

1
2ej:



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales

" ARAGON "

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**LA DESIGUALDAD DE LA MUJER
TRABAJADORA**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

CECILIA GUADALUPE ABAD ESPINOSA

ENEP



ARAGON

San Juan de Aragón, Edo. de Méx.,

MARZO 1994



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A
BIOS

A MIS HIJAS

**LIZBETH Y ABIGAIL, POR TODO
EL TIEMPO QUE OCUPE PARA MI
PREPARACION PROFESIONAL Y -
QUE ERA DE ELLAS.**

A MI ESOSO

**POR TODO EL APOYO QUE ME HA
BRINDADO Y SOBRE TODO, POR-
SER UN HOMBRE QUE SABE QUE-
TIENE A SU LADO A UNA MUJER
QUE ES COMO EL: UN SER HUMANO.**

A MIS PADRES

**POR TODO EL IMPULSO Y APOYO
QUE DURANTE TODA MI EXISTEN
CIA HE RECIBIDO DE ELLOS.
POR LA FORMACION Y EDUCACION
QUE ME DIERON EN EL SENO DE
LA FAMILIA.**

A MIS HERMANOS

**RAUL, JOSE, ELIZABETH, MARTHA,
ALEJANDRA Y CINTHYA.**

A ELIZABETH

**POR SU AYUDA DURANTE LA MECANO
GRAFIA DEL PRESENTE.**

**A TODO AQUEL
QUE CONTRIBUYO CON UN GRANITO DE ARENA
EN LA FORMACION DE UNA PROFESIONISTA**

ABREVIATURAS

L.F.T.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ART.

ARTICULO.

I.M.S.S.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

INDICE

INTRODUCCION	13	
CAPITULO I.		
CONCEPTOS FUNDAMENTALES EN EL DERECHO LABORAL.		
A.- CONCEPTO DE TRABAJO.		
1.- Etimología de la Palabra Trabajo	16	
2.- El Trabajo en General	16	
B.- EL DERECHO DEL TRABAJO.		
1.- Concepto	17	
2.- Diferencia entre Trabajo Libre y Trabajo Subordinado	19	
3.- La Retribución por el Trabajo Realizado	20	
a) Concepto de Salario	20	
b) Características del Salario	22	
4.- El Horario de Trabajo.		
a) Concepto de Jornada de Trabajo	23	
b) Clases de Jornada	24	
C.- LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.		
1.- Concepto	25	
2.- El Contrato Individual de Trabajo	28	
D.- SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.		
1.- El Trabajador y sus Representantes	29	
2.- El Patrón y sus Representantes	30	
 CAPITULO II.		
RESEÑA HISTORICA.		
A.- ANTECEDENTES DE LA MUJER EN EL MUNDO		33
1.- El Matriarcado	33	
2.- Edad Antigua	34	
3.- Derecho Romano	34	
4.- Edad Media	35	
5.- Epoca Industrial	36	
6.- Protecciones Legislativas para la Mujer, en Europa	36	

B.- LA MUJER TRABAJADORA EN LA HISTORIA DE MEXICO	37
1.- Epoca Prehispánica	38
2.- Epoca Colonial	39
3.- México Independiente	39
4.- Epoca Post-Revolucionaria	40

CAPITULO III.

EL TRABAJO DE LAS MUJERES.

A.- LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD	50
1.- Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1974	50
2.- Concepto de Labores Insalubres o Peligrosas	52
B.- DERECHOS DE LAS MADRES TRABAJADORAS	54
C.- EL SERVICIO DE GUARDERIA	56
D.- LEGISLACION COMPARADA	59
1.- La Ley Brasileña	60
2.- La Ley Española	61
3.- La Ley Argentina	64

CAPITULO IV.

LA DESIGUALDAD DE LA MUJER TRABAJADORA.

A.- CONCEPTOS GENERALES EN RELACION A LA MUJER.	
1.- Concepto de Mujer	67
2.- Concepto de Desigualdad y Discriminación	68
3.- Concepto de Mujer Trabajadora	71
B.- LA SITUACION SOCIAL DE LA MUJER	71
1.- La Edad y el Estado Civil	72
2.- Los Hijos	72
3.- La Educación	73
C.- LA IGUALDAD COMO PRINCIPIO EN LA CONSTITUCION FEDERAL	78
1.- El Principio de Trabajo Igual, Salario Igual	79
2.- La Igualdad de Sexos	82
3.- Diferencia entre el Varón y la Mujer	83
C.- EL DERECHO DE PREFERENCIA RELACIONADO CON LA MUJER	85
1.- Trabajadores que tienen a su cargo una Familia	88
a) Las Mujeres Casadas	91

b) Las Madres Solteras, Divorciadas o Viudas	94
c) Las Mujeres Solteras, que tienen a su cargo una Familia	97
2.- La Estabilidad en el Empleo	102
D.- REQUISITOS NO LEGALES, QUE SE EXIGEN PARA EL INGRESO DE UNA MUJER TRABAJADORA	107
1.- El Requisito de ser Mujer Soltera	107
2.- La Constancia de No Embarazo	108
3.- El Hostigamiento Sexual	109
E.- LA PARTICIPACION DE LA MUJER EN LA POLITICA Y COMO EJECUTIVA	113
 CONCLUSIONES	 118
 BIBLIOGRAFIA	 122

INTRODUCCION

La situación real de que la mujer se encuentra desde tiempos remotos hasta la actualidad en un estado de desigualdad en cualquier ámbito: social, familiar, etc. en relación al hombre, es un hecho que nadie puede negar.

Es por esto que en la presente investigación, tratamos primero algunos conceptos generales que se utilizan en el Derecho del Trabajo, como son: el concepto de Derecho del Trabajo, el concepto de Salario, de Jornada de Trabajo, de Trabajador, etc. Conceptos generales que se usan en el ámbito laboral y que son trascendentales en nuestra materia.

A través de la historia la mujer se ha visto obligada a luchar por encontrar un verdadero sitio como ser humano en la sociedad. Es así, que la mujer ha tenido que salir de su hogar para laborar fuera de él y así obtener un salario, con el cual ayuda al sostenimiento económico de su familia y al mismo tiempo, muestra su capacidad e inteligencia para desarrollar cualquier actividad.

