

320809



# UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

PLANTEL TLALPAN  
ESCUELA DE DERECHO  
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

7  
203

## LA ANTICONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 60 DE LA LEY DEL ISSSTE

# T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
JOSE RAMON CAMACHO DE LEON

ASESOR: LIC. SAMUEL ALVAREZ GARCIA

MEXICO, D. F.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

1993



## **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.

LA ANTICONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 60 DE LA LEY DEL  
INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS  
TRABAJADORES DEL ESTADO (ISSSTE)

INDICE

PAG.

INTRODUCCION

CAPITULO I. EVOLUCION HISTORICA DE LA LEY DEL ISSSTE

- |  |         |
|--|---------|
| 1. Antecedentes Históricos.  | 1 - 5   |
| 2. Ley General de Pensiones Civiles de Retiro, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 19 de Agosto de 1925.   | 5 - 13  |
| 3. Ley General de Pensiones Civiles de Retiro, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 13 de Marzo de 1946.  | 14 - 18 |
| 4. Ley General de Pensiones Civiles, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 31 de Diciembre de 1947.  | 18 - 21 |
| 5. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 30 de Diciembre de 1959.                              | 21 - 25 |
| 6. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 27 de Diciembre de 1983.                              | 25 - 34 |
| 7. Decreto emitido por el Ejecutivo Federal, que reforma y adiciona la Ley del ISSSTE, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 24 de Diciembre de 1986.                              | 34 - 37 |
| 8. Decreto emitido por el Ejecutivo Federal, que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley del ISSSTE, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 4 de Enero de 1993. | 37 - 40 |

**CAPITULO II. LA LEY DEL ISSSTE Y SU CORRELACION CON OTRAS LEYES INHERENTES.**

|  |         |
|--|---------|
| 1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  | 41 - 52 |
| 2. Ley Federal del Trabajo.  | 52 - 65 |
| 3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional. | 65 - 77 |
| 4. Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.   | 77 - 87 |
| 5. Ordenamientos Jurídicos de trabajos especiales y otros.   | 87 - 92 |

**CAPITULO III. EL TRABAJADOR.**

|   |           |
|---|-----------|
| 1. Aspectos Históricos.   | 93 - 100  |
| 2. El derecho del trabajo.  | 100 - 107 |
| 3. Clasificación del trabajador.  | 107 - 115 |
| 4. El trabajador y su relación contractual.                                   | 115 - 122 |
| 5. El trabajador y su estabilidad en el trabajo.                              | 122 - 129 |
| 6. Las condiciones y situaciones del trabajo.                                 | 129 - 136 |
| 7. La conclusión de la relación del trabajo.                                  | 136 - 144 |
| 8. Consideración teórica y fundamental del trabajador al servicio del Estado. | 145 - 151 |

**CAPITULO IV. LA IGUALDAD DE LA MUJER CON EL VARON**

|                                    |           |
|------------------------------------|-----------|
| 1. Igualdad constitucional.        | 152 - 163 |
| 2. Igualdad en el Código Civil.    | 163 - 170 |
| 3. Igualdad en el aspecto laboral. | 170 - 184 |

**CONCLUSIONES**

**BIBLIOGRAFIA**

## INTRODUCCION

En el presente trabajo, se analiza la diferencia o desigualdad que establece el Artículo sesenta de la Ley del ISSSTE, en virtud del sexo, llevandonos a demostrar en este, que la diferencia sexual no sea motivo de la diferencia jurídica, situación que nos llevó a otra causa comprendida dentro del tema, la cual alude un aspecto jurídico relevante, que es la de cumplir con la disposición, de que ninguna Ley debe oponerse a las estipulaciones de la norma máxima ( Constitución ).

El tema que se trata, fue seleccionado en base a la importancia que tienen las dos cuestiones manifestadas anteriormente dentro del ámbito jurídico, ambas desde el punto de vista técnico, no deberían de existir, ni posibilidad de que se dieran, tanto el aspecto de desigualdad, así como el de la anticonstitucionalidad..

Otra importante decisión para la elección del tema, es significativo debido al conglomerado al que rige la Ley del ISSSTE, de carácter amplio y ocupa cierta importancia, ya que se refiere a personas que realizan funciones con reconocimiento de autoridad administrativa, con un acontecer de relativa importancia en el aspecto social a nivel nacional.

Es de hacer notar el impacto que resulta de la problemática planteada, con repercusión en el ámbito de la seguridad social, ya que nace o tiene su origen en este aspecto, que a su vez lo convierte en cuestión general con la importancia acrecentada por esto último, haciendo la debida aclaración de que se trata de un ordenamiento de tipo administrativo.

En este trabajo, observaremos que se realizará basados en el estudio analítico, y fundamentalmente en el aspecto documental, donde se demuestra la tesis manejada en el primer párrafo de esta introducción, por las dos aseveraciones que se manejan, y que nos hace pensar que tienen base de tipo político.

No podemos soslayar dos grandes métodos que nos serán de mucha ayuda, en los que nos basaremos en esta labor, como lo son el histórico, quien jugará un papel muy importante, y el deductivo, quien también nos ilustrará de una manera muy objetiva e interesante la narrativa y comprensibilidad de este ejercicio.

Nuestra pretensión, se remonta a la intención de reformar el Artículo sesenta de la Ley del ISSSTE, demostrando la razón procedente para ello, proporcionando inclusive texto, que consideramos sería el adecuado; también manifestaremos y fundamentaremos lo que las distintas normas Jurídicas

laborales establecen, al indicar que las diferencias sexuales, no son motivo de que exista diferencia jurídica.

Aunque esta práctica, va dirigida a un precepto legal situado dentro del Derecho de la Seguridad Social, el tratamiento tiene su principio en el Derecho Laboral, que es el que nos debe llevar inclusive a resoluciones finales, esto quiere decir, que la Ley del ISSSTE reguladora de los servicios y prestaciones, seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado, y éstos a su vez como trabajadores que son, deben en principio su existencia como tal, a la relación laboral al encontrarse contratados para el desarrollo de un trabajo o función, y como última alternativa el trabajador tiene la opción de recurrir al procedimiento judicial de amparo.

Otro aspecto que demostraremos, es la violación que se dá, o incumplimiento a la disposición jurídica, de que ninguna Ley debe oponerse a lo que establece la norma máxima (Constitución).

Otra posición que debemos demostrar, es en el sentido de la negatividad que produce el Artículo sesenta de la Ley del ISSSTE, al perjudicar a un sector mayoritario, pues la aplicación va dirigida a los varones trabajadores al servicio del Estado, quienes son mas numéricamente hablando, que la mujeres.

Recordemos, que es en el trabajo, donde el individuo encuentra la solución a sus múltiples problemas materiales, y de acuerdo con el, organiza su vida particular, sueña y realiza planes que de otra manera le sería imposible concebir, pues todo se vuelca a la posibilidad en el orden adquisitivo de un salario.

La evolución de la sociedad ha ido sufriendo transformaciones, las cuales se palpan y conocen, haciéndose claramente notables porque no excluyen la existencia actual de desequilibrios, como el que consideramos en el presente trabajo.



# CAPITULO I

EVOLUCION HISTORICA DE LA LEY DEL  
INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS  
SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL  
ESTADO (ISSSTE)

## 1.- Antecedentes Históricos.

La seguridad social tiene en nuestro País antecedentes de honda raíz prehispánica, tres pueblos mesoamericanos incorporaron dentro de su vida comunitaria, diversas manifestaciones, las que actualmente pertenecen a la esfera de la seguridad social, mexicas, tecpanecas y texcocanos se destacaron en su preocupación por amparar a diferentes grupos que en razón de carencias derivadas de su actividad o bien por obra de la edad avanzada, quedan desprotegidos o incapacitados.

El Códice Badiano, imagen de la ciencia de los indígenas y la medicina prehispánica que desde entonces tenía ya un carácter social, las aportaciones de estos pueblos indígenas constituye una noble herencia que a lo largo de su historia México ha sabido acrecentar.

Durante la época colonial Hernán Cortés promovió, mediante Cédula Real, en 1526, la asignación de pensiones como compensación por servicios prestados durante la conquista de México, poco tiempo después, las Leyes de Indias establecieron algunas medidas que buscaban prevenir en la Nueva España, los riesgos de trabajo que con más frecuencia afectaban a los indios, quizá el ejemplo más representativo

de la incipiente Seguridad Social en el México de la Colonia lo sea el Monte de Piedad, el Monte Pío de Animas como en un principio se conoció a esta Institución -hoy Nacional Monte de Piedad- tenía como función primordial proporcionar auxilio y soporte económico en favor de gremios específicos, como el de los Pilotos de la Real Armada, Cuerpo Especial al servicio de la Corona Española.

La Guerra de Independencia supuso un lapso de fermentación que posteriormente haría cristalizar inquietudes sociales bajo la forma de nuevas leyes de protección a los trabajadores.

En 1824 ya consumada la Independencia, aparecen disposiciones que confieren a la Hacienda Pública facultades para aplicar descuentos a diversos núcleos de trabajadores, ello con el propósito de constituir un fondo de pensiones, una década después se comenzó a otorgar a los empleados civiles incapacitados una jubilación, es éste el primer antecedente de la pensión por invalidez.

Durante el tiempo en que Benito Juárez fue Presidente de la República; los rasgos distintivos de la seguridad social se concentraron casi exclusivamente en cuestiones de orden

asistencial, como el sostenimiento de la Escuela de Ciegos, en 1871, para lo cual el régimen Juarista cedió a la institución parte del Exconvento de la Encarnación y el 15% del producto de las loterías.

En el ámbito legislativo, antes de la Revolución Mexicana no son muchos los antecedentes que dan cuenta de intentos formales y organizados de protección a los trabajadores, hubo no obstante en dos Estados de la Federación, el de México y el de Nuevo León, Leyes muy similares en su contenido en 1904 y 1906 respectivamente, las cuáles reconocían los accidentes de trabajo y apuntaban a la responsabilidad patronal de la indemnización derivada de los mismos.

En 1911 Francisco I. Madero incluyó en su programa como candidato a la Presidencia de la República el compromiso de expedir leyes sobre pensiones e indemnizaciones por accidentes de trabajo, por aquella misma época, el incipiente movimiento obrero se fortaleció con la fundación de la Casa del Obrero Mundial (1912).

A la caída del gobierno de Madero en 1913, y en su afán de legitimación de un régimen insostenible, Victoriano Huerta presentó al Congreso una propuesta de Decreto que recogía inquietudes reales de la clase trabajadora, como la fijación

de salarios mínimos y la formación de Juntas de Conciliación, entre otras, la propuesta nunca prosperó, dado lo efímero del régimen Huertista.

Durante el turbulento período que siguió, las diferentes fuerzas revolucionarias trataron de reglamentar, en medio de la inestabilidad reinante, las condiciones de los trabajadores. Destacan las propuestas sobre seguridad social contenidas en el Plan de Guadalupe, expedido en 1913, y las cláusulas y adiciones que en tal sentido se le agregaron el año siguiente.

Es con Venustiano Carranza y a través del Constituyente de 1917, cuando se consigue plasmar, con auténtica fuerza de ley máxima, el cúmulo de inquietudes que en la efervescencia de los años de lucha pugnaban por afianzarse, así pues, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de Febrero de 1917, y una de las más avanzadas de su época, en su artículo 123 dió contenido sustantivo y garantía jurídica a los aspectos económicos, políticos y sociales del trabajo, México ha sido de esta manera la primera nación que otorgó rango constitucional a los derechos de los trabajadores.

En las décadas de 1920 y 1930, el crecimiento acelerado de la economía y la consolidación del Estado hicieron necesaria

la promulgación de leyes, así como la creación de instituciones que sostuviesen con su estructura los diversos aspectos del bienestar social, surgió así, por ejemplo, el proyecto de Ley de Accidentes Industriales (1922), cuya aportación novedosa consistió en prever la creación de una Caja de Riesgos Profesionales.

Un avance notable en materia de previsión social, puesto que marca con su promulgación el primer esfuerzo de aplicación concreta de postulados, ideas, teorías e inquietudes dispersas a lo largo de décadas del México Revolucionario.

(1)

2.- Ley General de Pensiones Civiles y Retiro, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 19 de Agosto de 1925.

El 19 de agosto de 1925, aparece publicada en el Diario Oficial de la Federación, la Ley de Pensiones Civiles y de Retiro, la cual crea a su vez la Dirección del mismo nombre, que representa el antecedente inmediato del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. El principio de funcionamiento de la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro era muy sencillo,

-----  
(1) Revista ISSSTE en Transformación con el México Moderno.  
Octubre de 1991 p.p. 6-8

convertir a las pensiones de los trabajadores del Estado en universales, obligatorias y equitativas, para lograr dicho objetivo se inició la creación y administración de un Fondo de Pensiones generado a partir de la ayuda del propio Estado y las aportaciones del trabajador durante el tiempo que prestara su servicios, incluso se estableció que el excedente de dicho fondo se utilizara para el otorgamiento de préstamos a corto plazo y para la adquisición de terrenos o casas para los trabajadores.

Así como en sus orígenes, la Dirección General de Pensiones Civiles y de retiro operó como Institución de Seguros, Ahorro y Crédito, las pensiones que en esa época se otorgaban eran por vejez, inhabilitación, muerte o retiro a los 65 años y después de 15 de servicio.

En 1938 el 1º de Noviembre surge la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado, que en ese mismo año promulga su estatuto jurídico. El aspecto más relevante de este documento es que por primera vez se da a los trabajadores del Estado personalidad jurídica propia, garantizándoles la seguridad en el empleo y la libre asociación para la defensa de sus intereses.

La Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro ocupó durante 20 años el edificio ubicado en Av. Hidalgo No. 9, posteriormente se inauguró -1955- la nueva sede situada en Av. Juárez y La Fragua (antes Ejido), frente a la Plaza de la República; de tal forma, en el inmueble señalado, se instaló un jardín de niños, una guardería infantil, las oficinas del sindicato de pensiones y una escuela primaria.

Esta Ley la primera en su género, establece:

## Capítulo I

### Disposiciones Preliminares

Artículo 1.- Los funcionarios y empleados de la federación del Distrito y Territorios Federales, tienen derecho, en los términos de esta Ley, a pensiones de retiro cuando llegan a la edad de sesenta años cumplidos o se inhabilitan para el servicio. si en uno u otro caso han servido por un tiempo igual o superior al que como mínimo determina esta Ley.

El retiro forzoso con goce de pensión se ajustará a lo prevenido en los artículos 8 a 10.

Artículo 2.- Las pensiones pasarán a los deudos del pensionista, cuando este fallezca, en los términos que se determinan en los artículos 21, 33 y 34 de la presente Ley.



Artículo 3.- Tienen derecho a los beneficios de esta Ley, todos los encargados de un servicio público que no sea militar, incluyendo los de carácter docente, y cuyos cargos y remuneraciones estén enumerados en las Leyes orgánicas del respectivo servicio o sea el presupuesto de egresos, o que en virtud de disposición legal, sean pagados con cargo al erario federal o al del Distrito o Territorio respectivo, con excepción de los siguientes:

I.- Los diputados y senadores;

II.- Los que sirvan mediante contrato;

III.- Los que tengan como remuneración honorarios o comisión proporcionales al trabajo desempeñado o a los resultados obtenidos.

Los que presten sus servicios en calidad de artesanos u operarios, o que formen parte de la servidumbre, se considerarán comprendidos en las disposiciones de esta Ley, si se les expide despacho o nombramiento mediante el cual acrediten que sus servicios tienen el carácter de permanentes.

Artículo 4.- El Presidente de la República, Secretarios y Subsecretarios del despacho, los Gobernadores del Distrito y Territorios federales, los jefes de los departamentos administrativos, los Ministros de la Suprema Corte de

Justicia, los Magistrados de Circuito, los Jueces de Distrito, los Magistrados y los Jueces de Primera Instancia del Distrito y Territorio federales y cualesquiera otros funcionarios legalmente inamovibles, no quedarán sujetos a los preceptos de esta Ley; pero podrán gozar de sus beneficios sometiéndose voluntariamente al descuento respectivo, y en tal caso, además de sus servicios anteriores a la vigencia de esta Ley, se les computará todo el tiempo que hubieren sufrido el descuento.

Artículo 5.- Cuando la Federación, el Gobierno del Distrito o el de un Territorio tomen a su cargo un servicio público que por Ley corresponda a un Estado o Municipio, los funcionarios que trabajen en ese servicio quedarán comprendidos en las disposiciones de esta Ley para los efectos de contribuir a la formación del Fondo de Pensiones y de tener derecho a la pensión y a los auxilios que la misma establece, cuando se llenen los respectivos requisitos.

De la misma manera contribuirán a formar el Fondo, con derecho a los beneficios de esta ley, los funcionarios que trabajen en oficinas o servicios públicos administrados por una junta y consejo especial, dependiente del Gobierno Federal o del Gobierno del Distrito o de un Territorio.

Artículo 6.- Para los efectos de esta Ley no se hará distinción entre funcionarios y empleados, quedando equiparados por completo unos y otros y comprendidos todos, inclusive los profesores, en las disposiciones relativas, aún cuando en ellas sólo se use el nombre de funcionarios o el de empleados.

## Capítulo II

### De las pensiones y auxilios

Artículo 7.- Tienen derecho a pensión:

I.- Los funcionarios que cumplan sesenta años de edad, después de quince años, por lo menos, de trabajo;

II.- Los deudos de los funcionarios que fallezcan en el cumplimiento de sus deberes o a consecuencia de el, sea cual fuere el tiempo que hayan estado en funciones;

III.- Los funcionarios que se inhabiliten física o intelectualmente de manera permanente, por causa de su servicio, sea cual fuere el tiempo que hayan estado en funciones, a menos de que la inhabilitación sea producida por culpa del mismo funcionario;

IV.- Los que se inhabiliten física o intelectualmente de manera permanente por causas ajenas al desempeño del cargo o empleo, si tienen por lo menos diez años de servicios y que la inhabilitación no sea consecuencia del abuso de bebidas o sustancias nocivas, ni de otros actos que se puedan calificar de mala conducta.

Artículo 8.- Los funcionarios tendrán el derecho de solicitar su retiro con pensión, desde que hubieren cumplido sesenta años de edad.

El retiro será obligatorio para los que hayan cumplido sesenta y cinco años; pero se podrá continuar en servicio activo hasta los setenta años en casos excepcionales, porque así convenga al servicio público y lo ameriten las aptitudes y conocimientos del funcionario, siendo indispensable en tal caso la solicitud del mismo apoyada por el jefe de la oficina o servicio de que forma parte, y la aprobación del Secretario de Estado, Jefe del Departamento o Gobernador respectivo. Si se trata de servicios dependientes del Ejecutivo, o bien de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o del respectivo Tribunal Superior, cuando se trate de funcionarios judiciales, cuyo nombramiento no corresponda al Congreso de la Unión, y de este cuando se trate de Ministros, Magistrados, Jueces u otros funcionarios cuyo nombramiento le corresponda.

El retiro será forzoso en todo al caso al cumplirse los sesenta años. Los funcionarios que ingresen al servicio habiendo cumplido ya cuarenta y cinco años de edad pero sin llegar a los cincuenta, no tendrán derecho a solicitar su retiro voluntario y deberán cesar a los sesenta y cinco años a no ser que se les conserve en servicio con arreglo al párrafo anterior.

Artículo 9.- Los funcionarios a los que se hayan autorizado para continuar en servicio activo después de cumplidos los sesenta y cinco años de edad, podrán ser retirados por acuerdo del superior respectivo en cualquier tiempo, con el goce de la correspondiente pensión, si perdieren sus aptitudes para el desempeño de su cargo o si dejaren de ser necesarios sus servicios.

Artículo 10.- El retiro potestativo o voluntario, por edad, a los individuos pertenecientes a los cuerpos de policía o de bomberos, a la gendarmería fiscal o al resguardo de las aduanas marítimas o fronterizas, se sujetará a lo que dispongan las respectivas Leyes orgánicas, y en defecto de ellas, se observarán las reglas siguientes:

I.- Los comandantes superiores se retirarán a los sesenta años de edad.

II.- Los individuos de categoría intermedia y cuya graduación pueda equipararse a la de subteniente a capitán del ejército, a los cincuenta y cinco años.

III.- Los guardas, gendarmes, celadores, agentes, bomberos y en general, los individuos no comprendidos en las fracciones anteriores, a los cuarenta y cinco años.

Las Secretarías de Estado, departamentos administrativos gobiernos de quienes dependan los cuerpos y servicios a que se refiere este artículo, determinarán por medio de acuerdos generales publicados en el "Diario Oficial" , la categoría a que haya de corresponder cada una de las clases que los forman, para los efectos del retiro por edad.

Para el retiro forzoso se aumentarán cinco años a cada uno de los casos anteriores.

Aunque aquí se da una diferencia para retirarse y pensionarse en tiempos distintos, es debido a la naturaleza del trabajo, esta diferencia persiste y lo veremos con mayores elementos en capítulo aparte, la divergencia con el problema o planteamiento de esta tesis, es que esta disposición no contraría disposición constitucional alguna.

3.- Ley General de Pensiones Civiles de Retiro, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 13 de Marzo de 1946.

La Ley de Pensiones sufre reformas significativas, tendientes a extender la gama de prestaciones, mejorar la calidad de las ya existentes e incorporar al régimen de la seguridad social a un mayor número de trabajadores y organismos públicos.

Esta nueva Ley transforma a la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro en un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica propia y patrimonio propios, y se establece que la edad para recibir pensiones fuera de 55 años, con un mínimo de 15 de servicio también se amplían los seguros de vejez, invalidéz, muerte, orfandad y viudez, así como el aumento a los montos para préstamos hipotecarios.

Se autorizó a partir de esta Ley, que parte de los fondos de pensiones se canalizará para la construcción de colonias burocráticas dentro y fuera del D.F.

Ejemplos de este tipo de construcciones son las Unidades Habitacionales -Multifamiliares- "Presidente Juárez" con 984 departamentos y "Centro Urbano Presidente Alemán" con 1080 departamentos, este último fue inaugurado en el año de

1949. En lo que se refiere a los servicios médicos se amparó por primera vez a los trabajadores al servicio del Estado cubriendo únicamente accidentes laborales, este servicio se subroga a hospitales particulares.