De esta forma en México, la mujer ha luchado y trabajado por los derechos que actualmente la Ley Federal del Trabajo en su Título Quinto le tiene resguardados. Sin embargo, a pesar de estos derechos la mujer trabajadora sigue encontrándose en una situación de desigualdad en relación al hombre, pues en muchas ocasiones se le otorga un salario más bajo por una labor o actividad de la misma índole que efectúa el hombre.

Asimismo, la mujer es discriminada en razón de su sexo cuando existe una vacante en la empresa para la que labora y las cuales son el único medio por el cual se sostiene su familia económica y moralmente. Ya que se considera que la mujer no tiene a su cargo su familia, pues se considera que quien debe sostener la economía del hogar, es el hombre.

Por otro lado, cuando una mujer pretende ingresar a alguna empresa,

se le exigen una serie de requisitos no legales para ser admitida, además del hecho que se presenta día a día en cualquier centro de trabajo, como es el Hostigamiento Sexual, del que son víctimas miles de mujeres.

Como ejemplo claro de la desigualdad en que vive la mujer en nuestra sociedad, hablamos un poco en particular, sobre la incursión de la mujer en el ámbito ejecutivo y en la política.

CAPITULO I

CONCEPTOS FUNDAMENTALES EN EL DERECHO LABORAL

A.- CONCEPTO DE TRABAJO.

1.- ETIMOLOGIA DE LA PALABRA TRABAJO.

La palabra trabajo de origen latino, deriva de tripalium, aparato para sujetar las caballerías, de tripalis, de tres palos. El profesor Guillermo Cabanellas, nos dice que: "... el vocablo trabajo (y sus próximos parientes el 'travail' francés, el 'travaglio' italiano y el 'trabalho' portugués) deriva de indudables voces latinas, con la idea de sujeción y de penoso. Para unos proviene de trabs: traba; porque el trabajo es la traba o sujeción del hombre".¹

2.- EL TRABAJO EN GENERAL.

El trabajo considerado como toda actividad que requiere para su realización del esfuerzo físico y/o intelectual del ser humano, ha existido desde la aparición del hombre.

Es así que el trabajo es una fuente importante en la vida del hombre, ya que éste ha requerido el llevar a cabo todas las actividades que se le presenten en su comunidad, por ser necesario que satisfaga sus propias necesidades, las de su familia y aún las de la misma sociedad que le rodea.

Consideramos que el trabajo es toda actividad llevada a cabo por el hombre (refiriéndonos en sentido amplio, tanto al varón como a la mujer),

(1) Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VI. Editorial Heliasta, S.R.L., 14a. ed. B.A., Argentina, 1979; pág. 456.

requiriendo para su realización, primordialmente del intelecto de que gozamos solamente los seres humanos; pues aún el trabajo de un obrero, un albañil, un carpintero, etc., requieren de un obrar inteligente del ser humano, ya que éste debe proceder con conocimiento del fin que se propone.

Por lo tanto, el trabajo será toda actividad realizada por el ser humano, requiriendo para efectuarlo de su esfuerzo físico y/o de su intelecto para la obtención de bienes y servicios y así, satisfacer las necesidades propias de sobrevivencia y las de su comunidad.

La Ley Federal del Trabajo en su numeral 8, nos dice que por trabajo debemos entender: "... toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Concepto que afirma las características que debe reunir el trabajo:

- a) Sólo lo realizan los seres humanos.
- b) Se requiere del esfuerzo físico y/o intelectual.

B.- EL DERECHO DEL TRABAJO.

1.- CONCEPTO.

El trabajo realizado por el hombre se encontraba regulado por los diferentes Códigos Civiles existentes, por lo que no existía el ahora Derecho del Trabajo, pues se consideraba al mismo como una cosa ("res"), ya que se argumentaba que era la energía de trabajo lo que se arrendaba y no a la persona humana, lo cual trajo como consecuencia la explotación del hombre por el hombre.

Fue gracias a las continuas luchas que llevaron a cabo los trabajadores, que se logró la separación de esta nueva disciplina del

antaoño Derecho Civil, al ser regulado por nuestra Constitución en el artículo 123, el cual establece que: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...", surgiendo así una nueva división del derecho, ahora no sólo en Público y Privado, sino que aparece el Derecho Social, del cual forma parte nuestra materia.

El Derecho del Trabajo es un derecho de clase, pues es precisamente a la clase trabajadora a quien intenta proteger de la excesiva ansia de poder por parte de quienes detentan en sus manos los grandes capitales; por lo que trata nuestra materia de mantener un equilibrio entre éstos y los trabajadores.

El profesor Mario de la Cueva, nos dice que el Nuevo Derecho del Trabajo es: "... la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".²

Por su parte el maestro Néstor de Buen nos dice que: "... Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".³

Por otro lado, Alberto Briceño Ruíz nos menciona que: "El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto el equilibrio de los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de éstos últimos".⁴

La Ley Federal del Trabajo, únicamente nos refiere a las normas de

-
- (2) Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, 8a. ed. México, 1982; pág. 85.
- (3) Buen L., Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, 7a. - edición. México, 1989; pág. 131.
- (4) Briceño Ruíz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla, - México, 1985; pág. 24.

trabajo, mencionando que éstas: "... tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

Por nuestra parte consideramos que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Social, cuya finalidad de sus normas jurídicas es procurar un equilibrio entre los sujetos de la relación laboral (patrón y trabajador) y consecuentemente, alcanzar la justicia social tan anhelada por nuestra clase trabajadora.

Sin embargo, consideramos que nuestras leyes, conceptos expresados por la doctrina, etc., no son lo que refleja la realidad social; ya que podemos observar que muchas veces los capitalistas se aprovechan de la necesidad económica en que vive la clase proletaria para explotarla, por lo que ésta se ve en la imperiosa necesidad de hacer a un lado su dignidad humana por conseguir un empleo, que únicamente le remunerará lo indispensable para llevar una sobrevivencia que cubra sus mas mínimas necesidades.

2.-DIFERENCIA ENTRE TRABAJO LIBRE Y TRABAJO SUBORDINADO.

Como ya anteriormente mencionamos, el trabajo es toda actividad que realiza el hombre a través de su esfuerzo físico y/o intelectual. Pues bien, a nuestra materia no le interesa todo tipo de trabajo, ya que solamente regula aquel que reúna la característica primordial de ser SUBORDINADO.

Sabemos que existen dos tipos de trabajadores: los dependientes o subordinados a un patrón y los trabajadores libres; siendo éstos últimos aquellos cuya actividad la realizan obteniendo sus propios ingresos, con su propio trabajo y sin tener que rendirle cuentas de su actividad a nadie, más que a ellos mismos.

Mientras que el trabajador subordinado, será aquel que se encuentre bajo la dependencia y órdenes de un patrón al cual deberá obediencia, pero solamente desde el punto de vista de la realización del trabajo a que se

haya contratado.

Es decir, que el Trabajo Libre será aquel que realiza una persona por sí misma, sin encontrarse sometida a las órdenes y dirección de un patrón, pues éste resulta ser la misma persona que lleva a cabo la actividad, ya que los beneficios obtenidos serán únicamente para ella y para nadie más; v.g. un peluquero dueño de su negocio, atendido por él mismo; un carpintero, en el mismo caso que el anterior; etc. Integrando este tipo de trabajadores, solamente parte de la Seguridad Social, al ya poder ingresar al Sistema del Seguro Social.

En cambio cuando hablamos de una persona que trabaja bajo las órdenes y dirección de otra, o sea, dependiente de otra, nos encontramos en la situación de un TRABAJO SUBORDINADO. Lo cual significa, que el trabajador subordinado será aquel que se encuentra supeditado a las órdenes de un patrón, dentro de los lineamientos señalados en la ley y únicamente para efectos del objeto o fin a que fue contratado; ya que de no cumplir con lo ordenado por el patrón, podría ser objeto de rescisión del contrato (art. 47-XI L.F.T.).

O sea, que el patrón tendrá la facultad jurídica para señalar los lineamientos que deberá seguir el trabajador en la prestación de servicios, pero siempre dentro del ordenamiento constitucional y legal.

3.- LA RETRIBUCION POR EL TRABAJO REALIZADO.

Otra de las características que debe reunir el trabajo regulado por nuestra Constitución y por nuestra Ley Federal del Trabajo, será el hecho de que debe ser retribuido; es decir, se debe pagar a quien presta un servicio subordinado un salario, estipendio, sueldo, jornal, etc.; para efectos de nuestro estudio tomaremos el concepto de salario.

a) CONCEPTO DE SALARIO.

El salario es el pago que debe efectuar el patrón por la prestación

de servicios del trabajador; el cual debe ser justo y remunerador, ya que de estas características depende la salud y la vida digna del trabajador, por lo que se considera la prestación más importante que el patrón debe dar al trabajador.

Se habla de que el salario es la principal obligación patronal para con el trabajador, pues aquél es el fin directo que el mismo quiere alcanzar al realizar la actividad a que fue contratado.

La L.F.T. define en su numeral 82 al salario como: "...la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Por otro lado, el artículo 85 de la misma Ley, nos establece que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo.

Ahora bien, el salario puede ser fijado libremente por ambas partes (trabajador-patrón), cuando la relación laboral se da directamente entre éstos, sin intervención de sindicatos, por no existir éstos, o bien, por no existir en los contratos colectivos, la cláusula de admisión. O bien, puede encontrarse estipulado el salario en los contratos colectivos, contratos ley, etc.

Por otro lado, hemos hecho mención del SALARIO MINIMO, el cual es aquel que debe cubrir las necesidades mínimas del trabajador y al que por lo menos tiene derecho al desplegar su actividad para el patrón; por considerarse la cantidad menor fijada por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y que deberá satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, así como poder otorgar a sus hijos la educación obligatoria.

El salario mínimo, asimismo se encuentra clasificado en:

-Salario Mínimo General. El cual se fija para cualquier trabajador que realiza la actividad más simple en general.

-Salario Míximo Profesional. El cual es fijado para los trabajadores que cuentan con una profesión u oficio determinados y especiales; es decir, son aquellos trabajos que requieren de cierta destreza y capacitación en determinada actividad; siendo un poco más altos este tipo de salarios, en relación al mínimo general.

b) CARACTERISTICAS DEL SALARIO.

-Se integra por el pago hecho en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie.

-Debe ser remunerador.

-Debe fijarse un salario de por lo menos, el mínimo general.

-Debe ser determinado o determinable.

-Debe cubrirse periódicamente: semanalmente para los trabajadores que desempeñan una actividad material y cada quince días para los demás trabajadores.

-El salario debe ser cubierto con moneda de curso legal.

-El trabajador tiene sobre el salario, la libre disponibilidad sobre éste.

c) TIPOS DE SALARIO.

La L.F.T. en su artículo 83, establece cuatro tipos de salario:

-Salario por Unidad de Tiempo. Siendo aquel que percibe el trabajador, durante un número determinado de horas preestablecidas para el desarrollo de la actividad a que fue contratado.

-Salario por Unidad de Obra. Este lo obtiene el trabajador, en función de cada pieza o unidad que realice el mismo; es decir, según los resultados del trabajo que realiza. Para este tipo de salario, la ley menciona, que se debe especificar la naturaleza de la unidad a realizar; la calidad y cantidad del material; el estado de las herramientas y útiles que el patrón proporcione para ejecutar la obra; así como el tiempo en que estarán a disposición del trabajador.

-Salario por Comisión. Este tipo de salario lo obtiene el trabajador en razón de un porcentaje que le otorga el patrón, en virtud de la venta de algún producto; es decir, conforme coloque éste ante el público.

-Salario a Precio Alzado. Es aquel devengado por el trabajador, debido a la ejecución total de una obra o labor.

La misma Ley Federal del Trabajo, nos menciona que el salario puede ser fijado en cualquier otra forma pactada por las partes.

4.- EL HORARIO DE TRABAJO.

a) CONCEPTO DE JORNADA DE TRABAJO.

El artículo 58 de la L.F.T. define la JORNADA DE TRABAJO como: "... el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Es decir, que la Jornada de Trabajo será el tiempo durante el cual el trabajador se encontrará bajo las órdenes y dirección del patrón para la realización del trabajo (independientemente de que éste se ejecute o no). Tiempo que no deberá exceder del máximo constitucional de 8 horas diarias de trabajo.