En esta Ley encontramos que el artículo correlativo al que mencionamos en el título de este trabajo se encuentra ubicado en:

### **Título Primero**

#### **Capítulo Unico**

##### **Disposiciones Preliminares**

Artículo 1.- Para los efectos de esta Ley, dentro del concepto de trabajador, quedan comprendidos los funcionarios, empleados y obreros que presten sus servicios a la Federación y a los Gobiernos de los Distritos y de los Territorios Federales. El trabajador, una vez pensionado, adquiere la designación especial de pensionista.

Los trabajadores, sus familiares y los pensionistas, tienen derecho, conforme a las disposiciones de esta Ley, a todos, a alguno o algunos de los siguientes beneficios:

I.- Pensiones directas para los trabajadores;



II.- Pensiones directas para los familiares de los trabajadores que fallezcan en el servicio o a consecuencia de el, o que teniendo derecho a pensión, no la hubiere solicitado.

III.- Pensiones transmitidas para los familiares de los pensionistas que hayan contribuido a la formación del fondo de pensiones.

IV.- Devolución de los descuentos para el fondo de los trabajadores que se separen del servicio;

V.- Devolución de los descuentos para el fondo a los familiares de los trabajadores que fallezcan sin tener derecho a pensión.

VI.- Obtener préstamos hipotecarios;

VII.- Obtener préstamos quirografarios;

VIII.- Obtener fianzas de carácter civil o penal;

IX.- Facilidades de pago, para obtener casas o terrenos de propiedad de la dirección, y

X.- Los demás que concede esta Ley.

Artículo 2.- Pensión es el derecho a una prestación periódica en efectivo, que se adquiere en los terminos de la presente Ley. La obligación de cubrir las pensiones corresponde originaria y primordialmente al Estado.

Título Segundo  
De las Pensiones  
Capítulo I

De las Pensiones Directas

Artículo 25.- Tienen derecho a pensión directa las siguientes personas:

I. Los trabajadores que cumplan cincuenta y cinco años de edad y hubieren contribuido normalmente durante quince años, como mínimo, a la formación del fondo de pensiones.

II. Los trabajadores que tengan por lo menos veinticinco años cumplidos de servicios y hubieren contribuido normalmente durante 20 años, como mínimo, a la formación del fondo de pensiones. Cuando el trabajador haya dejado de contribuir normalmente a la formación del fondo de pensiones, por causas no imputables a él, de acuerdo con las fracciones I y II de este artículo, podrá readquirir sus derechos reponiendo a la Dirección las cantidades dejadas de descontar con un interés del 6%.

Como podemos observar, ni remotamente se vislumbra el problema planteado en esta tesis ya que se refieren a los trabajadores en forma general y sin distinción del sexo, pues la distinción que se consideró en la anterior, en ésta ya no es considerada.

4.- Ley General de Pensiones Civiles, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 31 de Diciembre de 1947.

Como podemos observar, en menos de dos años la Ley en cuestión es abrogada y promulgan esta otra; desde por estas fechas, inicio de 1948, ya se sentía la necesidad de crear un organismo que rigiera organizadamente las prestaciones laborales esenciales, parte por la incipiente presión que la FSTSE realizaba, como por la gran demanda que los propios trabajadores al servicio del Estado presentaban ante esta, que además no era mal visto por el patrón, Ejecutivo Federal.

En nuestro país los esfuerzos para conformar un cuerpo sólido de prestaciones en respuesta a las necesidades de la clase trabajadora, han tenido en el Estado a un promotor consciente de su rica tradición histórica.

## Título Primero

### Disposiciones Generales

Artículo 1.- La presente Ley se aplicará a los trabajadores al servicio civil de la federación, del departamento del Distrito Federal y de los Territorio federales, así como a los trabajadores de la Dirección de Pensiones y a los de oficinas o servicios públicos cuyos cargos y remuneraciones estén enumerados en las Leyes orgánicas del respectivo servicio o en los presupuestos de egresos de aquellas entidades, siempre que no tengan su propio regimen de pensiones, estatutaria o legalmente establecido.

Artículo 2.- Para efectos de este Ley se entiende por trabajador todo funcionario, empleado y obrero que preste sus servicios a los organismos públicos a que se refiere el artículo anterior, mediante la expedición del nombramiento legal correspondiente.

## Título Tercero

### De las Pensiones

#### Capítulo I

#### Generalidades

Artículo 64.- El derecho a pensión nace cuando el trabajador o sus familiares se encuentran en los supuestos consignados en esta Ley y satisfacen los requisitos que la misma señala.

El derecho al pago de la pensión comienza:

I.- Para los trabajadores en servicio, desde que la resolución de la junta directiva que concede la pensión quede firme y ellos abandonen el servicio.

II.- Para los trabajadores que hayan dejado de prestar sus servicios al Estado, desde el día siguiente al que hubieren causado baja.

III.- Para los inhabilitados desde el día en que hubiere ocurrido la inhabilitación.

IV.- Para los deudos, desde el día siguiente al de la muerte de la persona que haya originado la pensión.

V.- Para los extrabajadores acogidos a partir del momento en que acrediten reunir los requisitos exigidos por la presente Ley.

En el punto que más nos interesa, tenemos que en el Capítulo II, de las pensiones a los trabajadores, artículo 73.- Tienen derecho a pensión:

I.- Los trabajadores que cumplan 55 años de edad y hubieren contribuído normalmente durante 15 años como mínimo al Fondo de Pensiones.

II.- Los trabajadores que se inhabiliten física o intelectualmente, a causa del servicio o a consecuencia de el, sea cual fuere el tiempo que hayan estado en funciones, a menos que la inhabilitación hubiere sido producida voluntariamente por el trabajador.

Sigue sin aparecer la causa o motivo del presente estudio, pues el término trabajadores lo aplican indistintamente sin distinción del sexo.

5.- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 30 de Diciembre de 1959.

En la fecha antes mencionada se transforma y adiciona el apartado B del artículo 123 Constitucional, en donde se incorporan las garantías que el estatuto jurídico de la FSTSE había planteado para los servidores públicos.

En el mismo año, con motivo del XXI Aniversario de la expedición del Estatuto Jurídico de la FSTSE, se efectuó una ceremonia en el Palacio de Bellas Artes, en donde el Presidente Adolfo López Mateos presentó al H. Congreso de la Unión la iniciativa de Ley que daba origen al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Discutida y aprobada dicha Ley, la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro se transformó en el ISSSTE.

Las palabras con que se refirió a la 'naciente Ley, el entonces Presidente de la República, no dejan lugar a duda acerca de la relevancia que para Don Adolfo López Mateos, tenía la creación del ISSSTE:

"... La única forma de lograr una eficaz protección social es establecer obligatoriamente la inclusión de todos los servidores públicos en los beneficios de esta Ley, pues de otra manera no se protegería a los grupos económicamente más débiles y que más requieren de los servicios que se implantan. (...)

... En estas condiciones puedo afirmar que queda la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, como una de las mas favorables y tutelares en el mundo ".

Por primera vez se concreta en la Ley del ISSSTE una visión integral de la seguridad social, que cubre tanto prestaciones relativas a la salud, como prestaciones sociales, culturales y económicas, haciéndose extensivo el beneficio a los familiares de los trabajadores.(2)

-----  
(2) Revista ISSSTE En Transformación con el México Moderno. Octubre 1991. p.p. 11-12.

## Capítulo Primero

### Disposiciones Generales

Artículo 1º.- la presente Ley se aplicará:

I.- A los trabajadores del servicio civil de la federación del Departamento del Distrito Federal y de los Territorios Federales;

II.- A los trabajadores de los organismos públicos que por Ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal sean incorporados a su regimen;

III.- A los pensionistas de las Entidades y Organismos Públicos a que se refieren las fracciones anteriores;

IV.- A los familiares derechohabientes tanto de los trabajadores como de los pensionistas mencionados;

V.- A las entidades y organismos públicos que se mencionan en este artículo.

Artículo 2º.- Para los efectos de esta Ley se entiende:

I. - Por trabajador a toda persona que habiendo cumplido 18 años preste sus servicios a las entidades y organismos



mencionados, mediante designación legal, siempre que sus cargos y sueldos estén consignados en los presupuestos respectivos. Los menores de 18 años tendrán los derechos que legalmente les correspondan con cargo a las entidades u organismos públicos donde presten sus servicios.

No se considerarán trabajadores a las personas que presten sus servicios a las entidades y organismos públicos mediante contrato sujeto a la legislación común a las que por cualquier motivo perciban sus emolumentos exclusivamente con cargo a la partida de honorarios, o a las que presten servicios eventuales.

### **Capítulo Tercero**

#### **Sección 2ª**

#### **Jubilación**

Artículo 72.- Tienen derecho a la jubilación los trabajadores con 30 años o más de servicio e igual tiempo de contribución al Instituto, en los términos de esta Ley, cualquiera que sea su edad.

La jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al 100% del sueldo regulador que se define en el artículo 79 y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador hubiese disfrutado el último sueldo por haber causado baja.

### Sección Tercera

#### Pensión por Vejez

Artículo 73.- Tienen derecho a pensión por vejez, los trabajadores que habiendo cumplido 55 años de edad, tuviesen 15 años de servicios como mínimo e igual tiempo de contribución al Instituto.

Aún no se da la desigualdad en razón del sexo, de los trabajadores de este regimen, desde el punto de vista jurídico.

6.- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 27 de Diciembre de 1983.

Al iniciarse un profundo proceso de reorganización administrativa y financiera del ISSSTE, con el propósito de darle solidez y mayor eficacia operativa en la prestación de sus servicios a los trabajadores del Estado en apoyo a dicho proceso, se sometió la iniciativa de la nueva Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Ante los golpes tan severos que los trabajadores en general

recibían constantemente en forma económica (inflación), se hace necesario dotar a la administración pública de los instrumentos adecuados para realizar sus objetivos, con el afán de que nuestro país se modernice, era necesario modernizar sus instituciones, por ello la seguridad social de los servidores públicos, debe perfeccionarse y consolidarse, a fin de ponerla al día ante los demás sistemas de seguridad social que el Estado mexicano ha instituido para beneficio de los sectores laborales de la población.

Si como lo hemos constatado en los antecedentes históricos, la primera Ley de Pensiones Civiles y de Retiro data de 1925, el sistema de seguridad social que en ella se establecía no alcanzaba a cubrir campos importantes como son los correspondientes a la atención de la salud y a la protección del salario, entre otros, es hasta 1959, con la creación del ISSSTE cuando se incorporan prestaciones y ámbitos de seguridad social que el resto de los trabajadores habían conquistado en 1943 con la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social, cuya nueva Ley data de 1973.

En el caso del ISSSTE han transcurrido 24 años sin que su norma básica se adecuara de manera sistemática e integral al crecimiento de las necesidades y al número actual de derechohabientes, así como a la enorme complejidad operativa.

que requiere el eficaz otorgamiento de las prestaciones y servicios que está obligado a brindar a los servidores públicos y a sus familias.

Era necesario que el Gobierno fundamentara acciones en la Ley; adecuándola cuando fuera necesario para asegurar la continuidad del desarrollo y dar a la población las garantías y seguridades a que tiene derecho.

Continuando con la tradición de avanzada en cuanto a la concepción y acciones de naturaleza social inscritas en la Carta Magna que nos rige, el ISSSTE requirió de un nuevo marco jurídico que fortalezca la base legal de sus actos y lo prepare para enfrentar los retos presentes, pero sobre todo, que le permita allegarse los elementos humanos, físicos, financieros y organizativos pertinentes para estar en condiciones de tutelar los requerimientos de una población derechohabiente en constante crecimiento.

En la base de la iniciativa de esta nueva Ley se encuentra el concepto de solidaridad social, ya que se busca que los servidores públicos gocen por igual de ciertas prestaciones en especie, sin distinciones de nivel salarial o de antigüedad. Y en aquellos servicios que tienen como referencia el salario, se definen prioridades, topes y límites que

permiten mitigar las disparidades, buscando igualar las seguridades básicas en beneficio de los derechohabientes de menores ingresos.

En esta Ley, se pretende, entre otros aspectos fundamentales, establecer un regimen de seguridad social para los servidores públicos, un mejor esquema de prestaciones y una organización administrativa mas moderna para el ISSSTE, que permita un manejo mas ordenado de sus inversiones y reservas.

El esquema mencionado parte de una adecuada detección de las necesidades de los asegurados. Configura además un proceso de planeación participativa que permite la definición de propósitos, instrumentos y recursos para dar respuesta satisfactoria a las demandas de los trabajadores, contribuyendo así a alcanzar la sociedad igualitaria a que se aspira para todos.

Para elaborar esta Ley, se tomaron en cuenta distintos estudios técnicos que permitieron definir y precisar tanto las necesidades como las posibilidades de mejoramiento y expansión de la seguridad social para los servidores públicos. En este proceso se ha tenido especial cuidado en garantizar los derechos adquiridos o por adquirir de los asegurados.

El proyecto de esta Ley, se discutió ampliamente con la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y los derechohabientes, la coincidencia de sus planteamientos políticos y reivindicatorios reafirma la validez del sistema de consulta popular que ha impulsado el Estado, y muestra la conciencia alcanzada por los servidores públicos, la concepción de la seguridad social consagrada de esta Ley, tiene raíces sociales y corresponde a los intereses y necesidades de los asegurados.

### **Título Primero**

#### **De las Disposiciones Generales**

Artículo 1.- La presente Ley es de orden público, de interés 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 Ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal se incorporen a su regimen, 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 de las disposiciones de las demás Legislaturas locales;

IV.- A los diputados y senadores que durante su mandato constitucional se incorporen individual y voluntariamente al regimen de esta Ley; y

V.- A las agrupaciones o entidades que en virtud de acuerdo de la junta directiva se incorporen al regimen de esta Ley.

Artículo 5.- Para los efectos de esta Ley, se entiende:

I.- Por dependencias, las unidades administrativas de los poderes de la unión y del gobierno del Distrito Federal; al igual que las de los estados y municipios que se incorporen al regimen de seguridad social de esta Ley;

II.- Por entidades de la administración pública, los organismos, empresas y las instituciones públicas paraestatales que se incorporen al regimen de esta Ley;

III.- Por trabajador, toda persona que preste sus servicios en las dependencias o entidades mencionada, mediante

designación legal o nombramiento, o por estar incluido en las listas de raya de los trabajadores temporales, con excepción de aquéllos que presten sus servicios mediante contrato sujeto a la legislación común y a los que perciban sus emolumentos exclusivamente con cargo a la partida de honorarios.

IV.- Por pensionista, toda persona a la que esta Ley le reconozca tal carácter; y

V.- Por familiares derechohabientes a:

- La esposa, o a falta de ésta, la mujer con quien el trabajador o pensionista ha vivido como si lo fuera durante los cinco años anteriores o con la que tuviese hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el trabajador o pensionista tiene varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la prestación.

- Los hijos menores de dieciocho años; de ambos o de solo uno de los cónyuges, siempre que dependan económicamente de ellos.

- Los hijos solteros mayores de 18 años, hasta la edad de veinticinco, previa comprobación de que están realizando estudios de nivel medio o superior, de cualquier rama de conocimiento en planteles oficiales o reconocidos y que no



tengan un trabajo remunerado.

- Los hijos mayores de dieciocho años incapacitados física o psíquicamente, que no puedan trabajar para obtener su subsistencia, lo que se comprobará mediante certificado médico expedido por el Instituto y por medios legales procedentes.

- El esposo o concubinario de la trabajadora o pensionista siempre que fuere mayor de 55 años de edad; o esté incapacitado física o psíquicamente y dependa económicamente de ella.

- Los ascendientes siempre que dependan económicamente del trabajador o pensionista.

- Los familiares que se mencionan en este artículo tendrán el derecho que esta Ley establece si reúnen los requisitos siguientes:

## Capítulo V

**Seguro de Jubilación, de Retiro por Edad y Tiempo de Servicios, Invalidez, Muerte y Cesantía en edad avanzada e indemnización global.**

### Sección Primera

#### Generalidades

Artículo 48.- El derecho a las pensiones de cualquier

naturaleza nace cuando el trabajador o sus familiares derechohabientes se encuentren en los supuestos consignados en esta Ley y satisfagan los requisitos que la misma señala.

### Sección Segunda

#### Pensión por Jubilación

Artículo 60.- Tienen derecho a la pensión por jubilación los trabajadores con 30 años o más de servicios e igual tiempo de cotización al Instituto, en los terminos de esta Ley, cualquiera que sea su edad.

La pensión por jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al 100% del sueldo que se define en el Artículo 64 y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador hubiese disfrutado el último sueldo antes de causar baja.

### Sección Tercera

#### Pensión de Retiro por Edad y Tiempo de Servicios

Artículo 61.- Tienen derecho a pensión de retiro por edad y tiempo de servicios, los trabajadores que habiendo cumplido sus 55 años, tuviesen 15 años de servicios como mínimo e igual tiempo de cotización al Instituto.

Sigue sin aparecer hasta en esta Ley la desigualdad que nos canalizó al presente estudio, llevándonos a un marco de

referencia tal, que nos indica que el problema que atacamos y consideramos inclusive es una violación a las garantías individuales al contrariar al Artículo Cuarto Constitucional.

7.- Decreto emitido por el Ejecutivo Federal, que reforma y adiciona la Ley del ISSSTE, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 24 de Diciembre de 1986.

Este Decreto tiene como finalidad fundamental poner en manos de los derechohabientes, trabajadores y servidores públicos el instrumento jurídico que norma y regula la actividad del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, quien ha sido uno de los pilares fundamentales de la seguridad social en nuestro país; sus beneficios se han extendido a lo largo y ancho del territorio nacional y su población derechohabiente se ha incrementado en los últimos años, debido básicamente a la incorporación de las entidades y dependencias de los Gobiernos Estatales y Municipales.

Esto pone de manifiesto que la seguridad social ha sido un logro de la Revolución Mexicana y una conquista de la clase trabajadora, que deben ser salvaguardados por el Estado Mexicano dentro de la plena vigencia de los principios y

espíritu del Constituyente de Querétaro a través de la Constitución, ya que en ella se establecieron los principios de la seguridad social en nuestro país, lo cual representa el parteaguas del México moderno y democrático "considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo". Así los Constituyentes de Querétaro no solo plasmaron en el articulado de nuestra Carta Magna las decisiones políticas fundamentales del pueblo mexicano, sino que en sí misma representa un proyecto de vida dentro de un estado de derecho, el cual protege y tutela los derechos y deberes de los gobernantes y gobernados en un país de instituciones y de honda tradición democrática bajo el imperio de la Ley.

#### DECRETO

"El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos decreta":

Se reforma y adiciona la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Artículo Primero.- Se reforman los Artículos 3º fracciones XII y XIV; 4º primer párrafo; 6º primer párrafo y segundo párrafo de la facción IV; 14; 16 fracciones I y II; 19 párrafo final; 21; 22; 31 fracciones I y X; 35; 45

fracciones I, II y III; 47; 54; 60 primer párrafo; 64; 87 fracciones I y II; 89 primer párrafo; 91 primer párrafo y fracciones I, II y IV; 99; 100 fracción I; 101 fracciones I y III; 103 fracción I e inciso D) y fracción II; 106 primer párrafo; 108 primer párrafo; 111; 112 fracciones I, V y VI; 117 primer párrafo y 157 fracciones IV y XV, inciso B); se adicionan los Artículos 4º con un segundo párrafo; 6º fracción IV con dos párrafos; 16 con las fracciones III a V y un párrafo final; 45 con una fracción IV; 46 con un segundo párrafo; 103 fracción I, con un inciso E); 112 con una fracción VII; se modifican las denominaciones del Capítulo IV y su sección primera y del Capítulo VII del Título Segundo pasando el Capítulo VIII del mismo Título a formar parte de dicho Capítulo VII y se adicionan las secciones tercera y cuarta al Capítulo VI del Título Segundo, de la Ley mencionada.

De este enorme y gran "parche" o "remiendo" que sufre la Ley del ISSSTE es aquí precisamente donde se da la situación que planteamos.

La anterior Ley del ISSSTE (27 Diciembre de 1983) en su artículo 60 en su primer párrafo señala:

"Tienen derecho a la pensión por jubilación los trabajadores con 30 años o más de servicios e igual tiempo de cotización

al Instituto, en los términos de esta Ley, cualquiera que sea su edad".

Con las reformas que sufre, dicho artículo en su primer párrafo, queda de la siguiente manera:

Artículo 6º.- Tienen derecho a la pensión por jubilación los trabajadores con 30 años o mas de servicios y las trabajadoras con 28 años o mas de servicios e igual tiempo de cotización al Instituto, en los terminos de esta Ley, cualquiera que sea su edad, no siendo aplicables a éstas los dos últimos porcentajes de la tabla del Artículo 63.

Aquí surge la anticonstitucionalidad que manifestamos debido a que el primer párrafo del Artículo Cuarto del ordenamiento jurídico supremo, establece que el varón y la mujer son iguales ante la Ley, situación que consideramos no fue tomada en cuenta por los legisladores que aprobaron este precepto, pues a simple vista observamos que jurídicamente la disposición de la Ley del ISSSTE es contraria a la Constitucional.

8.- Decreto emitido por el Ejecutivo Federal, que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley del

ISSSTE, publicado en el Diario Oficial de la Federación del  
4 de Enero de 1993.

En la constante búsqueda de llegar a actualizar la vida institucional, los elementos que rigen a ésta deben contener en forma renovada y sobre todo los del orden normativo, estableciendo por incorporarles disposiciones que mejoren las condiciones de vida de los trabajadores, es el caso en que las reformas, adiciones y derogaciones que se llevaron a cabo a la Ley del ISSSTE a través del decreto antes mencionado, tuvo la principal consecución de que quedara integrada en la Ley, una nueva disposición dictada por el Ejecutivo Federal, que con la figura de prestación económica se le denominó "Sistema de Ahorro para el Retiro", aprovechándose la instancia para llevar a cabo, reorganizaciones de índole social, político, administrativo, de salud y en general todos los aspectos comprendidos por la mencionada Ley.