La Jornada de Trabajo será fijada por el trabajador y el patrón, dividiendo las horas de trabajo en la semana, a fin de que el trabajador disfrute y por lo tanto, tenga para su esparcimiento y descanso del día

sábado, además del domingo, que es día de descanso obligatorio.

Sin embargo, se considera doctrinalmente a esta situación como inconstitucional, ya que el trabajador tendrá que laborar más de 8 horas diarias, lo cual excede del máximo permitido por nuestra Constitución.

En el caso de salario por unidad de obra, o mejor conocido como salario por destajo, lo que cuenta es el número de piezas que elabore el trabajador y no el tiempo durante el cual realice éstas.

Estamos de acuerdo con el maestro Mario de la Cueva, quien afirma que el artículo 123 Constitucional, únicamente nos marca los mínimos beneficios de que gozan los trabajadores, por lo que aquéllos pueden ser ampliados en la Ley Federal del Trabajo, en los Contratos Colectivos, etc. si así lo exigiesen los Sindicatos; o aún más, directamente lo pidiesen los trabajadores, sin necesidad de que intervenga algún sindicato, ya que como hemos hecho mención, el Derecho del Trabajo es un derecho de la clase trabajadora y son pues, precisamente éstos, quienes pueden exigir un aumento a los beneficios que les otorga nuestra Carta Magna. Tal sería el caso de la Jornada de Trabajo, ya que la Constitución nos habla de JORNADA MAXIMA DE TRABAJO DE 8 HORAS y en ningún párrafo nos menciona que ésta deba ser obligatoria.⁵

b) CLASES DE JORNADA.

Respecto a cuántos tipos o clases de jornada de trabajo existen, el profesor Néstor de Buen nos ofrece la siguiente clasificación:

a) Jornada Diurna.- Es aquella que comprende el lapso del tiempo de entre las seis y las veinte horas y cuya duración máxima no podrá exceder de ocho horas.

(5) Cfr. Cueva, Mario de la. Op. Cit. Pág. 272.

b) Jornada Mixta.- Es aquella que comprende lapsos de tiempo de las Jornadas Diurna y Nocturna, con la restricción de que este último lapso, no debe exceder de tres horas y media, pues de lo contrario se considerará Jornada Nocturna. La duración de este tipo de jornada, será de siete horas y media.

c) Jornada Nocturna.- La cual tiene una duración máxima de siete horas y comprende un lapso de tiempo, de entre las veinte y las seis horas.

d) Jornada Reducida.- Esta es establecida para los menores trabajadores, a quienes se les establece un máximo de seis horas diarias para el desempeño de sus labores.

e) Jornada Especial.- La ley en su artículo 59, segundo párrafo, permite que se aumente el número de horas del máximo legal permitido, con el fin de poder disfrutar del descanso del día sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. A este respecto, ya hicimos mención acerca de la inconstitucionalidad de este precepto.

f) Jornada Ilimitada.- Estamos de acuerdo con el profesor Néstor de Buen, al considerar que el artículo 333 es inconstitucional, pues no es congruente con los principios que consigna la Constitución, ya que la L.F.T. establece que los trabajadores domésticos, disfrutarán de los descansos suficientes para tomar sus alimentos y de sus descansos durante la noche. Criterio que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, considera correcto, al establecer en Tesis Jurisprudencial:

JORNADA LEGAL DE LOS TRABAJADORES DOMESTICOS.- Los trabajadores domésticos están sujetos al capítulo XIII, del Título Segundo, de la Ley Federal del trabajo, o sea que para ellos no rige lo establecido en los artículos del 58 al 68, que se refieren a los trabajadores en general, por cuanto dada la naturaleza de sus funciones, aquéllos no tienen un horario fijo, pues éste está condicionado a las necesidades de la casa habitación donde presten sus servicios, aun cuando el patrón tiene la obligación según el artículo 333 del citado ordenamiento legal, de proporcionarle reposos

suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche. (Amparo Directo 126/76.- Eufrosina Toriz Rodríguez.- 31 de marzo de 1977.- Unanimidad de Votos.- Ponentes: Ricardo Gómez Azcárate. Secretario: Arnoldo Nájera Virgen).

g) Jornada Extraordinaria.- Es aquella que excede del tiempo normal de trabajo y se da debido a necesidades de orden técnico y económico que imperen en la empresa. Esta no puede exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana y, por otro lado, las horas de trabajo extraordinario, deberán ser retribuidas en un ciento por ciento más del salario que corresponde a la jornada ordinaria de trabajo.

h) Jornada Emergente.- Esta se dará en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligren la vida de los trabajadores y/o del patrón, o bien, la existencia misma de la empresa. A este tipo de jornada, se designa el mismo salario que corresponde a cada hora de jornada normal, aún cuando amerite prolongar el tiempo normal de trabajo.

i) Jornada Continua.- Es aquella jornada de trabajo que no es interrumpida, es decir, que las horas que tiene el trabajador como obligación estar a disposición del patrón, se dan una tras otra, sin interrupciones; a excepción, de la media hora de descanso, que nos menciona la ley en su numeral 63.

j) Jornada Discontinua.- En este tipo de jornada si existe interrupción en el tiempo durante el cual, el trabajador deberá encontrarse a disposición del patrón. V.g., cuando un trabajador, tiene una jornada de trabajo por las mañanas, un descanso de dos o tres horas por la tarde (tiempo del que puede disponer libremente el trabajador) y, deberá retornar a sus labores para el mismo patrón, después de transcurrido este tiempo.

C.- LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

1.- CONCEPTO.

Nuestra L.F.T. manifiesta, que surten los mismos efectos tanto la Relación de Trabajo como el Contrato de Trabajo. Esto es, que no es indispensable que exista un contrato individual de trabajo previo, para que exista la relación de trabajo. Pues únicamente se requiere que el trabajador comience a realizar la actividad para el patrón y así se iniciará la relación laboral. Pues de lo contrario, se dejaría en estado de indefensión al trabajador, ya que los patronos se harían valer de la no existencia de un contrato para negar la relación entre patrón y trabajador.

Por lo que, el maestro Mario de la Cueva, nos dice que: "... la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono 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, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".⁷

Por su parte, el profesor Miguel Bermúdez Cisneros nos dice al respecto: "Entiéndese por relación de trabajo, la que se inicia en el preciso momento en que empieza a prestar el servicio".⁸

Nuestra L.F.T., define en su numeral 20 a la relación de trabajo como: "... la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

(7) Cueva, Mario de la. Op. Cit. Pág. 187.

(8) Bermúdez Cisneros, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. - Cárdenas, Editor y Distribuidor. México, 1978; pág. 11.

Por nuestra parte, consideramos a la Relación de Trabajo, como aquella que se da entre patrón y trabajador, independientemente de la causa que originó su formación, y en la que el trabajador realizará la prestación material del servicio y por lo tanto, el patrón se beneficiará de la misma; teniendo el trabajador la protección fijada tanto en la Constitución, como en la Ley Federal del Trabajo.

2.- EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El mismo numeral 20 en su párrafo segundo, define al Contrato Individual de Trabajo como: "... aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Cuando hablamos de contrato, inmediatamente pensamos en el acuerdo de voluntades por las partes signantes, en el cual se manifestarán las condiciones a que se fijarán las partes para que pueda tener efectos este convenio.

Sin embargo, dentro de nuestra materia, este acuerdo de voluntades, se encuentra restringido, ya que no debe contener renunciaciones por parte de los derechos de los trabajadores, o bien, disminución de estos derechos; ya que el contrato deberá adecuarse a los lineamientos mínimos establecidos en la Constitución y en la L.F.T.

Nos menciona el maestro Mario de la Cueva, que respecto al contrato, en la Exposición de Motivos se dijo que: "... el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario. Por lo tanto, al iniciarse la prestación de trabajo forma automáticamente la relación de trabajo, la que vivirá dentro de las normas del estatuto laboral".⁹

(9) Cueva, Mario de la. Op. Cit. Págs. 193 y 194.

Es decir, en la Exposición de Motivos nos expresan ambas ideas (la Relación de Trabajo y la de Contrato Individual de Trabajo), una como consecuencia de otra. Sin embargo es posible y así se da en la realidad, que se presente la prestación efectiva del servicio, sin que exista contrato anterior a ésta.

La Única diferencia que encontramos entre ambas figuras jurídicas, se refiere solamente a que la Relación de Trabajo inicia al momento en que el trabajador presta sus servicios para el patrón. Mientras que en el Contrato se establece una fecha para el inicio de esta prestación, a partir de la cual se podrá hablar también de Relación de Trabajo.

D.- SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.

1.- EL TRABAJADOR Y SUS REPRESENTANTES.

El Trabajador es la persona física que subordinadamente realiza material o intelectualmente una labor para un patrón, a cambio de un salario.

Alberto y Jorge Trueba nos dicen que el trabajador es: "... aquel que presta un servicio personal a otro mediante remuneración".¹⁰

Sin embargo, estos autores olvidan el elemento esencial para poder hablar de trabajador en nuestra materia, como lo es la SUBORDINACION.

El profesor Alberto Briceño Rufz, nos menciona que los elementos que

(10) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo Comentada. Editorial Porrúa, 68a. ed. México, 1992; pág. 27.

debe reunir un sujeto para decir que éste es un trabajador, son:

- a) Sujeto obligado: persona física.
- b) Objeto de la Obligación: prestación de servicios.
- c) Naturaleza de la prestación: personal y subordinada.
- d) Sujeto favorecido o beneficiado: persona física o persona moral¹¹

El artículo 8 de la L.F.T., únicamente nos dice que: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Ahora bien, los trabajadores pueden encontrarse unidos a través de SINDICATOS, los cuales son considerados como sus REPRESENTANTES. ya que a través de éstos pueden obtener mayores beneficios; es decir, cuando requieran de un contrato colectivo, contrato ley, etc., o bien, existan conflictos colectivos entre los trabajadores y el patrón.

2.- EL PATRÓN Y SUS REPRESENTANTES.

La L.F.T. en su numeral 10 dice que: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

El maestro Néstor de Buen, nos menciona que: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".¹²

Personalmente consideramos que el patrón, persona física o moral, es

(11) Briceño Ruíz, Alberto. Op. Cit. Pág. 138.

(12) Buen L. Néstor de. Op. Cit. Pág. 453.

aquella que recibe los beneficios de la prestación de servicios, que obtiene gracias al esfuerzo de la persona física-trabajador que tiene bajo su servicio y a quien otorga un salario.

Los REPRESENTANTES DEL PATRÓN, son aquellos que actúan en nombre del mismo, por lo que las decisiones que tomen y ordenen a los demás trabajadores, obligan al patrón para con éstos, como si él hubiese tomado las decisiones.

El maestro Alberto Briceño Ruz, nos menciona que: "... el representante del patrón es la persona física que por la función que desempeña en la empresa o establecimiento, obliga con sus actos al patrón, en las relaciones de trabajo".¹³

El artículo 11 de la L.F.T., nos menciona que los representantes del patrón, son los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento.

Sin embargo, el que se considere a un administrador como Representante del Patrón, no significa que aquél no tenga el carácter de trabajador y por lo tanto, a su vez no tenga derecho a los beneficios otorgados por nuestra Constitución y por la L.F.T.; sino que la diferencia entre los representantes del patrón y los demás trabajadores, estará en la categoría que la misma ley les otorga, al mencionar que serán catalogados como TRABAJADORES DE CONFIANZA, por lo que se encontrarán sometidos a las normas que se establecen para este tipo de trabajadores.

(13) Briceño Ruz, Alberto. op. Cit. Pág. 156.

CAPITULO I I

RESEÑA HISTORICA

A.- ANTECEDENTES DE LA MUJER EN EL MUNDO.