#### DECRETO

"El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos decreta":

Se reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Artículo Único.- Se reforman los Artículos 3º fracciones XIX y XX; 16; 19 último párrafo; 21; 22; 35; 57 tercer párrafo; 91 fracción II; 100 fracción I; 103 fracciones II, III, V y VI; 104; 106 a 109; 111 tercer párrafo; 113 primero, segundo y cuarto párrafos; 117; 121; 122; 125 fracción II y segundo párrafo de la fracción III; 157 fracción III y los incisos C) y D) de la fracción XV; 169 fracciones IV y V; 170 fracción VI y 182; se adicionan el Artículo 3º con una fracción XXI; un Capítulo V Bis al Título Segundo que se denominará "Del Sistema de Ahorro para el Retiro", y que comprende los Artículos 90 Bis-A al 90 Bis-W; los Artículos 103 con un último párrafo a la fracción I; 126 Bis-A al 126 Bis-G a la Sección Tercera del Capítulo VI del Título Segundo, y 188 Bis al Título Quinto; y se derogan los Artículos 101 fracción III; 102; 103 fracciones I, inciso A) y VII; 112; 114 a 116; 119; 123 y 169 fracción I, de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

En estos cambios que de alguna manera alteran las condiciones de la propia Ley, como la de los trabajadores a quienes les es aplicable, para el caso que nos ocupa, no reviste ningún interés debido a que el artículo que precisa el problema en cuestión (60) al quedar vigente la disposición de obtener la pensión por jubilación los trabajadores con 30 años o más de servicios y las



trabajadoras con 28 años o más de servicios, manteniendo nuestra posición de señalar lo anterior como una anticonstitucionalidad.

Con la intención de aclarar considerandos de forma, es necesario indicar que los conceptos fundamentales, tanto del punto anterior como del presente, haciendo referencia concretamente, a quienes es aplicable la Ley, cuales trabajadores, quienes son las dependencias, entidades y organismos, que es pensión, tipos de pensiones y a quienes son aplicables y porqué, cuando procede otorgarlas y porque; todos estos conceptos que no aparecen en los puntos mencionados, no se vieron afectados sustancialmente y quedan firmes los considerados en el punto 6 de este Capítulo, lo que si surgió de estas adecuaciones que sufre la Ley del ISSSTE, es precisamente el tema de esta Tesis.

## CAPITULO II

LA LEY DEL ISSSTE Y SU CORRELACION  
CON OTRAS LEYES INHERENTES

## 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es de consideración hacer notar, que la esencia e ideología política de la revolución mexicana que dió origen a la Constitución Política del 5 de febrero de 1917, sigue vigente y de ninguna manera se han trastocado los principios revolucionarios, antes al contrario las reformas y adiciones constitucionales, mejoran este documento, nuestro sistema político y forma de vida, por ello pensamos que no fue en vano las luchas y sangre derramada por quienes dieron su vida en aras de heredar un México cada vez mas libre y mas independiente, de aquí que para hacer entendible este trabajo, necesitamos conocer la redacción del texto original del artículo que nos interesa y el texto vigente actual, así como el momento en que se llevó a cabo el cambio.

### **TEXTO ORIGINAL**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, del 5 de febrero de 1917.

Artículo 4.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada

en los términos 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 Ley determinará en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo, y las autoridades que han de expedirlo.

#### TEXTO ACTUAL

#### Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 4.- El varón y la mujer son iguales ante la Ley. Esta protegerá la organización y 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 que dispone la Fracción XVI del Artículo 73 de esta Constitución.

Toda 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 a la protección de los menores, a cargo de las instituciones públicas.

Este gran cambio que observamos, que sufre el artículo en cuestión pues lo manifestado en el texto original, pasó al Artículo 5º en el actual, en virtud de las reformas publicadas en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 1974, se creó este nuevo artículo 4º, en el que se recogieron diversos temas cuya reglamentación a nivel constitucional se estimó necesaria.

Consagrada la igualdad jurídica de la mujer y el varón, es verdad que antes de la reforma las leyes se aplicaban por igual a una y otro, pero existían algunas excepciones, sobre todo en materia civil y laboral, producto de la tradición que estimaba a la mujer un ser mas débil, mas impreparado y, por lo tanto requerido de mayor protección, motivos por los cuales, en ciertos casos, la Ley le prohibía llevar a cabo determinados actos por sí misma libremente, estas

excepciones y este considerar a la mujer incapaz de efectuar determinadas tareas o llevar a cabo algunos actos de especial importancia por los alcances que pudiera tener, fueron decreciendo con los años.

Pero todavía existían en nuestro derecho al comenzar la década de los setentas, por lo cual, en parte porque la mujer en México hacía ya algunos decenios había comenzado a trabajar fuera de su hogar y se preparaba, cada vez en número mas elevado, en los sistemas educativos del país, y en parte también porque esa aspiración femenina de igualdad en todos los quehaceres humanos fue una corriente que se manifestó a nivel internacional y culminó en acciones dirigidas por la Organización de las Naciones Unidas como fueron la Declaración contra la Discriminación de la Mujer, el proclamar a 1975 "Año Internacional de la Mujer" y celebrar en él la Conferencia Internacional especializada sobre su situación en el mundo, cuyo país sede fue el nuestro.

Se explica la contundente afirmación de igualdad ante la Ley con la que se inicia este artículo. Su antecedente constitucional más importante fue el haber otorgado la ciudadanía a la mujer, hecho que aconteció en 1953 al reformarse el Artículo 34 Constitucional.

En el nuevo texto del Artículo 4º, se fundaron una serie de importantes enmiendas que sufrió la Constitución, y la legislación secundaria, sobre todo en materia civil y laboral.

La mujer adquirió legalmente la igualdad de derechos y de obligaciones frente al varón, y así, la posibilidad de contribuir a la par que él, al progreso económico, cultural y social de México.

Para lograr ese esfuerzo de la mitad de nuestra población es preciso, ante todo, que las mujeres se preparen en los centros de enseñanza y que cada día en mayor proporción ejerzan sus derechos y cumplan las responsabilidades que les corresponden, tanto en razón de su sexo, como por su calidad de seres humanos.

Otro artículo constitucional en el que encontramos tutelado el trabajo de la mujer es el Artículo 123, el cual se fue elaborando mediante largas discusiones, las intervenciones de los Diputados fueron reclamos de la clase trabajadora, que dieron cuerpo a los derechos consignados.

Andrade sostuvo que por largos años, tanto para los obreros en los talleres como para los peones en los campos, ha

existido la esclavitud; que los peones laboran de sol a sol y en los talleres los obreros son explotados por los patronos; en los establecimientos de costura a las mujeres se les explota inícuamente, haciéndolas trabajar de una manera excesiva, e igualmente han sido objeto de explotación los niños; por todo ello debe consignarse en ese Artículo, la limitación de las horas de trabajo, ya que "La mujer por su naturaleza es débil, en un trabajo excesivo, resulta perjudicada en demasía y a la larga influye en la degeneración de la raza. En cuanto a los niños, dada también su naturaleza débil, si se les somete a trabajos excesivos, se tendrá por consecuencia más tarde, hacer hombres inadaptables para la lucha por la vida, seres enfermizos".

(3)

El Artículo 123 ha sido objeto de 37 reformas, durante el gobierno del Presidente Echeverría, el precepto constitucional fue modificado en tres ocasiones, la del Decreto publicado el 31 de diciembre de 1974, fue para adecuar el derecho de las mujeres al requerimiento de los tiempos modernos.

-----  
(3) Briceño R. Alberto. *Derecho Individual del Trabajo.*

Ed. Harla S.A. de C.V. México 1985. p.p. 85



Después de muchos años de incesantes luchas, las mujeres logran una plenitud de derechos laborales, con relación al varón, al modificarse las fracciones II, V. XI, XV, XXV y XXIX.

Si en 1917 se justificó el dictar medidas protectoras para el trabajo de la mujer e impedirle que laborara tiempo extraordinario, días de descanso, después de las 10 de la noche en establecimientos comerciales, en jornada nocturna, en industrias y en actividades que implicaran el desarrollo de un trabajo peligroso o insalubre, los adelantos de la civilización y la participación de la mujer en la ciencias y en la técnica, harían lesivos esos principios e impedían una protección adecuada. Las mujeres, por medio de diversas organizaciones e incluso legisladoras vigorosas exigieron las reformas al precepto constitucional, como señala en su texto Tríptico Constitucional Mexicano, el Lic. J. Jesús Canchola Herrera, las que apreciaremos en seguida:

#### TEXTO ORIGINAL

Artículo 123.- Fracción II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de 16 años. Queda también prohibido a

unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

#### TEXTO ACTUAL

Artículo 123.- Fracción 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 16 años.

#### TEXTO ORIGINAL

Artículo 123 Fracción V.- Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable, en el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

#### TEXTO ACTUAL

Artículo 123 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 de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

#### TEXTO ORIGINAL

Artículo 123 Fracción XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el 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 hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

#### TEXTO ACTUAL

Artículo 123 Fracción XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100 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 16

años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

#### TEXTO ORIGINAL

Artículo 123 Fracción XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, 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 para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

#### TEXTO ACTUAL

Artículo 123 Fracción XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, 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 manera éste, que resulte 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 procedentes en cada caso.

#### TEXTO ORIGINAL

Artículo 123 Fracción XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

#### TEXTO ACTUAL

Artículo 123 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 o 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 de su familia.

#### TEXTO ORIGINAL

Artículo 123 Fracción XXIX.- Se consideran de utilidad social; el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

## TEXTO ACTUAL

Artículo 123 Fracción XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

Después de este análisis y estudio del aspecto constitucional en el ámbito laboral y las prestaciones que de ello se derivan, lo único que podemos considerar o sugerir es un principio general:

Toda norma que consigne alguna diferencia entre los sexos, debe considerarse derogada, por lo que no puede o debe producir efecto alguno, de la misma manera, las normas de trabajo deben interpretarse de conformidad con la idea de la igualdad de los sexos.

Que a pesar de lo anterior y a nuestro juicio resulta aberrante, la disposición de la Ley del ISSSTE en su Artículo 60.

### 2.- Ley Federal del Trabajo

El derecho del trabajo en sus dos vertientes: material y

procesal, vive en la idea de la democracia social y tiene como misión principal corregir las injustas desigualdades que el fenómeno capitalista provoca en todos los órdenes de la vida social en perjuicio directo de los económicamente débiles especialmente de los trabajadores, hablar de oportunidades frente a la Ley, sobre todo en un país como el nuestro, con desigualdades tan notorias, resulta una paradoja dramática que nos obliga a vincular estrechamente la idea de la democracia con la igualdad de seguridades que el estado debe garantizar en beneficio de los débiles para obtener un mínimo de Justicia Social.

El derecho no puede quedar en un retroceso en contraposición de la dinámica social actual y mucho menos anquilosarse, debe ser el instrumento de acción indispensable para sujetar la marcha hacia la actualización de igualdad y justicia que todo ser humano requiere en provecho de él mismo; el medio para transformar el estado del derecho, sin perder su naturaleza, en un estado social de derecho, que permita conducir a nuestra sociedad hacia una convivencia social más justa.

La equidad es la parte mejor de la justicia, decía Aristoteles, y tiene como fin la corrección de la Ley en el supuesto de que no puede ser aplicada por causa de su

universalidad; es decir la equidad corrige la Ley, no porque la Ley sea injusta sino porque la relación que en la práctica pueda ocurrir resulta distinta a la que se había previsto en la Ley con carácter general. Si se estima la conmutativa como la justicia aplicada a hombres, cuyas desigualdades reales son consideradas como no existentes, es preciso entender por equidad una justicia que considere las particularidades individuales en cada caso.

Por el contrario, si se acepta la existencia de diferencias individuales o sociales, la justicia es distributiva y debe considerar la desigualdad en capacidades y necesidades entre los hombres, y entonces la equidad sirve para corregir las desigualdades al aplicar la Ley General o Integral en cada caso.

No es frecuente que a nivel de Ley sucedan situaciones que ejemplifiquen esa relación fundamentalmente y menos que sea necesario modificar una Ley injusta en razón de la equidad. Lo normal es que sean los tribunales quienes, apliquen la equidad en función de la justicia, aunque lo ideal sería, que en la elaboración de la Ley se tenga el cuidado de que aparte de ser justa sea también equitativa, o bien en cuanto se tenga la apreciación tal, ésta se modifique en aras de obtener esa anhelada justicia social con equidad.



La Ley Federal del Trabajo de 1970, en cumplimiento de las disposiciones constitucionales, respetó lo relativo al trabajo de la mujer. La exposición de motivos señala al respecto:

"La Ley Federal del Trabajo se ocupó en un solo capítulo del trabajo de las mujeres y de los menores de edad, pero las reformas del año de 1962, dividieron esta materia en dos capítulos. Consideró el legislador de 1962 que el derecho regulador del trabajo de las mujeres persigue finalidades distintas a las normas destinadas a la protección de los menores. El proyecto parte de esta idea y modifica la legislación vigente por cuanto fija con mayor precisión la finalidad fundamental de las normas reguladoras del trabajo de las mujeres. De ahí que el artículo 165 establezca que las normas contenidas en el capítulo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad, lo cual significa que las limitaciones 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 maternidad. El artículo 123 de la Constitución, como lo apreciamos en el punto anterior de este capítulo, contiene diversas disposiciones que constituyen las únicas modalidades a las que pueden someterse el trabajo de las mujeres, de tal manera que el proyecto suprime todas las disposiciones de la Ley que

implican restricciones distintas de las contenidas en la norma constitucional. Estas prohibiciones se refieren a las labores insalubres o peligrosas, al trabajo nocturno industrial, al trabajo en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche y al trabajo extraordinario.

Se consideró detenidamente el alcance de los terminos laborales peligrosos o insalubres y se llegó a la conclusión en armonía con las finalidades que deben perseguir las normas que rigen el trabajo de las mujeres, que son las que pueden tener alguna influencia en el proceso de maternidad.

En consecuencia, las labores que son peligrosas o insalubres en sí mismas, pero cuya peligrosidad puede afectar por igual a los hombres y a las mujeres, no son tomadas en consideración. Aceptada esta conclusión, resulta difícil hacer una enumeración de dichas labores, por lo cual se consideró preferible proporcionar un concepto general, que está contenido en el artículo 167, en la inteligencia que en su párrafo final se establece que los reglamentos, previo dictamen de médicos especialistas en medicina del trabajo, determinarán cuáles son los trabajos que pueden repercutir en el proceso de la maternidad.

Con el mismo propósito de consignar la igualdad del hombre y

la mujer, el artículo 168 determina que las limitaciones apuntadas no se aplican a las mujeres que desempeñan cargos directivos, que posean un grado universitario o técnico o los conocimientos o la experiencia necesarios para desempeñar los trabajos o cuando se hayan adoptado las medidas preventivas necesarias para la protección del trabajo.

Los restantes artículos del proyecto tratan los derechos de que deben disfrutar las madres trabajadoras a efecto de que el proceso de la maternidad se desarrolle normalmente y conduzca a feliz resultado". (4)

Entremos a conocer lo que esta Ley nos dice acerca del trabajo en relación con la mujer:

## LEY FEDERAL DEL TRABAJO

### TITULO PRIMERO

#### PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 3.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y

-----  
(4) Briceño R. Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Ed.

Harla México 1985. p.p. 455

dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 5.- Las disposiciones son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I .....

XI .- Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

## **TITULO TERCERO**

### **CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **CAPITULO I**

##### **DISPOSICIONES GENERALES**

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

## **TITULO CUARTO**

### **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES**

#### **CAPITULO I**

##### **OBLIGACIONES DE LOS PATRONES**

Artículo 133.- Queda prohibido a los patronos:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.

#### CAPITULO IV

##### DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGUEDAD Y ASCENSO

Artículo 154.- Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Artículo 159.- Las vacantes definitivas, las provisionales

con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que impone el artículo 132 Fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

## **TITULO QUINTO**

### **TRABAJO DE LAS MUJERES**

Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

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

Artículo 167.- Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima 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 quedan comprendidos en la definición anterior.

Artículo 168.- Derogado.



Artículo 169.- Derogado.

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

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

II.- Disfrutar 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 prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

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

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 hayan transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

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

Artículo 171.- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano de Seguro Social, de conformidad con su Ley y las disposiciones reglamentarias.

Artículo 172.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

En este punto podemos decir que en forma conciente se manifiesta la idea que el derecho del trabajo no puede ser un instrumento para crear diferencias entre los seres humanos, los principios base de toda legislación laboral, declarándose que en el derecho del trabajo, no pueden

establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo del sexo, manejándose abiertamente sin lugar a dudas o interpretación en cuanto a las mujeres. Disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Se podría pensar que las normas transcritas se hallaban en contradicción con los mandamientos constitucionales, sin embargo con toda claridad se estableció en el artículo 176, que las modalidades que se consignan en la Ley tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad.

Se patentiza el principio de igualdad, al decir que las limitaciones al trabajo de las mujeres en cuanto cumple la función de la maternidad, a mayor abundamiento en el concepto de labores peligrosas o insalubres, tenemos que las labores que lo son en sí mismas, pero cuya peligrosidad o insalubridad puede afectar por igual a los hombres y a las mujeres, no serán tomadas en consideración.

3.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado  
Reglamentaria del Apart. B) del Artículo 123  
Constitucional

La Constitución Mexicana de 1917 y su Ley Reglamentaria; no

obstante que la declaración de derechos sociales, paralelos a los derechos individuales que venía de la Constitución de 1857, es la primera que se dictó en nuestro siglo XX, México no entró definitivamente al problema de los trabajadores públicos sino hasta después de que ya había sido resuelto por la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, por las Constituciones francesas de 1946 y 1958 y por un buen número de países de Europa.

Cuando la Asamblea Constituyente de Querétaro aprobó se redactara un proyecto de declaración de derechos sociales, una minoría conservadora pretendió limitar sus alcances al trabajo meramente económico, pero la comisión dictaminadora expresó en su dictamen, que fue aprobado por los asambleístas, que la legislación no debía limitarse al trabajo económico y en armonía con este principio redactó el párrafo introductorio de la manera siguiente:

El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir Leyes sobre el trabajo, fundados en las necesidades de cada renglón, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

El incipiente movimiento obrero, igual que en la Europa del siglo XIX no solamente no guardaba relaciones con los trabajadores públicos, sino que más bien los miraba como los servidores de un estado que era el instrumento de opresión sobre las clases trabajadora y campesina; en estas condiciones, los hombres de la revolución no pensaron y tal vez no hubieran podido siquiera imaginar, que los trabajadores públicos estuvieran regidos por la misma declaración de derechos.

Los renglones antecedentes explican que la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de Enero de 1918, primera Ley Mexicana que reunió en su texto los temas del derecho del trabajo de su época y uno de los antecedentes importantes de la Ley Federal del Trabajo de 1931, dijera en su artículo octavo que "no eran objeto de la ley los contratos que se refirieran a los empleados y funcionarios de la administración y poderes del estado". Esta misma disposición apareció en las restantes leyes de las entidades federativas.

Los proyectos que se elaboraron a partir de ese año de 1929. Tuvieron conciencia de que la norma contenida en la Ley de Veracruz contrariaba el sentido de universalidad de la declaración de derechos sociales; y se dieron cuenta los

autores de los proyectos que se estaba operando una transformación colosal en las actividades del Estado, consecuencia del tránsito del liberalismo económico, doctrina que había impuesto la fórmula fisiocrática de dejar-hacer dejar-pasar, a una intervención y participación estatales en los asuntos de la economía, cada día más intensas. Con esta doble convicción, los redactores de los proyectos distinguieron entre las funciones propias del Estado como titular del poder público y las actividades que aunque se desempeñan por el Estado, eran de la misma naturaleza de las que cumplían los particulares.

Con base en esa diferenciación, el Proyecto Portes Gil, nombre de quien era entonces Presidente de la República, decía en su artículo tercero que "se consideraba que el Estado asumía el carácter de patrono cuando tuviera a su cargo empresas o servicios que pudieran ser desempeñados por particulares". El proyecto segundo formulado por una comisión de la Secretaría de Industrias, decía en su exposición de motivos.

Cuando el Estado obre como poder público, sus servidores no están ligados a él por actos contractuales, pues en estos casos no tienen el carácter de patrono ni constituye un factor de la

vida económica que se pueda asimilar al factor capital en relación con el factor trabajo. En cambio, sí puede considerarse al Estado como patrono en todas aquellas actividades de orden económico en que participa en la producción y que no constituyen ejercicio del poder público ni medios indispensables para este ejercicio.

Congruente con esta exposición, el artículo expresaba que "el Estado asume el carácter de patrono respecto de los servicios que no constituyan ejercicio de poder público ni sean un medio indispensable para ese ejercicio, si no actividades de producción encaminadas a satisfacer necesidades de orden económico .

La Cámara de Diputados, sin que aparezca explicación alguna en los relatos de las sesiones, pasó sobre los precedentes señalados y redactó el artículo segundo de lo que sería la Ley Federal del Trabajo de 1931, diciendo que "las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expedirán".(5)

-----  
(5) De la Cueva Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*  
Ed. Porrúa. México 1990. p.p. 601

Los Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Federación; las anunciadas Leyes del Servicio Civil no llegaron a expedirse. La burocracia continuó viviendo con incertidumbre y angustia, pues en cada ocasión en que cambiaba un Secretario de Estado o un jefe superior de los Ministerios, eran cesados decenas o cientos o miles de empleados, a efecto de que las nuevas autoridades pudieran designar a sus amistades. Expulsados los trabajadores públicos del derecho del trabajo, carecían de toda protección o defensa legal. El 9 de abril de 1934, el Presidente Abelardo Rodríguez, conmovido ante la tragedia de los empleados públicos, dictó un acuerdo administrativo sobre organización y funcionamiento del servicio civil, que rigió hasta el 30 de noviembre siguiente, fecha en que concluía el período presidencial: El acuerdo contenía algunas normas para el nombramiento de los trabajadores del poder ejecutivo y, lo que era más importante, determinó que la separación de un trabajador sólo podría llevarse a cabo con causa justificada.

El General Cárdenas fue el último presidente auténticamente revolucionario, pues después de él se inició la era del conservadurismo. A él se debe, por iniciativa propia, la sustitución de la antigua teoría de la función pública



regida por el derecho administrativo por la solución que se desprende de la declaración de Derechos Sociales de 1917, quiere decir, la relación jurídica entre el Estado y sus trabajadores sería una relación de trabajo. Para consumar la sustitución, el Presidente Cárdenas inició ante el Congreso la expedición de un estatuto para los trabajadores al servicio de los poderes de la unión. El estuto se aplicaría exclusivamente a los trabajadores de la federación, porque no se podía ir más lejos, pues nuestro sistemas federal no permite que los poderes centrales intervengan en la estructuración de los locales. El 5 de noviembre de 1938, el Poder Legislativo Federal aprobó la iniciativa, que quebró la historia del problema que venía del siglo pasado y provocó la derogación del artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo de 1931. El 4 de abril de 1941. El nuevo Presidente Manuel Avila Camacho, sin modificar los principios fundamentales, promulgó el nuevo estatuto que había sido aprobado por el poder legislativo.