Desde tiempos remotos, la mujer se ha encontrado en un plano de inferioridad con respecto al hombre; ya que se ha considerado a ésta un simple objeto, sin darle el lugar que como ser humano le pertenece. Por lo que se le dañó su "dignidad humana". Es por esto, que realizaremos una breve reseña histórica acerca de cómo la mujer, ha ido logrando poco a poco el destacar dentro de una sociedad formada por hombres, alcanzando se le considere como lo que es: "UN SER HUMANO, capaz de realizar cualquier actividad que se le encomiende, pues cuenta con la misma inteligencia que tiene el hombre; por lo tanto, realiza las mismas actividades que éste, en las mismas condiciones y logrando obtener los mismos resultados en aquéllas, o aún más, logra superar estos mismos".

1.- EL Matriarcado.

Parece ser que fue en la Cultura Etrusca, en donde existió el matriarcado, es decir, una sociedad en donde dominaban y por tanto, gobernaban las mujeres.

En este tipo de sociedad, eran las mujeres quienes dominaban en la comunidad; asimismo, el parentesco solamente se establecía por línea materna: "Dos hermanos nacidos de un mismo padre, pero de madres distintas, no eran parientes. El padre y los ascendientes de éste no pertenecían a la familia jurídica del hijo".¹⁴

(14) Floris Margadant, Guillermo. El Derecho Privado Moderno. Editorial Esfinge, S.A., 8a. ed. México, 1978; pág. 195.

2.- EDAD ANTIGUA.

En esta época, la mujer se encontraba al lado del hombre trabajando en el campo, actividad que realizaban junto con sus labores que tenían que ejecutar en su hogar. Además, debía dedicarse a la crianza de los hijos y en la mayoría de las ocasiones, el alumbramiento de sus hijos ocurría en el lugar en que se encontraran, así fuese en el campo y, únicamente descansaban lo imprescindible, para poder seguir trabajando al lado del hombre y continuar el cuidado de su hogar.¹⁵

3.- DERECHO ROMANO.

En Roma, se da el sistema del Patriarcado, estableciéndose el parentesco únicamente por vía paterna: "A consecuencia de ello cada persona tiene solamente dos abuelos: los paternos. Dos hermanos uterinos nos son 'hermanos'; en cambio, los hermanos consanguíneos no se distinguen jurídicamente de los hermanos por ambas líneas, etc."¹⁶

En el Derecho Romano, existe la figura del paterfamilias, quien en el caso de las mujeres tenía un amplio poder sobre su esposa y sus nueras casadas cum manu. Ya que la mujer que contraía matrimonio, podía hacerlo cum manu o sine manu.

En el matrimonio cum manu, la mujer sale de la domus paterna (la domus es una especie de monarquía doméstica), para entrar a la domus del marido, pudiendo ser este el paterfamilias, o bien, el suegro. Y teniendo en este caso, poder sobre la mujer como si fuese una hija; por ejemplo el caso de la repartición de la herencia del marido, se le daba a su mujer una parte como si fuera hija de su propio cónyuge.

En el matrimonio sine manu, la mujer continuaba siendo miembro de la

(15) Falcón O'Neill, Lidia. Los Derechos Laborales de la Mujer. Edit. Montecorvo; Madrid, 1966; pág. 15.

(16) Floris Margadant, Guillermo. Op. Cit. Pág. 195.

domus paterna; lo cual manifestaba participando en las fiestas religiosas de la domus paterna, para demostrar que seguía perteneciendo a ésta. Así, si la esposa se ausentaba tres días del hogar conyugal, esto se consideraba como un indicio de que el matrimonio se había efectuado sine manu.

En el Derecho Romano, el término de MATERFAMILIAS existió como título honorífico en el hogar, pero no como término jurídico. Ya que en el caso de una mujer romana libre, que por el hecho de encontrarse soltera o viuda dirigía su propia domus, ésta no tenía potestad sobre sus hijos pues requería de un tutor para cualquier decisión importante que fuese a tomar.

Es así que desde esta época, observamos la discriminación de que ha sido objeto la mujer durante siglos y por tanto, encontrarse sometida a lo que una sociedad hecha por hombres le ordenan.

4.- EDAD MEDIA.

En esta época se debía ejercer un oficio, para el cual primero se debía ser aprendiz, después compañero y posteriormente maestro.

Sin embargo, como siempre (nos dice Lidia Falcón O'Neill) la mujer no podía ser maestra de un oficio, ni siquiera ingresar en la lista de aspirantes al título de maestría. Su sexo la excluía del trabajo por cuenta ajena, y era relegada de las actividades públicas. Si el hombre permanecía sujeto a las humillaciones de su situación de trabajador asalariado, la mujer recibía doble humillación, la primera de rechazo de la condición de su marido, de su escala social; la segunda, por su condición de mujer.¹⁷

Nos señala la autora, que su puesto estaba en la sombra del hogar, su ley en el silencio, su premio en el reconocimiento de sus virtudes

(17) Falcón O'Neill, Lidia. Op. Cit.; Pág. 15.

femeninas. Debía obediencia al padre, al marido, al hermano e inclusive a los hijos.

Aún cuando en esta etapa, algunas mujeres tuvieron que bastarse a sí mismas por el hecho de que los hombres tenían que acudir a la guerra, continuó el interminable hecho de considerar a la mujer como un ser inferior y sumiso con respecto al hombre.¹⁸

5.- EPOCA INDUSTRIAL.

En este tiempo, la mujer fue marco de un sinnúmero de humillaciones, ya que por considerarla inferior se le otorgaba un salario mucho más bajo que el que se le asignaba a los varones, aún y cuando realizaban la misma actividad que éstos y tenían el mismo rendimiento.

Además de tener que aceptar un menor salario, sus condiciones de trabajo eran pésimas y no tenían derechos en cuanto a su maternidad; ya que en muchas ocasiones el parto ocurría en los centros de trabajo y eran atendidas por alguna compañera.¹⁹

6.- PROTECCIONES LEGISLATIVAS PARA LA MUJER, EN EUROPA.

En Inglaterra en 1847, se promulgó la ley de las "Diez Horas", que limitó el trabajo de las mujeres y de los niños. En Alemania en 1878, se concedió un descanso de tres semanas después del parto y, las leyes del seguro social, trataban de garantizar los salarios de las mujeres durante el parto.²⁰

El 1891 se reformó el Código Industrial, prohibiendo el trabajo

(18) Ibid. pág. 16.

(19) Ibid. pág. 20.