Los principios esenciales de los estatutos, cuya influencia ha sido de suma importancia sobre nuestro derecho laboral, son los siguientes: las relaciones entre el Estado y los trabajadores públicos serían relaciones de trabajo, solución que implicaba que el problema salía del marco del derecho administrativo. Por resolución expresa del artículo segundo,

la relación de trabajo no se reputaba de naturaleza contractual, sino, así creemos se deducía del contexto de las disposiciones, era un acto-condición. Se reconoció el derecho de los trabajadores públicos a formar sindicatos, pero se sujetó a dos limitaciones que consideramos graves: Sindicación única en favor del grupo mayoritario y libertad de ingreso, pero una vez efectuado, el trabajador, de conformidad con el artículo 47 del Estatuto Avila Camacho, "ya no podría dejar de formar parte del sindicato, salvo por expulsión". Los dos estatutos abrieron el camino a la discusión de las condiciones de trabajo, pero su fijación se haría por el titular de la unidad burocrática; sin embargo, los trabajadores podían acudir en revisión ante el Tribunal Federal de Arbitraje.

Las cuestiones económicas, concretamente la fijación de los montos de los salarios, no estarían sujetas a debate, pues, según nuestro sistema constitucional, su determinación competía al poder legislativo. Es interesante revelar que los estatutos se declararon a favor de la estabilidad en el trabajo. También se reconoció el derecho de huelga, pero con una fuerte limitación: Como no estaría a debate la fijación de los salarios, tampoco podría ejercerse el derecho a huelga para esa finalidad; la huelga sería únicamente

procedente para conseguir el cumplimiento del estatuto o el pago de los salarios. Por último se creó el Tribunal Federal de Arbitraje, paralelo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y con funciones semejantes.

La declaración de Derechos Sociales de los Trabajadores Públicos de 1960: Los Estatutos Cárdenas y Avila Camacho habían resuelto parcialmente los problemas de la vieja función pública, pero en el orden jerárquico del derecho mexicano se encontraba en condiciones de inferioridad respecto del derecho general del trabajo, cuya base era nada menos que el artículo 123 de la Constitución.

El Presidente Adolfo López Mateos, que tuvo una fina sensibilidad social y conocía y sufría los problemas del pueblo y del trabajo, se propuso poner fin a esa inferioridad, por lo que en 1959 envió al poder legislativo un proyecto para adicionar al artículo 123 con un apartado "B" que contendría la Declaración Constitucional de los Derechos Sociales de los Trabajadores Públicos. Ahora bien si la declaración de Derechos Sociales del siglo XX, la de 1960, año en que fue aprobada la iniciativa de López Mateos, fue también la primera Declaración Constitucional de los Derechos Sociales de los Trabajadores del Estado. En diciembre de 1963 se aprobó la Ley Reglamentaria respectiva,

que lleva por título el de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. (6)

Entrando en materia, observemos que tenemos en relación con la mujer que trabaja al servicio del Estado:

## SECCION PRIMERA

### NORMAS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJO BUROCRATICO

#### DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES

APARTADO B.- Entre los poderes de la unión, el Gobierno del

Distrito Federal y sus Trabajadores:

I .....

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.

-----  
(6) De la Cueva Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*  
.Ed. Porrúa-1990.p.p. 633

XI.- La Seguridad Social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) .....

c).- 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 mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo de trabajo. En el periodo de lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

## SECCION SEGUNDA

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

REGLAMENTARIO DEL APARTADO B) DEL ARTICULO 123

CONSTITUCIONAL

TITULO SEGUNDO

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS

TITULARES

CAPITULO DOS

Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso

antes de la fecha que aproximadamente se fije 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.

#### TITULO CUARTO

#### DE LA ORGANIZACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO

#### CAPITULO II

Artículo 88.- Las condiciones generales de trabajo establecerán:

I.- .....

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.- .....

Sin mucho o algo que comentar, ya que no establece algo en referencia a la mujer, graciosamente tiene un artículo esta Ley que nos remitiría a otros ordenamientos legales, en este

y todos los demás temas o renglones que debe abarcar, veámoslo.

Artículo 11.- En lo no previsto por esta Ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del Orden Común, la costumbre, el uso, de los principios generales de derecho y la equidad.

#### 4.- LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Durante muchos años el movimiento obrero pugró porque se promulgara la Ley del Seguro Social, cuya expedición había sido declarada de interés público en la Constitución. A pesar de su insistencia y de los diversos proyectos elaborados por el ejecutivo federal, no fue posible entonces a causa de las difíciles condiciones en que se realizó la nueva integración del país y del insuficiente desenvolvimiento de sus fuerzas productivas.

La Ley de 1943 es un hecho relevante en la historia del derecho positivo mexicano, pues con ella se inició una nueva etapa de nuestra política social. La creación de un sistema encaminado a proteger eficazmente al trabajador y a su

familia contra los riesgos de la existencia y a encauzar en un marco de mayor justicia las relaciones obrero-patronales, dio origen a nuevas formas e instituciones de solidaridad comunitaria en México, además los servicios y prestaciones que a partir de entonces empezaron a recibir los trabajadores aumentaron su salario real y, en consecuencia su capacidad de consumo, en beneficio de la economía nacional.

El regimen del Seguro Social ha contribuido a la expansión económica mediante el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y la reducción de las tensiones laborales y, así mismo, ha coadyuvado a disminuir los resultados negativos de la industrialización, en el seno de una sociedad aún altamente agrícola, en la medida de que es un instrumento redistribuidor del ingreso y un factor de integración nacional.

La medicina social y diversos servicios de caracter cultural para el desarrollo individual y colectivo, han llegado hasta apartadas regiones de la República como precursores del progreso y la modernidad. Las instalaciones hospitalarias y los centros educativos y recreativos, han servido como punto de encuentro entre personas de distinta extracción social y



diferente nivel de ingreso. En esta forma, el Seguro Social desempeña una función destacada como medio para atenuar las diferencias económicas y culturales entre los integrantes de nuestra comunidad.

Las garantías sociales consignadas en el texto constitucional, y en particular las disposiciones del artículo 123, están fundadas en el principio de considerar al hombre como miembro de un grupo social y no como sujeto abstracto de relaciones jurídicas. Conforme a esta concepción se estructuran en México: El Derecho del Trabajo, la Seguridad Social y, en un sentido mas amplio, todos nuestros sistemas de bienestar colectivo.

Aunque el regimen instituido por la Fracción XXIX del artículo 123 Constitucional tiene por objeto principal establecer la protección del trabajador, su meta es alcanzar a todos los sectores e individuos que componen nuestra sociedad.

Las relaciones laborales mejor definidas legalmente, constituyen el punto de partida para extender los beneficios de la seguridad social a otro núcleos económicamente productivos, hasta alcanzar, en alguna medida a los grupos e individuos marginados cuya propia condición les impide participar en los sistemas existentes.

La Seguridad Social es una de las mas sobresalientes conquistas de la revolución mexicana, tiene la firme decisión de proyectarla en tal forma, que su aprovechamiento no sea prerrogativa de una minoría, sino que llegue a abarcar a toda la población, inclusive a los grupos marginados, sumamente urgidos de protección frente a los riesgos vitales. Es un deber profundamente humano de justicia y de solidaridad colectiva que se les procuren los servicios esenciales para mejorar su condición. Consideramos que en la colaboración y el esfuerzo de todos los mexicanos, al establecer el marco jurídico propicio para acelerar el avance, se reducirá el tiempo para alcanzar la Seguridad Social Integral de México.

Las sucesivas adecuaciones que se le han hecho a esta Ley han tenido el propósito de avanzar hacia una Seguridad Social que sea integral, en el doble sentido de mejorar la protección al núcleo de los trabajadores asegurados y de extenderla a grupos humanos no sujetas a relaciones de trabajo.

A pesar de los avances que durante treinta años se han conseguido en esta materia, en la actualidad solo comprende a una cuarta parte de la población del país. Numerosos grupos que componen la sociedad mexicana no tienen capacidad

suficiente para aportar su contribución a los actuales sistemas.

El Seguro Social pretende ser el medio idóneo para proteger la vida y la dignidad del trabajador y, simultáneamente una manera de elevar su salario. Es indispensable por lo tanto, realizar un esfuerzo cada vez mas grande de solidaridad nacional, a fin de que sus, beneficios puedan irse extendiendo a los sectores mas débiles.

Durante los últimos lustros hemos intentado un alto crecimiento económico pero ha sido inequitativa la distribución del producto nacional. Es por ello que se hace necesario que el Gobierno de la República se esfuerce en reorientar la estrategia general del desarrollo sobre bases socialmente mas justas.

Múltiples actos de Gobierno e iniciativas de Ley, testimonian la voluntad del ejecutivo en el sentido de fortalecer el desenvolvimiento de la economía nacional por ello no será posible dentro de un esquema de crecimiento que todo lo supedita a las necesidades de la capitalización.

La sociedad industrial que México construye no podrá afianzarse ni prosperar sino se mejora el nivel de vida de

los trabajadores, el programa de vivienda popular y el conjunto de medidas económicas que los mismos requerimientos proponen a la representación nacional, son base de una política armónica cuyas partes estimamos inseparables, particularmente las que van dando forma a un verdadero programa nacional de bienestar colectivo.

La Seguridad Social, como parte de esa política, precisa ampliarse y consolidarse, no solo por el imperativo de propiciar el bienestar de la comunidad, sino como exigencia económica, pues la redistribución de la riqueza que promueve, no frena el crecimiento, sino por el contrario lo impulsa de manera real y sostenida, mientras el hombre no disponga de elementos para superar sus limitaciones materiales y culturales no podrá alcanzar su plena productividad.

Adentremos en lo que establece la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, en cuanto a lo que se refiere a la situación de la mujer dentro de ella:

## TITULO SEGUNDO

### DEL REGIMEN OBLIGATORIO DEL SEGURO SOCIAL

#### CAPITULO I

#### GENERALIDADES

Artículo 11.- El regimen obligatorio comprende los seguros de:

I.....

II.- Enfermedades y maternidad;

III.....

IV.- Guarderías para hijos de aseguradas.

Artículo 15.- El Instituto Mexicano del Seguro Social prestará el servicio que comprende el ramo de guarderías para hijos de aseguradas, en la forma y terminos que establece esta Ley.

#### CAPITULO IV

#### DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

#### SECCION PRIMERA

#### GENERALIDADES

Artículo 92.- Quedan amparados por este ramo del seguro social.

I.- El asegurado;

II.- El pensionado por;

a) Incapacidad permanente;

b) Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada; y

c) Viudez, orfandad o ascendencia.

III.- La esposa del asegurado o, a falta de esta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio o si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección.

Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de éste el concubino si reúne los requisitos del párrafo anterior;

IV.- La esposa del pensionado en los terminos de los incisos a) y b) de la Fracción II, a falta de esposa, la concubina si se reúnen los requisitos de la Fracción III; del mismo derecho gozará el esposo de la pensionada o, a falta de éste el concubino si reúne los requisitos de la Fracción III;

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; y

III.- Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

Artículo 103.- Tendrán derecho a disfrutar de las prestaciones señaladas en las Fracciones I y II del artículo anterior, las beneficiarias que se señalan en las Fracciones III y IV del artículo 92.

## CAPITULO V

### DE LOS SEGUROS DE INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA EN EDAD

#### AVANZADA Y MUERTE

#### SECCION TERCERA

#### DEL SEGURO DE VEJEZ

Artículo 131.- La vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones.

Artículo 138.- Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido 65 años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales.

## SECCION CUARTA

### DEL SEGURO DE CESANTIA EN EDAD AVANZADA

Artículo 143.- Para los efectos de esta Ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad.

Artículo 145.- Para gozar de las prestaciones del Seguro de cesantía en edad avanzada se requiere que el asegurado:

I.- Tenga reconocido en el Instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales;

II.- Haya cumplido sesenta años de edad; y

III.- Quede privado de trabajo remunerado.

Artículo 152.- Tendrá derecho a la pensión de viudez la que fue esposa del asegurado o pensionado, a falta de esposa, tendrá derecho a recibir la pensión, la mujer con quien el asegurado o pensionado vivió como si fuera su marido, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquel, o con la que hubiera tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado o pensionado tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión.



La misma pensión le corresponderá al viudo que estuviese totalmente incapacitado y que hubiese dependido económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada fallecida.

Como pudimos apreciar, para efectos de jubilarse, en esta Ley del Seguro Social no incluye o se diferencia el hombre de la mujer, ambos deben cubrir los mismos requisitos de edad y cotizaciones, en cuanto a prestaciones únicamente la diferencia es la situación de la maternidad y derecho a guarderías, diferencia un tanto normal como diferencia orgánica hay entre el hombre y la mujer, también se da una diferencia en cuanto al derecho a la pensión por viudez en razón del sexo, pero que sería motivo de un estudio y análisis a parte.

#### 5.- Ordenamientos Jurídicos de Trabajos Especiales y otros.

La reglamentación de distintas autoridades, fue obligando a consignar en la Ley Federal del Trabajo de 1931, disposiciones que regularon la prestación de servicios que por su naturaleza, requerían de condiciones diversas a la generalidad de los trabajadores. Se parte siempre del supuesto de no lesionar las disposiciones generales y de

atender algunos, matices que se refieren al establecimiento de la relación laboral, a la forma, monto y tiempo de fijar o pagar el salario; a aspectos especiales disciplinarios y de rescisión o terminación de las relaciones laborales.

Sin duda el trabajo a domicilio, de maquila, que no se lleve a cabo en el ámbito de la empresa, debía consignar para el prestador de servicios, las condiciones de un salario mínimo, vacaciones, aguinaldo, así como la estabilidad en el empleo por medio de registros e inspecciones. Los trabajadores domésticos, sujetos todavía por desgracia en nuestro medio, a una valoración mínima de su calidad laboral, merecen la atención de salarios profesionales, límites a jornada, día de descanso, vacaciones, derecho a indemnización.

Otras actividades por su especialización técnica, requieren de certificados de capacitación, permanentes entrenamientos, pero también mayores lapsos de descanso o vacaciones, como los trabajadores de tripulación aérea, buques, autotransportes, los choferes de taxis, o autobuses de pasajeros.

Hay actividades que conviene clasificar para evitar la evasión constante de la Ley y que con el nombre de contratos

mercantiles, se pretendiera lesionar a los sujetos de una relación de trabajo, como los agentes de comercio, vendedores ambulantes y comisionistas. En una situación similar se encuentran los deportistas, actores y músicos, cuyas actividades dependen de su adiestramiento, su habilidad y de la necesidad que en un momento se tenga para el desarrollo de un evento o de una temporada.

También sobre todo por lo que se refiere a aspectos de alimentación y de salario, la Ley consigna normas para quienes laboran en restaurantes, hoteles, cantinas, bares y establecimientos de naturaleza similar.

Las disposiciones en la Ley anterior, se encontraron dispersas, la iniciativa presentada en 1968, propuso su reglamentación en forma ordenada, atendiendo a la naturaleza de los servicios que en cada caso se presentan.

Los ordenamientos jurídicos que se conocen o comprenden como "trabajos especiales" se refieren a trabajadores de confianza, trabajadores de los buques, trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, trabajo ferrocarrilero, trabajo de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, trabajadores del campo, agentes de comercio y otros semejantes, deportistas profesionales, trabajadores actores

y músicos, trabajo a domicilio, trabajadores domésticos, trabajo en hoteles, restaurantes y otros establecimientos análogos, industria familiar, médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad y trabajadores de universidades e instituciones de enseñanza superior autónomas por Ley.

Este título nos permite la incorporación de otros trabajadores, con modalidades o características distintas, no ajenas a la Ley, que sigan la misma técnica de respetar las condiciones o prestaciones mínimas que se establecen para los demás trabajadores, pero donde se requiere, por la naturaleza de sus servicios, regular ciertas modalidades en las relaciones de trabajo, como es el caso de los trabajadores en las instituciones de crédito y organismos auxiliares, y los trabajadores mineros.

Además de los antes señalados, otras disposiciones consultadas son los aspectos relativos a los trabajadores inventores, el trabajo de las mujeres, el trabajo de los menores y los trabajadores de confianza, el artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo, con disposiciones generales, resulta aplicable a la prestación de los servicios mencionados, al ordenar que su reglamentación se rige por las normas de este título y por las generales de la Ley en cuanto no las contrarie.

La exposición de motivos de la iniciativa de 1968, señalaba al respecto:

"Al redactar esta disposición y las reglamentaciones especiales se tomaron en consideración dos circunstancias especiales: primeramente, que existen trabajos de tal manera especiales que las disposiciones generales de la Ley no son suficientes para su reglamentación; en segundo lugar, se considera la solicitud de los trabajadores y aún de las empresas, para que se incluyeran en la Ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales. Es cierto que en los contratos colectivos podrían establecerse algunas de estas normas, pero la ventaja de incluirlas en la Ley consiste en que las normas reguladoras de los trabajos especiales son el mínimo de derechos y beneficios que deben disfrutar los trabajadores de los respectivos trabajos". (7)

Precisamente con base en lo anterior, aseveramos que en casi todas las normas jurídicas (Leyes) consultadas, no encontramos ningún indicio de desigualdad en razón del sexo, a pesar de que sabemos de antemano, que el trabajo minero

-----  
(7) *Derecho Individual del Trabajo.-Alberto Briceño R.-Ed. Harla-México 1985.p.p. 441*

por su situación y condición especial tiene jubilación en menor tiempo que otros trabajadores de otros ramos, así como también las personas que operan los aparatos de rayos X en los hospitales, tienen mayor días de vacaciones y mayor tiempo de descanso, inclusive la jornada de trabajo es distinta, situaciones que no se ha logrado encuadrar en las correspondientes leyes, pues estas disposiciones están ubicadas en reglamentos algunos de condiciones generales de trabajo, en otros, en reglamentación meramente interna.

CAPITULO III

EL TRABAJADOR

## 1.- Aspectos Históricos

En las leyes de Indias, España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos, en ellas se encuentran el pensamiento e inspiración de la Reina Isabel la Católica, y fueron destinadas para proteger al indio de América, impidiendo la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos, todo esto nace por la discrepancia entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros, predominando estos últimos dando como resultado las Leyes de Indias, que contenían disposiciones dignas de quedar en legislación laboral contemporánea, las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario, a pesar de ello contienen el orgullo del conquistador, es loable reconocer que se les da la categoría de seres humanos a los indios, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores, pues no contenían indicaciones que pretendieran la igualdad de derechos entre el indio y el amo, se referían a situaciones de misericordia, actos píos, motivados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y cruelmente explotada.

El sistema de los gremios fue distinto al europeo, las



relaciones de trabajo en la colonia fueron regidas por las ordenanzas, y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres, y ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la Península Ibérica.

Los gremios de la Nueva España concluyen legalmente dentro del régimen colonial y fueron las cortes las que lo determinaron, la Ley de 8 de junio de 1813, autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio, el Decreto Constitucional de Apatzingán expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia del Jefe de las Tropas Libertadoras, Generalísimo Don José María Morelos y Pavón, con un hondo sentido liberal y humano, declaró en su artículo 38 que ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública.

El párrafo doce de los Sentimientos de la Nación Mexicana, surgida en el Congreso de Anáhuac de Chilpancingo en 1813, decía como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deberán ser tales que obliguen a

'constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.

A pesar de la manifestación tan profunda en lo social, se siguieron aplicando las Leyes de Indias, las siete partidas, la novísima recopilación y sus normas complementarias.

El Congreso Constituyente de la Ciudad de México durante mil ochocientos cincuenta y seis y cincuenta y siete, la Declaración de Derechos de aquél Congreso es uno de los mas hermosos documentos jurídicos del siglo XIX, de sus disposiciones, nos resultan muy importantes, los artículos cuarto, quinto y noveno relativas a las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución sin su pleno consentimiento, y la libertad de asociación, se propuso al Congreso la cuestión del Derecho del Trabajo sin lograrse, fue la primera ocasión en que se manejó la idea de la participación para los trabajadores de las utilidades de las empresas.

Al Archiduque Maximiliano de Habsburgo, se erigió con un ideal más liberal que las personas que le ofrecieron la

corona que ostentara y emitió una Legislación Social en defensa de los campesinos y trabajadores, el estatuto provisional del Imperio, en el cual prohibió los trabajos gratuitos y forzados, que nadie podía obligar sus servicios, sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El primero de noviembre del mismo año, expidió la Ley del Trabajo del Imperio, libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran su servicio, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecunarias por la violación a las normas anteriores, entre otras disposiciones.

Los juristas al elaborar el Código Civil de mil ochocientos setenta, declaran que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no podía ser tratado como cosa. El ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre.

En mil novecientos seis, se dan dos acontecimientos en la lucha de clases, en junio los mineros de Cananea declaran la huelga por mejores salarios y suprimir los privilegios que gozaban los trabajadores norteamericanos, en noviembre la industria textil poblana se ve en problemas por el Reglamento de Fábrica que impusieron los empresarios, llegando a la huelga; en ambos casos los gobernantes dan el triunfo a los empresarios aplastando al trabajador.

En las fechas antes señaladas, el partido liberal con Ricardo Flores Magón al frente publica el famoso manifiesto y programa de la Declaración de Derechos Sociales, creciendo la inquietud social y política, llegando a mil novecientos diez, donde el pueblo despertó por tercera vez, después de la independencia, la revolución liberal realiza la primera revolución social del siglo XX, el ejército del pueblo se llamó Constitucionalista, pues de él nace la nueva Constitución de novecientos diecisiete, la primera Declaración de Derechos Sociales de la historia y el Derecho Mexicano del Trabajo.

Para llegar a la Constitución del 17 poco antes hubo buenos intentos de Leyes Laborales en Estados, como; Aguascalientes, San Luis Potosí, Tabasco, Jalisco, Veracruz; se expidió la Primera Ley del Trabajo de la Revolución

Constitucionalista, sobresalía la jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en mil novecientos quince en Yucatán se lleva a cabo un intento de socialización de la vida, la Ley del Trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123 de la Constitución.

En el Congreso Constituyente, el proyecto inicial decepcionó, proponía que el Poder Legislativo regulara la materia del trabajo, catorce oradores se inscribieron en contra del dictamen siendo el más brillante el del Diputado obrero por Yucatán Héctor Victoria, quien dijo que deberían sentarse las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia del trabajo, posteriormente Ignacio Ramírez El Nigromante manifestó, un Diputado obrero con un lenguaje burdo tal vez, pero con la sinceridad que se nota en los hombres honrados dijo, en el proyecto de Constitución el problema del trabajo se había tocado mas que superficialmente, dijo una gran verdad, al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deja pasar por alto las libertades públicas,

como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios, ; Allá a lo lejos! (8)

Don Venustiano Carranza supo del debate y decidió adelantarse a los oradores Diputados y comisionó al Lic. José Natividad Macías quien pronunció un brillante discurso exponiendo las columnas del futuro derecho del trabajo.

Con la idea de que las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente, el párrafo introductorio del Artículo 123, decía que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberían expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes; así cada Estado emitió su Ley Laboral, ante la fuerza que tomó con ellos el trabajador se suscitaron muchos conflictos, dándose el nacimiento efectivo de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, toda esta maraña conflictiva nacimiento de sindicatos y confederaciones, el delimitar la competencia como fue con los ferrocarrileros y mineros la

-----  
(8) De la Cueva Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ed. Porrúa. México 1990. p.p 48.

cual resulta de ámbito federal, ante esta multitud de dificultades el poder revisor de la Constitución se modificó en 1929, para decir, que la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, para su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma.

De esta forma llegamos a la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, que aún sigue reconocida como el elemento motor del derecho del trabajo en México.

## 2. El Derecho del Trabajo

El derecho del trabajo, se refiere al derecho que tiene la clase trabajadora, y que ésta surge, de la desigualdad fundamentalmente económica entre los hombres que tienen mucho y los que únicamente les alcanza para medio satisfacer las elementales necesidades, esto generó luchas de clases en su mas alta intensidad, sin duda fueron muy agradables y significativas las victorias que obtuvieron los trabajadores de Europa, pero no pudieron alcanzar el triunfo final en la batalla por el derecho del trabajo, en 1917, en nuestra Constitución, la clase trabajadora, el nuevo factor real de poder, se inscribió en la Carta Magna el derecho de la clase trabajadora a organizarse en sindicatos, a luchar contra el

patrón por medio de la huelga, a negociar y contratar colectivamente las condiciones de trabajo y a vigilar su cumplimiento, actos que ejecuta libremente, sin intervención alguna del Estado.

El derecho del trabajo mexicano se separa del de la Europa occidental, en que éstos se desprendieron del derecho privado, mientras el nuestro se forjó en la Asamblea Constituyente de Querétaro, como uno de los principios esenciales del nuevo orden jurídico, los diputados de la revolución hicieron de él uno de los elementos básicos del nuevo derecho constitucional, los nuevos derechos de la persona humana.

No resultó fácil fijar el pensamiento de los asambleístas respecto de las personas que habrían de quedar protegidas por el nuevo derecho, pues en los discursos comunmente se señalaba insistentemente a los obreros, pero nunca precisaban el concepto, en el proyecto de Artículo 123, se habló del trabajo de carácter económico, fue la comisión que presidía Francisco J. Mújica la que, después de rechazar las limitaciones extendió la protección laboral a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y en general a todo contrato de trabajo. Se ignora si la comisión haya tenido



conciencia de la trascendencia de las palabras finales, pero ellas hicieron que el derecho del trabajo adquiriera en la declaración de derechos la fuerza revolucionaria que la creó. Fue una de las mejores ideas que tuvo la asamblea.

Este derecho del trabajo tuvo que enfrentarse a los dueños tradicionales de la energía humana de trabajo; los civilistas y mercantilistas sostuvieron que el trabajo al que se referían los constituyentes era el material, el de los obreros y jornaleros de la industria, el de los empleados y domésticos, pero que el derecho privado debería continuar rigiendo las actividades en las que concurrían en forma preponderante la iniciativa personal y la inteligencia, los estudiosos del derecho del trabajo sostenían que la Ley decía, y de una manera general a todo contrato de trabajo, y que debería tomarse en forma enunciativa y no limitativa y concluyeron que el nuevo derecho del trabajo ya sea material o intelectual, debe estar regido por el estatuto laboral cuando se reúnan los caracteres de la relación de trabajo.

La Ley del Trabajo de 1931, reivindicó las actividades que indebidamente tutelaban el derecho civil y el mercantil, ya que el legislador de la ley mencionada, en una forma muy

acertada en el Artículo 18 manifiesta que se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal, y el que lo recibe, lo que es denominado por los laboristas la presunción laboral, esto invirtió lo que los procesalistas conocen como la carga de la prueba, lo que determinó que el único deber procesal del trabajador fuera la comprobación de la realidad de la prestación del trabajo, en tanto el patrón tendría que demostrar que no coincidía con los caracteres del contrato de trabajo.

La parte interna del derecho del trabajo es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador; consta del derecho individual del trabajo, que es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo, y tiene como finalidades el aseguramiento de la salud y la vida del trabajador, durante el desarrollo de su actividad y la obtención de un nivel de vida decoroso y su contenido lo consideramos en estos aspectos: la regulación del nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo; las normas sobre jornadas, días de descanso y vacaciones; los principios sobre el salario mínimo, la fijación, caracteres y protección del salario; y los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.

El derecho regulador del trabajo de las mujeres y de los menores, que es la suma de principios, normas e instituciones que tienen por finalidad cuidar la educación y capacitación profesional, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres en cuanto trabajadores, esta parte del derecho laboral se contempló en el pasado como un capítulo del derecho individual del trabajo, pues se decía, que contiene únicamente algunas modalidades para la prestación del trabajo de dos categorías de personas, años posteriores se consideró que sus fines se elevan sobre los principios generales del derecho del trabajo hasta alcanzar perfiles propios, y consisten en cuidar, desde la maternidad, y el futuro de los niños, se aceptó su autonomía; la idea prevaleciente en nuestros días, nos hace pensar que estos ordenamientos, son aspectos de la seguridad social, y es de aseverarse que la implantación del seguro de maternidad es indicativo de darle la razón, y también éste como el anterior (derecho individual del trabajo) contiene varios aspectos: la prohibición del trabajo para los menores de cierta edad; la educación y la capacitación profesional de la juventud; la limitación de la jornada de trabajo para los menores de 16 años; la prohibición del trabajo nocturno y en labores peligrosas o insalubres a los menores; los descansos para las madres antes y después del alumbramiento; la

asistencia médica, las pausas en el trabajo durante la lactancia y la ayuda económica a las madres trabajadoras; el aspecto de la declaración de derechos sociales dice: el trabajo y la previsión social. Bajo estos terminos, la doctrina mas generalizada definió a la previsión social, como los principios, las normas y las instituciones que se ocupan de la educación y capacitación profesional y ocupación de los trabajadores, de proporcionarles habitaciones cómodas e higiénicas y de asegurarles contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, suceptibles de privarles de su capacidad de trabajo y de ganancia, y se consideró como una parte del derecho del trabajo, porque, afirmaba, que la aplicación de sus disposiciones sale del presupuesto de la previa existencia de una relación de trabajo; alguna definición por ahí decía que la previsión social proyecta hacia el futuro las necesidades del trabajador para darles satisfacción, en forma tal, que el derecho del trabajo era la norma del presente y la previsión social las del mañana. Con la expedición de la Ley del Seguro Social y su extensión progresiva a quienes no son sujetos de una relación de trabajo, la transformó, en un aspecto de la seguridad social, cambio que obligó a la doctrina a reconocer la autonomía del derecho de la seguridad social.

La parte externa del derecho del trabajo es el conjunto de

principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte interna y a asegurar la vigencia del derecho del trabajo, definición que presupone una limitación: el Poder Legislativo puede crear normas de trabajo, y el nuestro las ha efectivamente creado en la declaración de los derechos sociales y en las leyes del trabajo, por lo que aquí podemos decir que son los principios, normas e instituciones que se ocupan de los órganos estatales y de los organismos sindicales y de sus actividades, cuya finalidad específica o única es la creación y la garantía de vigencia del derecho del trabajo.

La parte externa del derecho del trabajo se compone de tres elementos: las autoridades del trabajo; son un grupo de autoridades, distintas de las restantes autoridades del Estado, cuya misión es crear, vigilar y hacer cumplir el derecho del trabajo, señalamos como finalidad al derecho del trabajo como totalidad, porque la misión de las autoridades no es solamente la parte interna, también les compete vigilar el cumplimiento del derecho colectivo. El derecho colectivo son los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de

trabajo, o en una definición tal vez mas plena de contenido, es un conjunto de principios, normas e instituciones que garantizan la libre formación constante de las condiciones de vida de los trabajadores. El derecho procesal del trabajo cuya definición tampoco puede hacerse desde un punto de vista formal: es el conjunto de principios y normas que permiten a las Juntas de Conciliación y Arbitraje resolver los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, en concordancia con la naturaleza y los fines del derecho del trabajo.

### 3. Clasificación del trabajador.

La mayoría de los autores utilizan el termino sujetos para referirse al trabajador como persona en relación contractual laboral, luego entonces podemos decir que la clasificación de los sujetos según la naturaleza individual o colectiva de las relaciones de trabajo, que tiene por base la distinta forma o manera de ser de las relaciones de trabajo, de tal manera las personas se diferencian según participen en relaciones individuales o colectivas, esto es, que entre únicamente el interés particular de uno o varios trabajadores, o que haga acto de presencia el interés de la comunidad obrera. El trabajador interviene exclusivamente en

las relaciones individuales, ya que como persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos, porque esta es su misión, conforme lo define el Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, que menciona, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la comunidad obrera, los sindicatos pueden y deben actuar en representación de los trabajadores ante las autoridades y ante el patrón, pero no obran como titulares de derechos; el patrón debe concurrir en los dos tipos de relaciones, es el otro sujeto con el cual se formaliza y se crea la relación jurídica contractual.

El termino trabajador esta dado, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo, en función de la persona física, así que el hombre-trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral, veamos como la Ley Federal del Trabajo de 1931, nos decía que trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo. No se precisó si solo la persona física o también la jurídica, podían ser sujetos de relaciones de trabajo. La ley vigente actual, nos dice que trabajador es la persona física que presta a otra, física o jurídica un trabajo personal subordinado, esto indica que únicamente la persona física, puede ser sujeto de una relación de trabajo.

No todas las personas físicas son trabajadores, es necesario cubrir los requisitos que deben satisfacerse para adquirir tal calidad, como es el hecho de prestar un trabajo subordinado, quien forma la relación jurídicamente entre trabajador y patrón, y que es independiente a la causa que dio origen a la prestación del trabajo; consideramos que no es el trabajador el que se subordina al patrón, en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la ley se ocupó solamente del trabajo subordinado, bajo este concepto, sirve no para designar un status del hombre, sino para distinguir dos formas de trabajo, en el que se actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones de la empresa. Ejemplo, el médico que ejecuta su trabajo libremente en su consultorio particular, y el médico de hospital que debe prestar su trabajo conforme a las normas e instrucciones de éste.

El concepto de trabajador de confianza, en la Ley de 1931, le llamó empleados de confianza, situación actualmente superada, pues no existen dos categorías de personas: trabajadores y empleados, sino una sola, y además no contenía definición ni concepto alguno que permitiera entenderse por empleado de confianza, pues lo hizo en forma



muy imprecisa y mencionaba que desempeñaban puestos de dirección o de inspección de las labores y serían las personas que ejecutarán trabajos personales del patrón dentro de la empresa, y lo ampliaba en otra disposición al decir que eran personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia.

Todo esto llevó a estudios, y en el apéndice al semanario judicial de la federación aparece una ejecutoria (tesis 62, Loaysa y Manuel) en la que se lee que los empleados de confianza, son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, sustituyen al patrón en alguna de las funciones propias de éste, los estudiosos del derecho laboral mexicano después de análisis y estudios llegaron a la consideración siguiente: debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores. Esta categoría de confianza no está contemplada en la declaración de derechos sociales, y no consideramos que su aceptación en la Ley del Trabajo viole normas constitucionales, por lo que se trata de una categoría de excepción en razón de la naturaleza de las funciones que desempeña, actualmente para la Ley Federal del

Trabajo constituyen uno de los trabajos especiales encuadrados dentro de dicha ley, ser trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, pues no depende del arbitrio de trabajadores o patrones, ahora el problema se remitía a establecer cuando una función de confianza por su naturaleza, concluyendo en lo siguiente: son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. No es la persona quien determina que su función sea de confianza, sino la naturaleza de la función lo que produce la condición del trabajador.

El concepto de patrón, lo derivamos de la misma Ley Federal del Trabajo, y la de 1931, decía en su Artículo cuarto, que patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

Era una norma que resulta consecuencia de la concepción contractualista, en cambio, la Ley de 1920, expresa en su artículo 10 que patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, definición que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un servicio o trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo.

Es necesario que veamos además quienes pueden actuar por los sujetos de la relación de trabajo (trabajador-patrón), así que analizaremos el concepto representante del patrón, y cuya función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos, mencionaremos que en primer lugar, el concepto que sirve de base al Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, es el mismo que se hallaba en la ley de 1931, que únicamente cambió la redacción, a fin de ponerlo en armonía con la legislación vigente.

En segundo lugar tenemos que la interpretación nació dentro de la vigencia de la ley anterior, el concepto de representante del patrón no coincide con el de mandatario jurídico, el Artículo 11 menciona que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón; la norma no contiene la exigencia de un mandato jurídico, la que hubiera sido innecesaria, pues el derecho privado dispone que el mandatario jurídico obliga al mandante dentro de los límites de su mandato, o expresado de otra manera; el Artículo 11 rompe una vez más los principios del derecho civil, dentro del propósito de dar satisfacción a los requerimientos del trabajador.

De lo anterior tenemos algunas reflexiones; que la

enumeración de los representantes del patrón es abierta, según se desprende de la frase; y demás personas, lo que significa que la nominación que hace el precepto de las tres personas es ejemplificativa. Otra reflexión es que el concepto tiene sus raíces en la práctica de las relaciones de trabajo y consiste en evitar la burla de los derechos de los trabajadores: es constante que en las empresas, que personas que no poseen la categoría de mandatarios jurídicos decidan sobre su conducta para que el trabajador se vea obligado a separarse de la empresa o inclusive despidan a los trabajadores, la interpretación del precepto debe ser amplia por tratarse de un principio que tiende a asegurar la posición del trabajador en la empresa, otra reflexión es que el trabajador está obligado a cumplir las instrucciones que reciba del representante del patrón pues así lo obliga el precepto 134 fracción III que dice desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante.

El concepto de intermediario, que es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, se estudió la conveniencia de suprimir la figura, pero saltó la idea o temor de que por falta de reglamentación, pudieran los intermediarios ostentarse en el futuro como patronos, a fin de liberar a los empresarios de responsabilidad, la Ley Federal del Trabajo de 1931, contenía una definición

ubicada actualmente en el fondo del Artículo 12 de la vigente que dice: intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicio a un patrón. Es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo, esto es, el intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona, encontramos dentro de la ley laboral que las personas que se valgan de intermediarios serán responsables ante los trabajadores por las obligaciones que deriven de la ley y de los servicios prestados, así como también los trabajadores que lleguen a la empresa a través de intermediarios, prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que corresponden a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento.

Los sujetos de las relaciones colectivas de trabajo, se dan entre una colectividad obrera y una o varias empresas, y su contenido consiste en el conjunto de condiciones de trabajo, para aplicarse a los trabajadores, presentes y futuros, la colectividad obrera tiene que estar representada por un sindicato, quienes son los titulares primarios y necesarios de las relaciones colectivas.

El otro sujeto serán los patrones, quienes podrán actuar dentro de un sindicato de patrones o separarse libremente en cualquier tiempo, como realmente siempre lo hacen.

#### 4. El trabajador y su relación contractual.

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instrucciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos Ley y de sus normas supletorias; de aquí obtenemos que el hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado; la prestación de trabajo se desprende del acto o causa que le dió origen, y se dá la realización de los efectos de las normas de trabajo; la prestación del trabajo crea una situación jurídica a la que se le denomina relación de trabajo, proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen fundamentalmente de la Ley.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su Artículo 37, en

cumplimiento a lo dispuesto por el Artículo 5º de la Constitución, determinó que el contrato de trabajo sólo obligará por el término propiamente estipulado, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, así como el Artículo 38 consignaba la responsabilidad civil del trabajador por falta de cumplimiento del contrato de trabajo, sin que en caso alguno pudiera hacerse coacción sobre su persona.

Los patrones presentaron algunas sugerencias al proyecto de Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional; manejando situaciones como que en el Artículo 12 expresan la idea de que el contrato de trabajo debe celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra fija. En cualquiera de esos casos el patrón y los obreros pueden estipular un plazo provisionalmente de tres meses como máximo durante el cual el trabajador puede demostrar su aptitud para desempeñar el trabajo contratado, si terminado este plazo el trabajador demostrare competencia para el desempeño de su trabajo, continuará en él dentro de las condiciones establecidas en el contrato respectivo. Si no demostrare competencia, quedará sin efecto el contrato. Cuando el contrato de trabajo se celebrare por tiempo indefinido, el trabajador puede dar por terminado el contrato avisando con diez días de anticipación al patrón, si el contrato es

individual, y a la agrupación que pertenece, si es colectivo. El patrón en este caso puede dar por terminado el contrato de trabajo dando aviso al trabajador con treinta días de anticipación si el contrato es individual y a la agrupación a que pertenece si es colectivo. Estos avisos, se comunicarán igualmente por el interesado a la Junta de Conciliación y Arbitraje en su caso.

Los trabajadores que en el contrato se consideren como especialistas, no podrán separarse del trabajo si no avisaren cuando menos, con un mes de anticipación. Obviamente esta idea no mereció la atención de los legisladores. Es importante sin embargo señalar la actitud del sector patronal, la proposición se reforzó con un memorándum emitido por la Confederación de Cámaras Industriales, donde señalan que la terminación unilateral de los contratos de trabajo celebrados por tiempo indefinido es una institución que figura, con la sola excepción de Rusia, en los códigos de trabajo de todo el mundo.

La Ley Federal del Trabajo actual en su Artículo 4º dispone, los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año. De conformidad con el Artículo 32, el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador solo da lugar a su



responsabilidad civil sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

En esta forma tanto la Ley de 1931, como la vigente de 1970, garantizaron el principio del constituyente de 1917, sobre la duración de los contratos de trabajo. En la práctica el trabajador es libre para determinar la relación laboral. La Ley ha configurado, como causa recisoria, más de tres faltas injustificadas en el lapso de 30 días, lo que protege al patrón frente a las ausencias de sus trabajadores.

El trabajador debe contar con estabilidad en el empleo que solo equivale a una permanencia indeterminada, e impide sea eliminado del trabajo por el simple transcurso del tiempo y hace posible obtener una pensión decorosa por cesación voluntaria en edad avanzada o por vejez.

Las relaciones de trabajo se clasifican en: Para obra determinada, por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, de acuerdo con el principio de estabilidad y permanencia en el empleo, la norma genérica será la de presumir la existencia de un contrato por tiempo indeterminado. Solo como excepción existirá una relación de trabajo para obra o tiempo determinado.

Al discutirse la Ley Federal del Trabajo, el sector patronal

presentó algunos puntos de vista, por estimar que en muchas ocasiones el contrato de trabajo se celebra sujeto al regreso del titular del puesto, o sea el trabajador de planta, como en los casos de ausencias por cualquier circunstancia, dígase enfermedad natural, riesgo profesional, desempeño de comisiones sindicales o de elección popular, el trabajador que hace la sustitución tiene el caracter de eventual, sea contrato por tiempo determinado, o bien por contrato sujeto al regreso del titular del puesto. También existen empresas, cuyas labores están sujetas a diversas circunstancias ajenas a su voluntad, como son los trabajadores de pesca del camarón, en el campo, y el período de zafra en los ingenios, y el tema que se comenta previsto en el Artículo 35 de la Ley mencionada, no preve éstas circunstancias. El sector privado insiste en que se conserven los criterios de la Ley para prorrogar contratos temporales a la luz de la jurisprudencia definida en la Suprema Corte (Artículo 39).

Proponían la modificación de los Artículos 35 y 39.

Artículo 35.- El contrato de trabajo puede ser para obra o tiempo determinado, para labores eventuales o temporales o por tiempo indeterminado.

Artículo 39.- Si vencido el termino que se hubiese fijado y,

subsisten las causas que le dieron origen y la materia del contrato, la relación de trabajo quedará prorrogada por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias.

Con relación al Artículo 35 se estimó que las adiciones propuestas -labores eventuales o temporales- quedaban incluídas en las de obra o tiempo determinadas, por lo que no tenía objeto crear una nueva categoría que podría hacer creer en la existencia de relaciones de trabajo de naturaleza distinta. Por lo que hace al Artículo 39, al modificar materia del contrato por materia del trabajo, la iniciativa tuvo en cuenta la idea de relación y de contrato de trabajo, la primera como el género y la segunda como la especie. Además la teoría de la causa resulta confusa en las relaciones de trabajo.

Los contratos por obra determinada, tenemos que nuestra ley admite la existencia de dos contratos, y la diferencia radica que en el contrato de trabajo la prestación del obrero consiste en energía de trabajo en tanto que en el contrato de obra a precio alzado, lo que se permite por el operario es el resultado del trabajo, en el contrato de trabajo todo el riesgo es a cargo del empresario, ya que la obligación del trabajador consiste, en poner a disposición de aquel su energía de trabajo, en el contrato de obra a

precio alzado el riesgo es a cargo del operario, porque lo que se promete es el resultado del trabajo, debiendo poner el mismo operario, los materiales, los útiles, la maquinaria, etc., no teniendo mas derecho que el de obtener el precio alzado que se hubiere convenido, toda dirección corresponde al operario, considerando que están a su cargo los riesgos, necesita libertad absoluta de dirección, ya que si está subordinada a un tercero, no es posible recaer sobre él los riesgos.