(20) Ibid. págs. 24 y 25.

nocturno en las industrias a la mujer y señala algunas empresas especialmente peligrosas o insalubres, donde tampoco podían laborar.

En España en 1892, se prohibió el trabajo de las mujeres en las industrias, en los días inmediatos al parto, así como los trabajos subterráneos. Asimismo se prohíbe el trabajo nocturno en los establecimientos industriales y mercantiles a las mujeres mayores de dieciséis años y menores de dieciocho; la jornada de trabajo para las mujeres de dieciséis a veintitrés años, no debía exceder de diez horas y debían tener descanso de hora y media por lo menos.

El Tratado de Versalles enunció el principio de que a trabajo igual, sin distinción de sexo, corresponde igual salario. Asimismo, trató de la necesidad de dictar una legislación protectora de las mujeres.

En una segunda convención, habló de la protección de las mujeres durante el parto, debiendo concederséles un descanso variable anterior al parto, y de seis semanas posterior al mismo; debiendo recibir la mujer la ayuda necesaria durante estos lapsos, para su sostenimiento y el de su hijo en buenas condiciones higiénicas. Deberá disfrutar también la mujer de dos descansos diarios de media hora cada uno, para amamantar a su hijo.²¹

B.- LA MUJER TRABAJADORA EN LA HISTORIA DE MEXICO.

Como ya hemos mencionado, a la mujer por siglos se le ha educado para que mantuviera un buen hogar, se dedicara a la procreación y educación de los hijos y, primordialmente obedeciera ciegamente a cualquier persona del sexo masculino. Es decir, cuando se encontraba célibe, se encontraba subordinada a la autoridad del padre, o aún, de sus hermanos. Y al contraer

(21) Ibid. págs. 26, 60 y 61.

matrimonio, pasaba a formar parte de la autoridad de su marido.

Posteriormente, la mujer al sentirse demasiado oprimida, tuvo que enfrentarse al hombre y ganar terreno para que fuera respetada como ser humano.

1.- EPOCA PREHISPANICA.

En la SOCIEDAD AZTECA, las mujeres tenían un papel importante en el gobierno del hogar, o bien tenían participación en la economía, así como en la religión. Se tenía un gran respeto por las mujeres, los mayores, los niños y los gobernantes. Y la mujer era apreciada por su moral y su femineidad.

La mujer tenía a su cargo las labores del hogar en general; sin embargo nos damos cuenta que desde esta época se educaba a la misma para atender al marido y a los dioses.

En la SOCIEDAD TARASCA, la mujer tenía una posición social distinguida, pues en muchas ocasiones se elegía a una mujer para que gobernara los pueblos conquistados.

Gonzalo Aguirre Beltrán, nos dice al respecto que: "... como en ningún otro grupo étnico del país, en la organización social de los tarascos existía una institución denominada 'quatepera', la cual estaba bajo el amparo del cazonzi o jefe supremo y sumo sacerdote. Se trataba de una casa para solteras en la que había muchas señoras hijas de principales en un encerramiento que no salían sino las fiestas a bailar con el cazonzi. Estas hacían ofrendas de mantas y pan para su dios curicaveri. Decían que eran aquellas mujeres de curicaveri".²²

(22) Aguirre Beltrán, Gonzalo. Formas de Gobierno Indígena. México, 1953. Citado por Mora Bravo, Miguel. La Igualdad Jurídica del Varón y la Mujer. Consejo Nacional de Población. México, 1985; pág. 38.

De lo anteriormente mencionado, podemos deducir que la mujer en general, aún con todo el respeto que le pudieran tener nuestros antepasados, se encontraba subordinada por las leyes de los hombres y primordialmente se dedicaban a su hogar.

2.- EPOCA COLONIAL.

Con el Descubrimiento de América, la mujer indígena pasó a ser sólo un objeto para los conquistadores, pues mientras los pueblos aborígenes respetaban a sus mujeres, los españoles únicamente buscaban saciar su codicia, su riqueza y su deseo por las indígenas; hiriendo a las mismas en su dignidad humana y convirtiéndolas en sus sirvientas.

Ya que los españoles, mandaban traer a su esposa de España y era a ésta a quien colmaban de riquezas y honores, olvidándose de la india que incluso ya le había dado hijos y a la que dejaban, otorgándole el lugar de la sirvienta de su mujer.

Aunque existen algunos autores que consideran que en esta época las Leyes de Indias protegían a las mujeres y por tanto, eran un gran adelanto para la época en que se vivía, pues estas leyes castigaban a quien obligara a trabajar a mujeres e hijos menores de dieciocho años, prohibía que las mujeres fuesen encerradas para trabajar pues debían tener libertad para que en su casa pudieran hilar y tejer y así poder pagar su tributo; asimismo prohibía que las futuras madres desempeñaran trabajos pesados y durante la lactancia no se les podía mandar a las minas ni maltratar.

Sin embargo, estas leyes operaron utópicamente, pues generalmente no se llevaban a la realidad sus preceptos, sino al contrario se trataba mal y se humillaba a la mujer.

3.- MEXICO INDEPENDIENTE.

Durante esta etapa se emitió la Constitución de 1857, en la que se le negaban a la mujer los derechos políticos de que gozaban los hombres,

pues a aquélla no se le consideraba apta para ejercerlos. Aún y cuando se establecía un espíritu igualitario en esta Constitución.

Asimismo, respecto a la familia tanto en el Código Civil de 1870, como el Código Civil de 1884, se mantenía en un plano de subordinación a la mujer con respecto a su marido; pues se decía que ésta, debía obedecer a aquél, en los aspectos domésticos, en la educación de los hijos y en la administración de los bienes. Lo cual era contrario a lo establecido en el propio Código, en cuyo artículo primero se establecía que la ley era igual para todos, sin distinción de personas, ni de sexos; sin embargo, se dejaba la puerta abierta para poder discriminar a la mujer, pues se decía que en casos especialmente declarados la ley podía darse de diferente forma.

En 1876, tuvo lugar el primer Congreso Obrero, al que asistieron agrupaciones de artesanos y obreros de toda la República, en donde se incluyó por primera vez, a la mujer como trabajadora.