En la ley se encuentra consignada en el Artículo 35 la relación de trabajo para obra determinada, el 36 establece que puede únicamente estipularse la obra cuando lo exija su naturaleza; la ley equipara en el Artículo 37, la obra determinada con el tiempo determinado, ya que si vencido el termino subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo necesario para terminar la obra, la conclusión no es determinada por el patrón, el trabajador puede estimar que la obra no ha concluido y demandar la vigencia del contrato.

Contrato por tiempo determinado, es la idea de que toda relación laboral debe estar predeterminada para señalar no solo el inicio, sino también el momento en que habrá de desaparecer, los patrones lucharon por establecer esta

limitación, los trabajadores hicieron ver la necesidad de que la relación de trabajo fuera indeterminada y sólo como excepción se limitara su duración, cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, podrá señalarse el tiempo de duración: Durante algunas temporadas se incrementan ventas en negociaciones comerciales, como sucede cada fin de año; la naturaleza de los servicios implica la posibilidad de celebración de un contrato sólo por los meses en que dicho aumento en las ventas se produce. Igualmente si una empresa no puede cumplir, con su personal normal, algún pedido especial, habrá que contratar trabajadores adicionalmente únicamente para ese propósito.

El contrato por tiempo indeterminado ya se ha venido tratando a través de la explicación dada por los otros dos y siendo tan obvio, no requiere de mayor profundidad.

##### 5. El trabajador y su estabilidad en el trabajo.

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace que su disolución dependa únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que

hagan imposible su continuación. Esto nos indica sin lugar a duda, que la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues en concordancia con el Artículo 5º de la Constitución, que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador, y si se convierte en un deber para el patrón porque la disolución de una relación de trabajo están determinadas en la Ley.

La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una idea fija de la justicia social, implantada profundamente en el derecho del trabajo, siendo su finalidad el hoy y el mañana, y el nacer fue con la total pasión de la seguridad social, porque esa finalidad de mañana es preparar la vida del trabajador en la adversidad y la vejez, por lo tanto nos atrevemos a decir que la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro, es como la realización matrimonial entre el derecho del trabajo y de la seguridad social.

El tener certeza del presente y del futuro como trabajador, le da a este la fuerza para defender sus derechos, pues ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, manifestándose así en el fondo donde se aprecia como efecto la idea de la igualdad, como principio fundamental de la Ley Federal de Trabajo.

Al considerar que el derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo, nacen de ahí, dos corrientes de estudiosos que una de ellas manejó que se trataba de un derecho real nuevo, pero en la elaboración de la Ley del Trabajo vigente, fue preferible apartarse de ambas por encontrarse dentro de los lineamientos del derecho civil; considerándose como institución del derecho del trabajo, que es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes; otro aspecto resultante es que se convierte en fuente y garantía de un conjunto de derechos del trabajador en la empresa, al prolongarse la prestación del trabajo en el tiempo, el trabajador va adquiriendo una cierta antigüedad, generadora a su vez, de diversos derechos, que de otra manera no podrían nacer.

De la estabilidad emana la naturaleza de la relación de trabajo que ya nos es conocida, como una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por el simple hecho de la prestación del trabajo, y cuya permanencia, desde que se soslayó el contractualismo, ya no dependemos de la voluntad del empresario, sino de la existencia y actividad de una empresa, concebida como una unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios, según la definición del Artículo 16 de la Ley.

La estabilidad de los trabajadores alcanza su punto álgido en el problema de la disolución de las relaciones de trabajo, porque es precisamente aquí donde entra la voluntad del patrón, la situación a la que nos referimos encuentra su vértice al saber hasta que grado de libertad se le concede al patrón para disolver la relación.

Podemos señalar que se trataría de una estabilidad absoluta, cuando se niega al patrón, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la autoridad competente en caso de inconformidad del trabajador, y podemos mencionar que se trata de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrón, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización. En la absoluta, mas que una concesión a la voluntad del patrón, es de referirnos a causas justificadas de disolución impuestas por la naturaleza de las cosas concatenada con los principios supremos del derecho, a contrario sensu, una estabilidad relativa que llegara al extremo de conceder una libertad absoluta a la voluntad del patrón, sería la negación de la institución y nos regresaría a la época contractualista del derecho civil y de la autonomía de la voluntad del patrón,



cuando el trabajador entregaba su dignidad ante el temor del mañana incierto.

La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quien fue su autor, como una idea contundente destinada a dar seguridad a la vida del trabajador y a escalar la meta tan magníficamente expresada en cuentos hechos realidades en la Ley Laboral, vivir sin temor es el destino del hombre.

Son muchas y grandiosas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podrían construirse el derecho del trabajo en constante actualización y vanguardia en pro del trabajador.

Para que la estabilidad exista en las relaciones de trabajo, es necesario colocar los principios emanados de la Ley, en el fiel de la balanza y evitar que se incline injustamente a favor del patrón; sin descuidar a la empresa al conceder al trabajador ventajas desmedidas, nuestro derecho tiene por finalidad, según el Artículo 2º, lograr el equilibrio en las relaciones laborales.

El trabajador busca la estabilidad en el quehacer, en el movimiento diario, para conservar su posición de equilibrio, que no es otra cosa que su permanencia en el empleo, y tenemos que la estabilidad es un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y manifiesta la preocupación económica del Estado, por el mantenimiento del contrato de trabajo; y como ya lo hemos manejado, esto siempre que el trabajador no haya dado causa para la respectiva denuncia o cuando causa prevista en la Ley no determine la transformación de la garantía en beneficio.

Remarcando algo que someramente aludimos, decimos que la estabilidad en sentido propio, consiste en el derecho del trabajador a conservar el puesto durante su vida laboral o sea, en el caso de existir la jubilación o pensión por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiriera el derecho a la jubilación o pensión, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas, y se amplía la posibilidad del cese de la relación laboral, por causas diversas a las de recisión o despido, al considerar que la jubilación o incapacidad, puedan ser motivadas de esta situación.

Nuestra Ley contempla, en el Artículo 53, las posibilidades de extinción de la relación de trabajo, como el mutuo

consentimiento de las partes, la muerte del trabajador, la terminación de la obra o el vencimiento del término, la incapacidad física, mental o inhabilidad del trabajador y las que denomina causas colectivas, pero en todos los supuestos, se está a lo previsto en la Ley.

Fuera de ellos el trabajador conserva su empleo y estabilidad, cuando el patrón sin causa que lo justifique, recinde la relación de trabajo, queda expuesto a las sanciones que la Ley determina, por su conducta ilegal que atenta contra uno de los principios básicos del derecho del trabajo.

En ningún caso la Ley faculta al patrón para que a su arbitrio recinda la relación de trabajo o la dé por terminada pagando una indemnización. En la práctica el patrón puede ofrecer al trabajador cierta cantidad, si este la acepta, no se contempla un despido sino una terminación por mutuo consentimiento, ya que ambas partes decidieron concluir la relación laboral.

Cuando un patrón acude a la Junta de Conciliación y Arbitraje y consigna el importe de la indemnización, la junta debe rechazarla por carecer de materia y facultades.

Con frecuencia el patrón acude al procedimiento de liquidar

a sus trabajadores, si éste es resultado de la determinación unilateral del patrón, carece de procedencia y base jurídica. El patrón no puede liquidar a su arbitrio a los trabajadores, aún cuando pretenda respetar antigüedad, salario, pago de tres meses, parte proporcional de vacaciones y aguinaldo.

Para el trabajador siempre es mas importante conservar el empleo, en todo caso el trabajador tiene la posibilidad de rechazar la oferta o la presión y configurar, con base en el Artículo 51 de la Ley, una causal recisoria en contra del patrón por falta de probidad.

#### 6. Las condiciones y situaciones del trabajo.

Entendemos por condiciones de trabajo, las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo, estas normas consideradas son el alma del estatuto laboral, la parte esencial del derecho del trabajo, la base y el fin, el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, ya que aseguran de forma inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso, de sus fuentes se

observará que brotan de las exigencias de la vida y que su misión consiste en elevar la condición del hombre sobre la simple existencia animal y colocarlo en el plano donde puede moverse el espíritu y aspirar a la cultura.

Podremos considerar como la clasificación de las condiciones de trabajo, que sería el ordenamiento de ellas y se hace en consideración a las funciones y finalidades de las normas que las contienen, primero tenemos de naturaleza individual, ya que se forma con las normas sobre las condiciones que deben aplicarse a cada trabajador, muchas de las cuales se dirigen a la preservación de la salud y la vida, como las reglas de la jornada máxima, pero tienen como finalidad suprema el aseguramiento de un ingreso que permita un nivel económico decoroso. La segunda categoría es de naturaleza colectiva y tiene como objeto la adopción de medidas preventivas de la salud y la vida de los hombres, y la tercera, que es también de naturaleza colectiva, y tiene como objetivo la adopción de medidas preventivas de la salud y la vida de los hombres, comprende las prestaciones llamadas sociales, que se disfrutan en forma conjunta, como un centro de recreo o asistencial o una biblioteca.

Las condiciones de trabajo, catálogo siempre inconcluso, como lo denomina la mayoría de los autores ya que se

encuentra constantemente en complementación y transformación permanentes, porque pertenece a su esencia seguir el curso de las exigencias y de los anhelos humanos y de los cambios sociales, y complementarse o transformarse a fin de ser siempre la expresión de la justicia, resulta un principio dinámico, una invitación al movimiento obrero, para que éste exija en la celebración y en la revisión de los contratos colectivos, la adecuación de las normas a la vida, son también una invitación al legislador para que cuando la Ley ya no corresponda a las necesidades y anhelos humanos y sociales, la modifique o sustituya.

Cuando consideramos un catálogo inconcluso de condiciones de trabajo mínimas, nos lleva a la idea de condiciones de trabajo justas, porque la justicia es la meta más alta de las normas jurídicas. Dentro de esta idea, el artículo 56 resaltó una vez más el principio de igualdad, al declarar que las condiciones de trabajo deberán ser iguales, para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad credo religioso o doctrina política.

Las formas de fijación de las condiciones de trabajo, en la jerarquía de las normas laborales, la declaración de derechos sociales, la Ley y los Tratados internacionales,

representan las condiciones estatales e internacionales mínimas sobre las que deben determinarse las condiciones de trabajo concretas para cada trabajador, empresa o establecimiento. Podemos decir que existen en nuestro derecho tres sistemas básicos, uno es la fijación especial, por acuerdo entre el trabajador y el patrón, para cada relación individual de trabajo, es ahí donde aparece una especie de contrato en el origen de la relación, pero desaparece inmediatamente, pues iniciada la prestación del trabajo, la relación adquiere un carácter objetivo, independientemente del acto que le dió origen, y queda sujeta a las complementaciones y transformaciones del derecho del trabajo. Esta forma de fijación vive en la pequeña y mediana industria, y en algunas actividades especiales, como el servicio doméstico, que es el terreno donde se impone todavía la voluntad del patrón, por falta de organismos sindicales.

La segunda forma se da en los contratos colectivos, donde se igualan las fuerzas del trabajo y del capital. De ella podemos decir que es una expresión del espíritu del Artículo 123, porque es el procedimiento para igualar en la empresa y en la industria y superar constantemente las condiciones de trabajo.

El derecho mexicano conoce una tercera forma, que constituye

un arma más en las manos de los trabajadores: cuando la huelga no termina victoriosamente o si no conviene a los trabajadores suspender las labores a fin de no perder la percepción de sus salarios, pueden solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje que fije imperativamente las condiciones de trabajo futuras. El proceso concluye con la llamada sentencia colectiva, que produce los mismos efectos de los contratos colectivos.

Cuando se trata de la fijación de las condiciones de trabajo, y en forma preponderante de los salarios y de las prestaciones que lo integran, la entregan a la recisión de los trabajadores y del patrón. Pero el derecho del trabajo no admite la idea de una igualdad puramente formal, quiere decir, no tolera la enajenación del trabajo con el pretexto de la libertad. Para evitar la falsedad y confusiones sobre aspectos económicos, la Ley sustenta una tesis nueva; las condiciones de trabajo deben satisfacer determinados requisitos mínimos, el principio fundamental de la idea está en el Artículo 123, fracción XXVII, inciso "b", que habla del salario remunerador, la Ley reprodujo el principio en su Artículo 86 pero le dió un valor y una prestancia nuevos en el Artículo 3º, en la frase que establece que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia y en el



Artículo 56 agregó que las condiciones de trabajo deben ser proporcionadas a la importancia de los servicios; podemos todavía decir que estas disposiciones no son meras declaraciones, ya que por una parte, el Artículo 123 decreta la nulidad de la cláusula que contrarie el principio, y por otra, el Artículo 57 de la Ley concede al trabajador una acción ante la autoridad competente para la modificación correspondiente, por lo tanto el derecho del trabajo en todas sus partes tiene como base y se propone siempre como fin, el bienestar material y espiritual del trabajador.

El derecho del trabajo está en una evolución permanente, en una transformación que sirve a los fines del estatuto, el mejoramiento constante de los niveles de vida del trabajador, por lo tanto, las condiciones de trabajo no solo pueden, sino que deben superarse permanentemente para beneficio de el mismo, porque siempre crecerán las necesidades y las aspiraciones humanas, la realización de este idea se logra de diversas formas; por el patrón en beneficio del trabajador, la modificación de los contratos colectivos, acuerdo de sindicato con el patrón, por laudo de autoridad competente, como se reconoce en el párrafo primero del Artículo 57 de la Ley, que dice que el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

La situación a plantearse ahora es totalmente opuesta, esto quiere decir ¿ Pueden modificarse las condiciones de trabajo con perjuicio del trabajador ? ya que ante la argumentación del patrón de que no siempre podría sobrevivir con un costo elevado de la mano de obra, de conformidad con el párrafo segundo del citado Artículo 57, el patrón podrá solicitar la modificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

El problema es aún más hondo, pues llega al corazón mismo del derecho del trabajo; ¿ Puede el trabajador pactar con el patrón la modificación en su perjuicio de las condiciones de trabajo? ¿Puede aceptar la reducción de sus salarios? la respuesta que nos dice que el convenio así, en que se pacte de la reducción es nulo, de conformidad con el Artículo 5º, por lo que no impide el goce y el ejercicio de los derechos.

Dentro de la concepción contractualista de 1931, la solución pudo ser distinta, pero la idea de la relación de trabajo como una relación jurídica objetiva creadora de un cúmulo de derechos del trabajador de los que no puede despojarse, porque son esenciales para la conservación de la dignidad humana, y de los que no puede ser despojado por las maniobras de quien económicamente es más fuerte, se impone

el principio de que el abatimiento de las condiciones de vida de los trabajadores sólo podrá realizarse en las hipótesis y previo el cumplimiento de los requisitos señalados en la Ley. En estas ideas está inspirado el Artículo 99 de la Ley que dice, el derecho a percibir el salario es irrenunciable, disposición que vale para la totalidad o para una parte de él, por pequeña que sea.

Aunque la posición patronal cuestione, ¿Porqué no ha de poder hacer uso el trabajador de su libertad para aceptar la reducción de su salario? Aunque el trabajador se arroje a los pies de su patrón reconociéndose su siervo o esclavo, la ley no le otorgará al acto ningún efecto jurídico, el derecho del trabajo ama la libertad del trabajador frente al patrón, y llora cuando el hombre no hace uso de ella, la libertad es para la lucha, para hacer triunfar la dignidad personal y para servirse a sí mismo, a la familia y a la sociedad, y cuando exista causa justificada para modificar las condiciones de trabajo, el patrón tiene a su disposición el párrafo segundo del Artículo 2º.

#### 7. La conclusión de la relación del trabajo.

Estamos usando el termino conclusión, a pesar de que la mayoría de los autores manejan el de disolución o extinción

y estos nos llevan al determinar, que se refiere a concluir, la conclusión de la relación de trabajo nace en el Artículo 5º de la Constitución que dice que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona. El trabajador puede concluir la relación de trabajo en cualquier tiempo, pues nunca podrá ejercerse coacción sobre su persona, la conclusión de las relaciones individuales de trabajo puede únicamente decretarse por el patrón si existe una causa justificada, en ausencia de ella, el patrón que hubiere disuelto la relación, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir la relación o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La rescisión es la conclusión de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones, y es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación.

La terminación es la disolución de las relaciones de

trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación.

Las causas justificadas de rescisión de acuerdo con el Artículo 46 previene que el trabajador o patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. Cualquiera de los sujetos de la relación puede decidir la rescisión ya que uno u otro pueden incumplir sus obligaciones.

Causas de rescisión señaladas en la Ley motivadas por el trabajador, como todas las normas jurídicas, las disposiciones sobre la rescisión tienen que ser interpretadas, pero será una interpretación restrictiva y siempre en beneficio del trabajador, como lo indica la parte final del Artículo 18 de la Ley, en caso de duda, prevalecerá, la interpretación más favorable al trabajador.

Faltas de probidad: incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez. Al hecho de ubicar con precisión la interpretación del termino probidad, ha causado despidos anómalos. Injurias, su definición es

tanto o más difícil que la del concepto faltas de probidad, porque la injuria no sólo se tipifica con las palabras pronunciadas, requiere la intención de denostar. Actos de violencia, amagos y malos tratamientos, son causas de rescisión, salvo que medie provocación, o que obre el trabajador en defensa propia. Actos intencionales e imprudencia grave, se refiere a ocasionar intencionalmente perjuicios materiales o con negligencia, tal que ella sea la causa única del perjuicio y que éste sea grave, así como comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en el.

Actos inmorales, los cometidos por el trabajador en el establecimiento o lugar de trabajo, norma que se complementa con la obligación impuesta por el Artículo 134 fracción VII, de observar buenas costumbres durante el trabajo, y para determinar la interpretación del termino se deja en manos de la jurisprudencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Revelación de secretos, el Artículo 134 fracción XIII obliga a los trabajadores a guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos de que tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen y de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa; por eso

resulta causa de rescisión que el trabajador revele los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa, ésta situación está íntimamente ligada con faltas de probidad.

Faltas de asistencia, tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vió imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo la rescisión es procedente. Desobediencia del trabajador, en el Artículo 134 fracción III nos dice que el trabajador está obligado a desempeñar el trabajo bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo, por lo que será causa rescisional, el desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; por lo que debe existir una causa justificada de desobediencia, por lo que de existir razón para la negativa, que puede ser que lo ordenado no corresponda al trabajo que debe cumplirse, o el peligro que pueda significar para la vida del trabajador.

Negativa a adoptar las medidas preventivas y los

procedimientos indicados para evitar accidentes y enfermedades, en el Artículo 134 fracción II, impone a los trabajadores la obligación correspondiente, por lo que esta causal de rescisión tiene su fundamento en el incumplimiento de un deber, y quedó en la fracción XII del Artículo 42 de la Ley. La ebriedad y el uso de narcóticos o drogas enervantes, tenemos jurisprudencia que dice que no es indispensable la prueba pericial, en razón de que el estado de ebriedad cae bajo la simple apreciación de los sentidos, por lo que la prueba testimonial debe reputarse apta. En drogas y enervantes con la salvedad de que se usen por prescripción médica, poniendo el hecho, antes de iniciar el trabajo en conocimiento del patrón y mostrar la prescripción suscrita por el médico. La sentencia penal condenatoria, si la sentencia es absolutoria, el trabajador puede regresar a su trabajo, en caso contrario se procede a rescisión si la pena impide el cumplimiento de la relación de trabajo.

Causas de rescisión expresas motivadas por el patrón, se encuentran consignadas en el Artículo 51 y entre otras están la reducción del salario y su falta de pago en las fechas y lugares convenidos o acostumbrados, los perjuicios causados maliciosamente por el patrón en las herramientas útiles del trabajador, la existencia de un peligro grave para la salud o la vida del trabajador, con mayor razón si está motivada por la imprudencia o descuido inexcusable del patrón.



Es necesario considerar que las normas interpretativas del derecho del trabajo funcionan de manera distinta, pues el nivel social de los patrones y la dignidad del trabajo, siempre amenazada, exigen un tratamiento mas riguroso.

Concepto de lo que son las causas análogas de rescisión, los legisladores, ante la imposibilidad de prever la multitud de acontecimientos que pueden producirse en la vida de las relaciones de trabajo, de ahí que las fracciones XV del Artículo 42 y IX del 51, cuya redacción es idéntica, por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

La aplicación de las normas presupone algunos requisitos, como la causa alegada debe ser análoga a alguna de las enumeradas expresamente en la ley, ha de ser de naturaleza grave, o de conformidad con la explicación que ofrecimos, ha de implicar un incumplimiento grave, de una obligación principal o importante, las consecuencias del incumplimiento sobre el trabajo deben ser semejantes a las que produciría una causa de rescisión expresa.

Las causas de terminación de las relaciones individuales de trabajo, éstas pueden ser por mutuo consentimiento de las

partes como causa de terminación de las relaciones individuales de trabajo, que está previsto en el Artículo 53 fracción I de la Ley Federal del Trabajo. Las otras causas son las también previstas en el Artículo 53 de la Ley mencionada en las fracciones subsecuentes, y son, la muerte del trabajador, no así la del patrón, porque si ocurre, la terminación se producirá por el cierre de la empresa. La terminación de la obra o el vencimiento del termino o inversión de capital, en la inteligencia de que esta causa operará si fue legítima la fijación de un término de duración y si al vencer no subsiste la materia del trabajo, según explicación dada con anterioridad; la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y la fracción final del Artículo 53 declara terminadas las relaciones individuales de trabajo en los casos de cierre de las empresas. Cuando existe una causa justificada de disolución, rescisión o terminación que concluyen en lo mismo, el trabajador o patrón que la hace valer no incurre en responsabilidad, por ser un acto unilateral que pone fin provisionalmente a la relación, a reserva de que posteriormente se justifique.

Lo que nos queda por apreciar en este punto, son las formalidades del despido, las cuales se ubican en el último

párrafo del Artículo 47 de la Ley multicitada, en el cual preve que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha o causa de la rescisión; con esto se obtiene la constancia auténtica del despido, y por otra que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrón para justificarlo, lo cual permitirá preparar su defensa, el patrón puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, el patrón no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente, a elección del trabajador.

A manera de aclaración, no confundir la terminación, rescisión, disolución o conclusión de las relaciones de trabajo, con la suspensión de las relaciones de trabajo, que es una forma legal que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando se dá alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo, situación que en mayor amplitud ya abordamos.

## 8. Consideración teórica y fundamental del trabajador al servicio del Estado.

Los grandes temas del derecho no pueden entenderse si se les separa de los problemas sociales, políticos y económicos del momento que los somete a debate, hacemos esta reflexión, en especial en la relación Estado y derecho del trabajo, pues sino nos formamos una idea clara de lo que es el Estado, no podemos decidir la situación laboral de los trabajadores al servicio del Estado.

En los principios fundamentales de la filosofía del derecho en forma muy eclesiástica que el Estado es la peregrinación de Dios por el mundo, un poder que es el poder de la razón universal; el endiosamiento jamás conocido de una institución, concepción que se le atribuye al autor de la soberanía del Estado.

En esta concepción estatal, ya desprendida de su fundamentación idealista y fantástica, se formó la disciplina denominada Teoría general del Estado, el creador de esta disciplina, le da al Estado la concepción de que sería solamente la unidad de las relaciones políticas, en la inteligencia de que el Estado moderno y contemporáneo, en razón de su evolución histórica, presupone tres elementos:

el pueblo o nación, que sería la realidad y la unidad sociales, un territorio, que sería la casa del pueblo, y un gobierno, que sería la estructuración del poder público, la reunión de estos elementos haría del Estado una corporación social, dotada de personalidad jurídica, de donde surgió la célebre definición que recorrió todas la universidades del mundo; el Estado es la corporación territorial soberana.

Al presentar la concepción realista del Estado no partiremos del pensamiento Marxista, sino del conjunto de ideas democráticas; el Estado no posee una realidad única, ni siquiera sustancial, sino que es un proceso social, como otros muchos, que obedece a uno o varios factores, de él debe decirse que es la organización que vive toda sociedad, pues la anarquía es una posibilidad teórica, pero no real, por lo tanto, la organización es connatural con el pueblo, pero su manera de ser pertenece a la historia. Para la doctrina democrática, cuya base en la edad contemporánea está en las obras de Juan Jacobo Rousseau, lo que no significa aceptación del individualismo de su época, la potestad de determinar la manera de ser de la organización política corresponde al pueblo, o con las palabras de la Constitución Mexicana: La soberanía reside esencial y originariamente en el pueblo. Este, en ejercicio de su soberanía, por procedimientos diversos, producto de la

evolución histórica, convertido en su totalidad en una asamblea constituyente o mediante un congreso representativo, cuyo proyecto puede o no someterse a la decisión de los ciudadanos, crea o expide su Constitución, y en ella como una de sus partes, estructura su poder público, que es a lo que damos el título de Estado; para esta corriente, el Estado es la organización política del pueblo, pero organización no es lo mismo que organismo vivo, por lo tanto no puede ser considerada hipótesis, ni elevada a la condición de una diosa terrestre.

Para la concepción democrática, única que nos interesa continuar considerando, una Constitución esta constituida por un concepto de elementos orgánicos, que son la base de la estructura de los poderes públicos, y por una suma de elementos sustanciales, que contienen los principios fundamentales del derecho que regirán la vida de la comunidad humana. Esta división proviene de las Constituciones de la unidad norteamericana, como ejemplo la del Estado de Massachusetts de 1780, con los rubros declaraciones de derechos y forma de gobierno, pasó a la Constitución Mexicana de Apatzingán de 24 de octubre de 1814, con los títulos de principios o elementos constitucionales y forma de gobierno. Ninguno de éstos elementos tiene preferencia sobre el otro, ni podrían

existir aisladamente, lo que da por resultado, y ésta es la idea del Estado de derecho, que los poderes públicos están sometidos al orden jurídico y tienen que actuar de acuerdo con él.

Si aplicamos todas estas ideas a éste punto que estamos desarrollando, tenemos que concluir que la situación de los trabajadores al servicio del Estado, depende de una decisión del pueblo. Al rechazar la idea de un ente soberano colocado sobre los hombres y con derechos propios superiores, observamos que nada impide que el pueblo, en ejercicio de su soberanía determine el principio rector de la relación Estado-Derecho del Trabajo.

La idea del derecho del trabajo, sobre todo si está inscrita en la Carta Magna del pueblo, y en consecuencia, es elemento constitutivo de los derechos de la persona humana, viene en apoyo de la idea de que la situación de los trabajadores al servicio del Estado depende de las esencias de las Constituciones.

Son muchos los caracteres del estatuto laboral e intencionadamente dejamos uno para ésta ocasión, del que diremos que como todas las medallas poseen dos caras: de una de ellas se desprende que los derechos individuales del

Siglo XVIII y los derechos sociales de la edad contemporánea tienen una base común, que es la persona humana, así como también que persiguen un fin común, la realización integral del hombre en sociedad, los primeros, asegurando la libertad frente a los poderes políticos, y los segundos, aplicando a todos los hombres la fórmula de la justicia obrera, que es la satisfacción plena y digna de la necesidad. Pues bien, unos y otros miran hacia la persona, vienen de ella y son para ella y ninguno de ellos puede ser visto desde el punto de vista o de la conveniencia de aquél o de aquella institución contra quien se dirigen. Hemos escuchado frecuentemente que el interés general priva sobre el interés particular, pero en todo caso, del derecho del trabajo y de los restantes derechos sociales, como la instrucción y la educación, debe decirse que ellos son la expresión suprema del interés general, porque se refieren al derecho a existir como ser humano, lo que no es igual a vivir en el reino animal o vegetal, y por otra parte, hemos lamentado muchas veces que la locución derechos naturales de los hombres esté tan controvertida, pues los derechos sociales emergen naturalmente que la vida y de la necesidad humana.

La segunda cara de la medalla, efecto de la universalidad del estatuto y de su consecuente extensión a todo trabajo subordinado, explica que para la determinación de los



beneficios obreros no se arranque de los propósitos del empleador que recibe la energía de trabajo, pues la necesidad es la misma, cualquiera que sea el particular, empresa o institución que utilice el trabajo. Constantemente escuchamos que, entre otros, los trabajadores al servicio del Estado, no deben disfrutar o compartir la totalidad de los beneficios, particularmente las libertades que crearon el derecho colectivo, fuente según sabemos, del derecho individual del trabajo, pero se olvidan que la Ley debe ser igual para todos y volvemos a decirlo, que la necesidad es la misma, independientemente de la persona a la que se preste el trabajo.

Considerando la idea de que la Ley debe ser igual para todos, en nuestro país, existe un organismo que agrupa a todos los sindicatos, federaciones, confederaciones gremiales laborales, que se le denomina Congreso del Trabajo, el cual teóricamente es el arma más poderosa que ostentaría todo trabajador mexicano, pues como lo señalamos, congrega a casi todos los sindicatos existentes en México y corregimos pues habíamos señalado a todos, son muy pocos y pequeños los sindicatos libres que no están en él, pero desgraciadamente solo se ha demostrado que sirve para apoyo del partido político en el poder, y organizar en parte el desfile del 1º de mayo de todos los años, pues nunca ha

realizado en la práctica alguna acción de cualquier tipo que verdaderamente se signifique en beneficio de los trabajadores, el clásico elefante blanco en el ámbito laboral mexicano.

CAPITULO IV

LA IGUALDAD DE LA MUJER CON EL VARON

## 1. Igualdad Constitucional.

En el Capítulo II de este trabajo de tesis, mencionamos que la igualdad entre la mujer y el hombre, se encuentra expresamente manifestada, en forma muy clara, en el Artículo cuarto de nuestra Constitución, sin embargo para ubicarla con mayor amplitud, debemos establecer que la igualdad entre los individuos ha sido muy buscada, desde que los seres humanos se empiezan a organizar en sociedad, buscan esta con anhelo, para llegar a la justicia a través de ella, pues es consideramos el elemento principal, para que en forma equilibrada el individuo viva, en forma correcta en el habitat en que se desarrolla, efectivamente, el decreto constitucional de Apatzingán del 22 de octubre de 1814, contiene la primera declaración mexicana de derechos del hombre (como individuos) bajo el título de: La Igualdad, Seguridad. Propiedad y Libertad de los Ciudadanos, y aún cuando era Ley nunca tuvo vigencia efectiva, simboliza los ideales por los que siempre ha luchado el pueblo mexicano.

El Artículo primero de nuestra Constitución establece: En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las

condiciones que ella misma establece; como podemos apreciar los principios básicos que manejó el Decreto de Apatzingán, son los que contiene este artículo, con el que se inicia nuestra Constitución, por eso en México, el individuo, por el solo hecho de ser persona humana, tiene una serie mínima de derechos que la propia Constitución establece y protege, los derechos consignados y su protección pertenecen a todos los individuos, a todos los seres humanos, sin distinción de nacionalidad, sexo, edad, raza o creencia y a las personas morales o jurídicas.

Otro punto muy importante de nuestra Constitución es el que se menciona en la fracción primera en el inciso C, el cual nos dice: Contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto por los elementos que porte a fin de robustecer en el educando, (obviamente se refiere a la educación obligatoria que debe recibir todo mexicano) junto con el aprecio para la dignidad de la persona, la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, cuanto por el cuidado que ponga en sustentar los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de razas, de sectas, de grupos, de sexo o de individuos.

Al referirse a la igualdad de derechos de todos los

hombres"se refiere a la persona como individuo, no como una connotación de tipo sexual, pues lo aclara un poco adelante al mencionar, sin privilegios de razas, de sectas, de grupos, de sexos...", ya que nos manifiesta la forma en que debe enfocarse la instrucción educativa en México.

Es de reconocerse, que los legisladores que ubicaron los cambios a este artículo tercero, de nuestra Carta Magna, no perdieran de vista la importancia entre el hombre (varón) y la mujer, como lo apreciamos en los anteriores párrafos que no admiten comentario alguno, por lo explícito de sus ideas y terminos utilizados, en evidente claridad de indicar la no existencia de existir diferencia entre el varón y la mujer, como lo hemos venido estableciendo durante el desarrollo de este trabajo.

En el siguiente artículo de nuestra máxima Ley en el orden numérico, en virtud de servirnos como base y fundamento, de establecer la problemática y cuestionamiento que nos llevó a realizar el presente estudio, obviamos su mención.

En el Artículo 34 maneja el aspecto de la igualdad, ya que este menciona que son ciudadanos de la República los varones y las mujeres que, teniendo la calidad de mexicanos reúnen además, los siguientes requisitos:

I.- Haber cumplido 18 años.

II.- Tener modo honesto de vivir.

Nuestra Constitución presupone que los dieciocho años, sea cual fuere el estado civil, constituye la edad límite inferior a partir de la cual el mexicano ya está preparado, física y psicológicamente, emocional y culturalmente para ejercer la seria responsabilidad que entraña la ciudadanía.

La ciudadanía femenina se otorgó gracias a la reforma de la Ley Suprema, que apareció publicada en el Diario Oficial el 7 de octubre de 1958, anteriormente el precepto decía que eran ciudadanos "los mexicanos", término que no excluía a las mujeres mexicanas; sin embargo, como a éstas se les había negado tradicionalmente el voto, fue necesaria la modificación al texto Constitucional para que nuestro país entrara a formar parte de la mayoría de las naciones de la tierra, que ha colocado en una situación de igualdad, en todos los derechos, a mujeres y varones, a partir de un movimiento iniciado al concluir la Primera Guerra Mundial (1918). Este acto muestra la madurez política de la nación y significa el más justo aprecio a la labor femenina.

Como un dato de mucho interés al respecto es que el

Gobernador de San Luis Potosí, Profesor Aurelio Manríquez, expidió el 13 de julio de 1923 un decreto por el cual se concedía a la mujer potosina el derecho a votar y ser votada en las elecciones municipales.

Un paso más adelante en este camino se dio al publicarse la adición al Artículo 115 Constitucional, el 12 de febrero de 1947, que decía: En las elecciones municipales participarán las mujeres en igualdad de condición que los varones, con el derecho de votar y ser votadas; este precepto se suprimió al consagrarse los plenos derechos políticos femeninos.

En el Artículo 123 es donde también se establecen los aspectos de igualdad, estos ya los hemos visto con mayor amplitud en el Segundo Capítulo de esta tesis.

La insistente idea que hemos mantenido en el presente trabajo, cada vez más se ve reafirmada o confirmada, además surge a cada paso fundamentación de todo tipo, legal, económico, social, etc., pues todos los aspectos nos llevan a continuar sosteniendo que no existe razón alguna para privilegiar a uno, de los dos sectores en virtud del sexo, que conforman a los trabajadores al servicio del Estado, con obtener preferencialmente el beneficio de jubilarse con menor cantidad de años trabajados, en el ámbito



constitucional, con el análisis que estamos presentando, con la debida y necesaria amplitud que el caso requiere, nos marca en forma muy explícita la igualdad que debe respetarse y con toda claridad ante la Ley, y justa y precisamente una Ley la que marca sin explicación, causa o motivo el porque de esa diferencia, si entendemos que igualdad, es la conformidad de dos o más cosas iguales, equilibrio, equivalencia, uniformidad, identidad, semejanza, luego entonces tenemos que igual que viene del latín de qualis, que quiere decir, del mismo tamaño o edad, derivado de aequus, liso uniforme, adjetivo equivalente, idéntico, llano, invariable.

Conociendo etimológicamente el termino igualdad, observamos que al ubicar la determinación del Artículo 60 de la Ley del ISSSTE, al concederseles a las mujeres su jubilación a los 28 años de servicio y a los varones a los 30 años de servicios, es totalmente evidente que nos estamos encontrando con algo que es variable, que tiene un alto y un bajo (no es llano), 28 nunca será idéntico a 30, que tampoco 28 equivale a 30, esto quiere decir que es rotundamente opuesto, o sea desigual o diferente, contrariando con ello a lo que establece el Artículo cuarto Constitucional en su primer párrafo, aseverando que la posición que hemos adoptado en la consideración de establecer que es una

Anticonstitucionalidad la manifestación que hace el Artículo sesenta de la Ley del ISSSTE, al inicio del primer párrafo, confirmándose la teoría que presentamos en que es definitiva la aseveración de ser procedente el cambio que debe sufrir dicho artículo para cumplir la postulación de igualdad que nuestra Carta Magna establece, el cambio en este caso que se propone, siempre debe ser favorable al trabajador, como lo establece la Ley Reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, al mencionar que en caso de duda en todo conflicto de orden laboral, siempre prevalecerá la interpretación mas favorable al trabajador.

En el ámbito internacional, el aspecto de igualdad entre el hombre y la mujer también fue considerado, en la Declaración de Derechos Sociales del Tratado de Versalles, enunciamos algunas medidas que en aquel entonces se estimaron eran las mas urgentes en llevar a cabo como son: derecho de asociación; salario que asegure un nivel conveniente de vida, semana de 40 ó 48 horas a la semana, descanso hebdomadario, de ser posible en día domingo, supresión del trabajo de los niños, adopción de las medidas que faciliten la continuación de la educación y el desarrollo físico de los menores de ambos sexos, salario igual sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor, tratamiento económico conveniente para los trabajadores extranjeros, servicio de inspección del trabajo.

Estos fueron los aspectos fundamentales que se trataron en el Tratado de Versalles, de índole laboral a nivel internacional.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) en una de sus conferencias, a la que llamó, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, queriendo universalizar algunas condiciones, que ya se encontraban como normas jurídicas en algunas Constituciones y en leyes de parlamentos y congresos, como son: Libertad de reunión y asociación, seguridad social, satisfacción de los derechos económicos sociales y culturales, derecho al trabajo y a su libre elección, condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, protección contra el desempleo, salario igual para trabajo igual sin discriminación alguna, remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana, libertad sindical, vacaciones periódicas pagadas.(9)

En otra conferencia organizada, por la misma O.I.T., a la

---

(9) De la Cueva Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*

Ed. Porrúa. México 1990 p.p. 23

que denominaron, El Derecho Internacional Americano del Trabajo, que se celebró en Bogotá, Colombia en 1948, acordaron los siguientes principios: todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica; el trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquiera circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar. (10)

Como pudimos apreciar, ha sido pugna constante también en el aspecto internacional en lo que nos concierne en materia de trabajo, se ha insistido en mantener en condiciones de igualdad, sin importar el sexo.

-----  
(10) *Op. Cit.* p.p. 23

El principio de igualdad y de libertad, marchan por los caminos del derecho del trabajo, como individuos siameses de los que no se pueden separar, la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquélla. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los ideales de los trabajadores hacia una existencia decorosa, la igualdad es la idea que impulsó a los trabajadores de la lucha por nuestro estatuto y que continúa siendo uno de los factores más poderosos para su integración.

Históricamente tenemos que en las primeras batallas de los trabajadores se dirigieron a la conquista de las libertades de asociación, de negociación, contrataciones colectivas y de huelga, pero si ahondamos en detalles, observaremos que las libertades colectivas perseguían un segundo propósito tanto o más alto, que era la igualdad de derechos del trabajo y del capital para la fijación colectiva de las condiciones de trabajo, y fue así, por el sendero de la igualdad que el trabajo devino uno de los dos elementos básicos del proceso económico. Al obtenerse la contratación colectiva, fue gracias o consecuencia de la igualación de las fuerzas.

Nos parece sin embargo que la grandeza mayor del principio de igualdad, se presenta en la cuestión relativa a las condiciones de trabajo.

La Asamblea Constituyente de Querétaro, creadora de la Constitución de 1917, se dio cuenta del problema, pero lo vió de manera especial en relación con el salario, pues manifestó que para trabajo igual debe corresponder salario igual, más adelante en la Ley Federal del Trabajo, es donde se entendió la trascendencia del principio y lo puso en plano superior al nivel que pertenece, que puede enunciarse como el principio de la igualdad de tratamiento para todos los trabajadores en lo que concierne al trabajo, imperativamente manifiesta, no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, a mayor abundamiento, en esa misma Ley encontramos la igualdad no solamente a la cuestión del salario, sino de una manera general a la totalidad de las condiciones de trabajo, deberán ser iguales para trabajo igual.

Por lo tanto, el efecto que desde hace tiempo dedujeron la jurisprudencia y la doctrina del principio de igualdad de tratamiento constituye una fuerza viva al servicio del

trabajo, ya que, en virtud de él, los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se concedan a un trabajador, deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual.

Esto nos lleva a lo que anteriormente comentábamos del aspecto constitucional vulnerado y de igualar las condiciones de jubilarse los trabajadores y las trabajadoras a los 28 años, realizando el cambio en el Artículo sesenta de la Ley del ISSSTE, pues toda norma que contrarie a lo que establece la Constitución se le ubica como anticonstitucionalidad, diferente a la cuestión de la norma que alude a algo que no se encuentre dentro de la Constitución, a esto lo ubicamos como inconstitucionalidad, por lo que en el aspecto de la Ley suprema nos encontramos, después de este análisis, ante una Anticonstitucionalidad de la Ley del ISSSTE.

## 2.- Igualdad en el Código Civil.

El Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia federal, con respecto a la igualdad que debe prevalecer entre la mujer y el varón, tenemos lo que señala el Artículo segundo que nos dice que la capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer; en consecuencia, la mujer no queda sometida, por razón de su

sexo, a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles. Hace alusión en forma muy clara sobre la igualdad, y continúa haciéndolo al establecer en los derechos y obligaciones que nacen del matrimonio al indicar en su Artículo ciento sesenta y dos que los cónyuges están obligados a contribuir cada uno por su parte a los fines del matrimonio y a socorrerse mutuamente. Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos. Por lo que toca al matrimonio, este derecho será ejercido de común acuerdo por los cónyuges. Muy a pesar de que la maternidad es de repercusión directa en la mujer, es necesario que en igualdad de responsabilidad y obligaciones ambos el varón (esposo) y la mujer decidan sobre la procreación de los hijos.

En el artículo siguiente, nos dice que los cónyuges vivirán juntos en el domicilio conyugal, se considera domicilio conyugal, el lugar establecido de común acuerdo por los cónyuges, en el cual ambos disfrutan de autoridad propia y consideraciones iguales.

Es de consideración, que mayor claridad en el término de



igualdad, que el que diga tácitamente, en el posterior Artículo nos menciona, que los cónyuges contribuirán económicamente al sostenimiento del hogar, a su alimentación y a la de sus hijos, así como a la educación de éstos en los terminos 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 de bienes propios, en cuyo caso el otro atenderá íntegramente 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.

Posteriormente en el Artículo ciento sesenta y ocho nos indican, que 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 éstos pertenezcan. En casi de desacuerdo, el juez de lo familiar resolverá lo conducente.

En el artículo ciento setenta y dos se establece, que el

marido y la mujer, mayores de edad, tienen capacidad para administrar, contratar o disponer de sus bienes propios y ejercitar las acciones u oponer las excepciones que a ellos corresponden, sin que para tal objeto necesite el esposo del consentimiento de la esposa, ni ésta de la autorización de aquél, salvo en lo relativo a los actos de administración y de dominio de los bienes comunes.

Otra prueba o elemento más de la igualdad imperante en relación del hombre y la mujer, lo menciona el Artículo ciento setenta y siete, que menciona que el marido y la mujer, durante el matrimonio, podrán ejercitar los derechos y acciones que tengan el uno en contra del otro, pero la prescripción entre ellos no corre mientras dure el matrimonio.

Mas adelante el Código Civil manifiesta en el Artículo doscientos dieciseis, que ni el marido podrá cobrar a la mujer ni ésta a aquél retribución u honorario alguno por los servicios personales que le prestare, o por los consejos o asistencia que le diere.

En el siguiente Artículo, se indica que el marido y la mujer que ejerzan la patria potestad se dividirán entre sí, por

partes iguales, la mitad del usufructo que la Ley les concede. Continúa el artículo que le sigue, que el marido responde a la mujer y ésta a aquél de los daños y perjuicios que le cause por dolo, culpa o negligencia.

Se vuelve patente la tesis de igualdad que venimos manejando y cobra vida la idea de que se debe reformar todo aquel precepto legal o de cualquier tipo, en que se piense la idea de dar prevendas o ventajas al individuo por el simple hecho de tener sexo distinto y que en algunos ayeres se le dijo débil, pues ha demostrado ser mas fuerte en algunas circunstancias en relación al hombre, analizando el Código Civil nos encontramos que se equiparó la capacidad jurídica entre ellos, estableciéndose que la mujer, no quedaba sometida, por razón de su sexo, a restricción legal alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos.

Como consecuencia de esta equiparación se dió a la mujer domicilio propio; se dispuso que tuviera en el matrimonio autoridad y consideraciones legales iguales al marido y que, por lo mismo, de común acuerdo arreglaran 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 en 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 el derecho de pedir que se dé por concluída 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 tutriz, 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 anteriores matrimonios, aún cuando contraiga segundas o ulteriores nupcias. La equiparación legal del hombre y la

mujer se haría necesaria, en vista de la fuerza arrolladora que ha adquirido el movimiento feminista. Actualmente la mujer ha dejado de estar relegada exclusivamente al hogar; se le han abierto las puertas para que se dedique a todas las actividades sociales, y en muchos países toma parte activa en la vida política a nivel presidencial, en tales condiciones era un contrasentido la reducción de su capacidad jurídica en materia civil, que se sustentaba en el Código anterior.

Sin perder de vista que todo esto surge de la incesante lucha que los grupos femeniles realizan en la década de los setentas, como lo habíamos anotado anteriormente, teniendo la Conferencia Mundial en nuestro país, que culminó con la reforma del Artículo cuarto de nuestra Carta Magna, estableciéndose en dicho artículo la igualdad entre el varón y la mujer, promoviéndose con esto cambios en la Leyes complementarias, así como también en el Código Civil, siendo las que anteriormente comentamos, sumándose con ello grandes y contundentes logros, que significaron un alentador estatuto a la mujer en general, situación que cotidianamente observamos, es aquella de haber inyectado en ellas el de obtener una mayor preparación intelectual, pues es del dominio público y de resultado estadístico que son en número mayor actualmente, las mujeres que acuden a las escuelas de

todo tipo y de todos los niveles, que en decenios anteriores, así como también cada vez es mayor el que la mujer trabaje en áreas que con anterioridad se pensó serían únicamente explotadas por el varón.

### 3. Igualdad en el aspecto laboral.

Haciendo un poco de historia en el ámbito laboral, aunque desde el punto de vista internacional, y que ubicando con mayor precisión Europeo, en donde se desarrolla ésta denominada época moderna, que se caracteriza por los grandes descubrimientos, sus ideólogos proclamaron principios de igualdad, libertad y fraternidad, idealismo de una sociedad oprimida por su sistema monárquico y la burguesía, dueños de fábricas y señores terratenientes, que manejaban al trabajador a su antojo, sintiéndose dueños hasta de sus vidas.

La libertad individual encuentra su límite en el respeto a la libertad de los demás, el logro de la felicidad, como si se encontrara el hombre en la ciudad de Dios, donde son considerados iguales todos.

La igualdad entre los económicamente desiguales es demagogia, solo sirve para que los poseedores de riqueza

impongan sus condiciones a los pobres. Las ideas de Juan Jacobo Rousseau de que los hombres son por naturaleza libres e iguales, y esto se utilizaba para enmascarar una gran mentira, pues en la libertad de contratarse, para acordar las horas de jornada y el monto del salario, el rico imponía sus condiciones y el pobre podía aceptar o rechazar, en el entendido de tal rechazo equivalía a continuar en la indigencia.

En 1791 se expide una Ley, que manifestaba, que sin duda debe permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que su objetivo sea, la defensa de sus propios intereses; en Inglaterra la situación prevalecía caótica, jornadas de trabajo de 15 a 16 horas, salarios miserables e insuficientes para sostener a una familia las tiendas de raya obligaban al trabajador a consumir sus productos y eran muchos los casos en que la mano de obra de mujeres y niños de todas edades sustituía al trabajo de los varones.

En Alemania y Francia por 1856, prohíben el trabajo a menores de 8 a 10 años especialmente en las minas y la industria de la lana, y trabajo nocturno a los jóvenes, se ordenó a los patrones concedieran a los niños, el tiempo necesario para recibir la instrucción elemental, y por

primera vez se estableció el día de descanso obligatorio del domingo.

Los trabajadores empezaron a comprender que constituían el factor primordial de la producción, que su trabajo no era concesión graciosa del patrón, sino una necesidad para mantener e incrementar la riqueza, esta situación no fue aceptada por los ricos y poderosos, se hizo necesarios movimientos, incluso armados para que les fueran reconocidos algunos derechos.

En Inglaterra el movimiento culminó con la Revolución Cartista, cartas que los trabajadores enviaron al parlamento, en 1839 exigían participar en forma política, pues pensaban en la fórmula de compartir el poder político, para evitar el riesgo futuro, de que se pudiera desconocer las ventajas adquiridas, situación que nunca prosperó.

En 1848, reclaman el reconocimiento del derecho al trabajo, la organización del trabajo y la creación de un ministerio que tuviera bajo su cuidado la regulación de las relaciones obrero-patronales; olvidaron los franceses la conveniencia de compartir el poder político para garantizar los derechos adquiridos, lentamente se fueron suprimiendo las conquistas.



Posteriormente se realiza el manifiesto del partido comunista, del que mucho se ha escrito y polemizado en torno a este documento, los movimientos sociales y las luchas obreras tienen su influencia en los principios de nuestro Artículo 123, las legislaciones laborales, contienen algunas e sus ideas.

En la segunda mitad del siglo XIX se caracterizó por la defensa de los trabajadores a sus mínimos derechos y la actitud de los gobiernos, que impulsados por los capitalistas, se negaban a aceptar esas demandas; el desarrollo de Inglaterra y la competencia de Francia despertaron la ambición de Alemania.

Las ideas de Marx y Engels, obligaron a acciones diversas al Estado y en 1869, se expide la Reglamentación para cuestiones de trabajo, se fija las condiciones que deben regir entre patronos y trabajadores, hecha reserva de las limitaciones contenidas en las Leyes, dependen del libre acuerdo de las partes, las limitaciones se refieren a la protección de la salud y de la vida de los trabajadores, las normas para el trabajo de mujeres y menores, la vigencia obligatoria de las empresas.

Como parte de la legislación alemana para beneficio de los trabajadores, en 1881, emiten el establecimiento de las normas que dieron origen al seguro social, ya que el interés de la clase trabajadora estriba no sólo en el presente, sino también en el futuro, a los trabajadores importa tener garantizada su existencia en las diferentes situaciones que puedan presentárseles, cuando sin culpa, se ven impedidos a trabajar; se crea el seguro de enfermedades, el de accidentes y el de vejez e invalidez.

En Francia en 1884, a propuesta del Partido Republicano, la Ley que reconoció el derecho de asociación, en ese mismo año se fija la jornada máxima de trabajo en diez horas y media y finalmente en diez horas. En Ginebra en 1886, el Congreso Internacional acordó la jornada máxima de ocho horas, habiendo ratificado esta determinación el Congreso Obrero de París en 1889.

En el nuevo siglo XX se aceptarían los principios de justicia social, de sufragio universal, de intervencionismo de estado, de garantía de los derechos mínimos del trabajador, y con ello daría un golpe mortal a las ideas marxistas, que proclamaban la violencia como único camino para hacer participe al proletariado de los beneficios de la producción, la circunstancia de que en ninguno de los países

donde el socialismo se inició, se haya logrado implantar, indica su fracaso en cuanto a la idea pura, pero nunca podrá dejarse de admitir su decisiva influencia, hasta nuestros días en las políticas a seguir.

La Constitución Alemana de 1919, vigente hasta la llegada de Hitler al poder, determina la creación de un derecho unitario del trabajo, reconoce en todo alemán la obligación que tiene de emplear su fuerza intelectual y material en la forma que lo exija el bienestar colectivo, admite la libertad de coalición para defensa y mejoramiento de condiciones de trabajo, proclama el intervencionismo de Estado a quien corresponde intervenir en la vida económica para procurar el bienestar colectivo, establece los seguros necesarios para la conservación de la salud, protección de la maternidad, prevención contra la vejez, invalidez y accidentes, así como desempleo, y decía que todo alemán debe darse la oportunidad de que adquiera mediante su trabajo, lo necesario para su subsistencia, faltando esa oportunidad, deberá porverse a su subsistencia.

Se reconoció que los obreros y empleados tienen derecho a colaborar sobre un pie de igualdad con los empresarios en la fijación del salario y en las condiciones de trabajo, así como en la determinación de la forma en que deberán desarrollarse las fuerzas económicas de producción.

A la preservación de los derechos obreros, siguió la integración de fuertes sindicatos, la contratación colectiva y la igualdad de fuerzas entre trabajadores y empleadores, de esta suerte, el proletario dejó su situación y desamparo para adquirir la de igualdad, en respaldo a su actividad y preservando sus derechos, están la legislación, el sindicato y la concepción moderna del estado. Las reuniones internacionales culminaron con el reconocimiento universal de los derechos del trabajador y la creación de la Organización Internacional del Trabajo.

El obtener ese plano de igualdad entre trabajador y patrón, así como también la igualdad de trabajador a trabajador en todo, forma y circunstancias, donde esté en juego la calidad de trabajador sin consideración de sexo, raza, credo, edad, doctrina política o condición social.

Las prerrogativas que favorecen a la mujer en los ordenamientos legales normalmente, todos son en virtud de la maternidad, aclarando que para las leyes laborales no hay diferencia, pues la maternidad, lo único a lo que se refiere es a darle esa connotación a las mujeres que tienen un estado o calidad de madres, esto es referente a que han enjendrado o procreado un hijo, elevándola por ese hecho a una posición que como ser humano es grandioso, resulta

enternecedor, socialmente es de concedersele mayor importancia, familiarmente es un aspecto de mucha relevancia, físicamente le proporciona mayor madurez, intelectualmente aunque parezca que no recibe influencia, pero estudios médicos, han demostrado lo contrario, pues influye mucho, la maternidad en la mujer, tanto que en ocasiones resulta sorprendente, las actitudes y caracter que demuestran las mujeres en los cambios que psiquicamente desarrollan después del parto; aunque parezca repetitivo esto, en ningún caso es por tener mayor o menor calidad de trabajador.

Ahora bien, tratando de colocarnos en la situación de los legisladores, que tuvieron la delicada misión de llevar a cabo, de aprobar esta prerrogativa a favor de la mujer, quienes estamos seguros, conocían el contenido del Artículo cuarto de la Ley suprema, que establece la igualdad entre la mujer y el varón y sobre todo ante la ley, luego entonces, los comentarios que realizan Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en la Ley Federal del Trabajo: conociendo la justa paridad de sexos en cuanto a derechos y/o obligaciones entre hombres y mujeres, no impide que el legislador establezca protección especial para las mujeres, cuyo propósito no es discriminatorio sino biológico y social en función de la conservación del hogar, a nuestro juicio no

propicia la igualdad de hombres y mujeres ante la Ley del ISSSTE, estamos concientes que si bien es cierto, que esto no implica una identidad entre unos y otros por la natural diferencia biológica de sexos, si cambia o diferencia la calidad de trabajador, esto es, no consideran o mejor dicho, amalgaman o entrelazan el aspecto de la maternidad con la situación laboral desigual entre el varón y la mujer, que nosotros hemos sostenido hasta el cansancio debemos tener cuidado al tratarlas o estudiarlas pues de ahí sale el elemento principal que nos llevó a este trabajo.

En otros comentarios que realizan los Maestros antes mencionados, en el mismo precepto legal antes dicho, nos dicen que estiman conveniente que cada día se acentúe mas el propósito de igualar ante la Ley a hombres y mujeres, si mas que la igualdad de derechos de unos y otros no presupone identidad de los mismos, como ya lo han expresado, por cuyo motivo es pertinente cuidar siempre a la mujer por razones de orden biológico, en determinadas labores peligrosas o insalubres que pueden originarle graves daños en lo personal o en su descendencia, fuera de los estados de gestación y lactancia; en esa misma ley ubica que son labores peligrosas o insalubres las que, por naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio

en que se presta, o por la composición de la materia prima 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 quedan comprendidos en la definición anterior.

En el concepto de labores peligrosas, o insalubres, tenemos que las labores que lo son en sí mismas, pero cuya peligrosidad o insalubridad puede afectar por igual a los hombres y a las mujeres, no serán tomadas en consideración; este comentario ya lo habíamos expuesto en el último párrafo donde abordamos el punto dos (2) (Ley Federal del Trabajo) del Capítulo segundo, el que volvemos a realizar, para puntualizar que ese no puede ser motivo, causa o razón para hacer diferencias laborales entre el hombre y la mujer y menos de que lleguen a tener alcances de anticonstitucionalidad; ahora también es necesario hacer hincapie de que esta función va dirigida a las trabajadoras encuadradas en el Apartado "A" reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, y este trabajo que realizamos, versa sobre las trabajadoras del Apartado "B" reglamentaria del mismo artículo y Constitución, las cuales en su inmensa mayoría tienen como función, el laborar en lugares y

condiciones adecuadas de salud, como son las oficinas denominadas de burócratas; esto nos proporciona un criterio a favor de que no es congruente la prerrogativa que cuestionamos, pues el trabajo de mujer al servicio del Estado no es agotador, ni requiere de un gran esfuerzo para cumplirlo, en forma general.

El tipo de trabajo que realiza la mujer trabajadora al servicio del Estado, normalmente en un aspecto generalizado, lo desarrolla en oficinas, en donde diario se proporciona mantenimiento de limpieza, donde también dispone de un lugar provisto de un sillón en el que permanece la mayor parte del tiempo correspondiente a su turno u horario laboral, así como de un escritorio, donde desarrolla su trabajo, el cuál la mayoría de las veces es sobre el manejo de documentación (elaboración, estudio y archivo) o bien de atención al público, existen casos que verdaderamente son pocos donde es de carácter técnico-manual, doctoras, enfermeras, laboratoristas, o de desarrollo cultural, o de puestos directivos, los que requieren de esfuerzo y capacidad creativa, intelectual y de toma de decisiones, y que a pesar de estarse reconociendo que se realiza un esfuerzo, éste, no representa en magnitud tal que justifique la condición especial que tengan que jubilarse con menor tiempo de trabajo.



Donde verdaderamente la mujer realiza un esfuerzo que amerita un reconocimiento, son en las costureras, tejedoras, las distintas actividades que lleva a cabo en la industria textil, actualmente que ya hay albañiles mujeres y que están reglamentadas como lo anotamos anteriormente en el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y su Ley encargada de regular la jubilación para los trabajadores del mencionado apartado, que es la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, no contempla alguna diferencia en virtud del sexo, en el ámbito laboral, no motivó al legislador en este para conceder esa ventaja sobre el varón.

Por lo tanto continuamos tratando de analizar, la influencia ejercida al legislador para otorgar el beneficio cuestionado, y otra podría ser, que existió en él aún la consideración, de que la mujer es un ser débil y de menor defensoria que el hombre, o de tener un físico menos resistente que el hombre.

Otra idea que podemos manejar, es de que la mujer, sigue siendo quien se ocupa de las labores hogareñas, y de la organización de los hijos, si aunado a esto aducimos que sin tener una valoración técnica, hacemos la consideración de que la maternidad, de alguna forma logra hacer desgaste

físico en la mujer, y aparte de todo realiza una actividad como trabajadora al servicio del Estado, al reunir todo lo anterior, llevó al legislador a ubicar a la mujer a la condición que criticamos.

Otra alternativa que pudo surgir fue la de que, teniendo toda esa carga que mencionamos en el párrafo anterior, los últimos años de trabajo como trabajadora al servicio se vuelve trabajadora improductiva y problemática, por lo que en consecuencia, es preferible mandarla a descansar o a que únicamente realice el trabajo de su hogar; otra situación que podemos considerar es que los legisladores del sector laboral tuvieron palabras convincentes, que lograron ubicar esta prerrogativa como conquista de tipo sindical.

Después de tener todas estas ideas, consideramos que técnicamente desde el punto de vista jurídico, real y teóricamente no es procedente que una Ley contradiga lo que estipula la Constitución pues además violaría también el rango que como ordenamientos jurídicos deben de corresponderles, esos "porques" que como supuestos sirvieron a los legisladores carecen de validéz para que se ubicara la anticonstitucionalidad que sostenemos.

Después de todas las apreciaciones y valoraciones, consideramos y sostenemos debe de cambiarse el texto del Artículo sesenta de la Ley del ISSSTE, en su primer párrafo, del que actualmente permanece vigente por el que diga:

Artículo 60.- Tienen derecho a la pensión por jubilación las trabajadoras y trabajadores con 28 años o más de servicios e igual tiempo de cotización al Instituto, en los terminos de esta Ley, cualquiera que sea su edad, de conformidad con la tabla del Artículo 63.

También se tendría que reformar el Artículo 63 de la Ley aludida para que existiera congruencia, presentando la tabla del 1 al 28 en los porcentajes que le correspondiera.

Es de interés relevante, el que se lleve a cabo el cambio sugerido, igualando en este preponderante derecho a la jubilación, entre la mujer y el varón, por el impacto que causaría, ya que donde se concentra el mayor número de trabajadores al servicio del Estado, es en esta Ciudad de México Distrito Federal, en donde cada vez mas al paso del tiempo se sufre de mayores situaciones y adversidades en el acontecer diario, de circunstancias como el problema de transportación, la contaminación que cada día es peor, el stress al que estamos sometidos los habitantes de esta

ciudad, en la que la incidencia de enfermedades va en aumento, tendría un carácter positivo eminentemente benéfico, pues si bien es cierto que es bajo el porcentaje de trabajadores al servicio del Estado que al obtener su jubilación se retiran a vivir a provincia, el hecho de obtener su pensión en menor tiempo incentivaría un poco mas la emigración de personas a donde se pueda vivir con mayor tranquilidad.

## CONCLUSIONES

## CONCLUSIONES

1.- La Ley del ISSSTE, es el ordenamiento legal que rige, de alguna forma la vida del trabajador al servicio del Estado, e involucra en aspectos muy importantes a los miembros de su familia, una Ley que pertenece al Derecho de la Seguridad Social, con raíces muy profundas en el ámbito laboral, y reglamentaria de un apartado correspondiente a un artículo constitucional, y amalgamándose los antecedentes del Derecho de la Seguridad Social en su nacimiento al Derecho del Trabajo, encontramos una identidad histórica con éste.

2.- Con base en lo anterior, es de comprenderse la relevancia que representa que dicha ley vulnere algún derecho de algún trabajador de las cuales ella debe proteger, acción que resultaría contradictoria a la potestad que debe brindar a quienes está regulando, pues rompería ese marco jurídico que comprende la estabilidad, tanto social como política, económica e inclusive cultural, del mencionado trabajador.

3.- Es de concepción ideal, el que tuvieramos conjuntos de normas jurídicas, de contenido especializado en el ramo, y con la mayor precisión, esto nos proporcionaría más armonía en un Estado y por tanto la obtención de un progreso.

acelerado, que precisamente es el requerimiento de nuestro país.

4.- Si nos remontamos a la hipótesis que manejamos al inicio, una de las cuales es: La marcada desigualdad que establece de los trabajadores en razón del sexo, desde el punto de vista jurídico. A este respecto, nos atrevemos a aseverar que establece una diferencia muy marcada en razón del sexo, situación que consideramos, se analizó lo suficiente y se concluyó que jurídicamente es contraria a todas las normas legales previstas.

5.- La otra hipótesis nos dice: La disposición contenida en el artículo sesenta de la Ley del ISSSTE, es negativa al perjudicar a un sector mayoritario, pues se considera que son más los varones que las mujeres a quien se les aplica la disposición, en esta, también es demostrativa la prueba, existen mas personas del sexo masculino como trabajadores al servicio del Estado, que mujeres trabajadoras.

6.- Por último podemos decir, que enunciamos, que debe reformarse, esto es, que planteamos la solución al problema, inclusive expusimos proyecto de texto y una reforma adicional a otro Artículo para que guardara o conservara congruencia, estamos seguros, que este estudio demostró que hay razón en la consideración sostenida, probándose suficientemente la teoría que expusimos, nos referimos a la

forma en que proponemos se modifique el Artículo 60 de la Ley del ISSSTE tal y como lo mencionamos en la página 183, así como la reforma al Artículo 63 de la misma Ley para adecuar la tabla que corresponde al porcentaje con el que se debe de jubilar el trabajador, en virtud de los años laborados.

7.- En consecuencia debe reformarse el artículo sesenta de la Ley del ISSSTE, para establecer la igualdad, tanto para el hombre como para la mujer trabajadora, de concretizar su derecho de jubilarse al cumplir veintiocho años de servicio como trabajadores al servicio del Estado.

8.- Sitúandonos en que si el ser humano, tiene una larguísima trayectoria sobre este planeta tierra, desde el momento que usó su capacidad imaginativa para transformar el medio ambiente, adaptándolo a sus necesidades, hasta los días del presente en que los países mas desarrollados han puesto gran parte de su iniciativa en las exploraciones espaciales, el adelanto tecnológico es evidente. Partiendo de esta premisa, siendo concientes de la aceptación de situaciones no conocidas, es de mayor comprensión, se acepte la proposición que hacemos al cambio benéfico que resultaría al realizarse este.



## BIBLIOGRAFIA.

1. Briceño Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla S.A. de C.V.. México 1985.
2. Canchola H. Jesús. Tríptico Constitucional Mexicano. Ed. Orlando Cárdenas V. Irapuato, Gto. México
3. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 5 de Febrero 1917.
4. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Texto vigente.
5. De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. México 1990.
6. Diario Oficial de la Federación. Decreto emitido por el Ejecutivo Federal, que reforma y adiciona la Ley del ISSSTE. 24 Diciembre 1986.
7. Diario Oficial de la Federación. Decreto emitido por el Ejecutivo Federal, que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley del ISSSTE. 4 Enero 1993.
8. Diario Oficial de la Federación. Ley General de Pensiones Civiles y Retiro. 19 Agosto 1925.
9. Diario Oficial de la Federación. Ley General de Pensiones Civiles de Retiro. 13 Marzo 1946.

10. Diario Oficial de la Federación. Ley General de Pensiones Civiles . 31 Diciembre 1947.
11. Diario Oficial de la Federación. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 30 Diciembre 1959.
12. Diario Oficial de la Federación. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 27 Diciembre 1983.
13. ISSSTE. Revista ISSSTE en Transformación con el México Moderno. Octubre 1991.
14. Ley Federal del Trabajo. 1931.
15. Ley Federal del Trabajo. 1970.
16. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.
17. Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.