Posteriormente, en 1906 se formó el Círculo de Obreros Libres, cuya pretensión era lograr la disminución de la jornada de trabajo y obtener un aumento al salario; en donde por primera vez se pidió que se dejara de igualar el salario de la mujer con el de los menores.

4.- EPOCA POST-REVOLUCIONARIA.

Posterior al 20 de noviembre de 1910, fecha de la Revolución Mexicana, Venustiano Carranza expide en 1914, un decreto por el cual autoriza el divorcio.

Después, el 5 de febrero de 1917 expide nuestra Carta Magna, dentro de la cual encontramos los artículos 3, 27 y 123, que como sabemos son el inicio de la nueva rama del derecho; es decir el Derecho Social. Por lo que, se le conoce como: **LA DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES DEL 5 DE FEBRERO DE 1917**; ya que se estableció en el artículo 3º Constitucional, que la educación básica, será gratuita y laica, por tanto, el Estado tendrá la obligación de impartirla a todos y cada uno de los miembros de la sociedad.

Por otro lado, el artículo 27 nos habló de que la propiedad de tierras y aguas que se ubiquen dentro del territorio nacional, el propietario originario de éstas será la Nación, quien tendrá el derecho de transmitir el dominio de aquéllas, a los particulares para constituir la propiedad privada. Y de esta manera, evitar que un pequeño grupo de personas, se apoderen de tierras y aguas nacionales.

Por su parte, en el artículo 123 Constitucional, se estableció la tutela que tendría el Estado para con los trabajadores, ya que éstos requerían de ser protegidos, para evitar los abusos que por siglos han venido sufriendo, y por tanto se estableció a rango constitucional el Derecho del Trabajo.

Es así, que originalmente en el artículo 123 Constitucional, no se incluía el Apartado B, referente a las relaciones entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

En lo que se refiere al trabajo de las mujeres, que es el tema de nuestro estudio, se pensó en proteger la maternidad, la familia, y primordialmente sus buenas costumbres. Se prohibieron las labores insalubres o peligrosas para cualquier mujer, así como el trabajo nocturno industrial, el trabajo en establecimientos comerciales después de las diez de la noche y el trabajo en períodos extraordinarios.

Se dispuso en el precepto constitucional, que las mujeres no deberían desempeñar trabajos físicos cuyo esfuerzo fuera considerable, durante los tres meses anteriores al parto. Y tendrían derecho a un mes posterior al mismo, con goce de salario íntegro, la conservación de su empleo y los derechos que hubiesen adquirido por razón del contrato. Asimismo tenían derecho a dos períodos de descanso extraordinario de media hora cada uno, para poder amamantar a sus hijos.

Por otro lado, se estableció el principio de que a trabajo igual, correspondería salario igual sin discriminación por sexo o nacionalidad, del cual hablaremos más ampliamente en otro capítulo.

Posteriormente, el mismo Venustiano Carranza promulgó la Ley de Relaciones Familiares el 7 de abril de 1917, a la cual se le considera la primera gran victoria del movimiento de liberación de la mujer.

Esta ley manifiesta que tanto el marido como la mujer deberán tener la misma autoridad en el hogar y en la educación de los hijos, así como en la administración de los bienes que les pertenezcan. Asimismo, ambos cónyuges tenían ya plena capacidad al ser mayores de edad para administrar sus propios bienes y realizar con ellos lo que mejor les conviniera, sin que la esposa requiera del consentimiento de su esposo para disponer de sus bienes, o viceversa.

Sin embargo, esta misma ley limitaba la capacidad de la mujer casada para la prestación libre de sus servicios, ya que requiera del consentimiento de su esposo para poder laborar.

En 1928 Plutarco Elías Calles expidió el Código Civil de esta fecha, otorgando capacidad jurídica igualitaria tanto al hombre como a la mujer, por lo que ésta no quedaba sometida por razón de su sexo para la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles. Así como también, les otorgaba a ambos cónyuges la misma autoridad en la educación de los hijos y administración de sus bienes.

Por otro lado, se establecía que la mujer tendría a su cargo la dirección y cuidados del hogar; asimismo permitía que ésta pudiera prestar sus servicios, siempre y cuando no perjudicara sus labores dentro del hogar, no dañase la moral y las buenas costumbres. También requiera la mujer del consentimiento del marido para poder laborar, y en caso de no ponerse de acuerdo ambos cónyuges, debería resolver el juez correspondiente la controversia.

En 1931 se expidió la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, reglamentaria del artículo 123 constitucional.

En esta ley se impusieron nuevamente prohibiciones que se habían

asentado en el artículo 123 constitucional, referente a la no utilización del trabajo de mujeres en labores peligrosas o insalubres, el trabajo nocturno industrial y el trabajo en establecimientos comerciales después de las diez de la noche; asimismo se encontraba prohibido el trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato. Manifestaba que labores se consideraban peligrosas y cuáles como insalubres; éstas se podían llevar a cabo siempre y cuando, se tomaran las medidas necesarias para proteger a las trabajadoras.

Por otro lado, las mujeres no podían desempeñar trabajos cuyo esfuerzo físico fuera considerable, se prohibió el trabajo extraordinario; y se impuso la obligación a las empresas que contaran con más de 50 mujeres trabajadoras, establecer guarderías.

En esta misma ley, se estableció que la mujer casada, ya no necesitaría del consentimiento de su marido para poder ejercer alguna actividad remunerativa.

En 1937 Lázaro Cárdenas, promovió una reforma en torno al artículo 34 constitucional, en relación a la Capacidad Cívica de la mujer, con respecto a sus derechos políticos. Reforma que no tuvo frutos, pues no concluyó su trámite legislativo, por temor a que las mujeres se aliaran a la corriente conservadora, al ejercitar su derecho al voto o ser votadas a nivel nacional.

Se conquistó el Voto Municipal, por virtud de la reforma al artículo 115 constitucional, que en 1947 llevó a cabo Miguel Alemán, pudiendo entonces tanto varones como mujeres, tener derecho al voto o a ser votados, en las elecciones municipales.

No fue sino hasta el año de 1953, cuando el entonces Presidente Adolfo Ruiz Cortines, reformó el artículo 34 Constitucional, en el cual se le otorgó a la mujer la plena capacidad cívica. Esto es, la posibilidad de votar en las elecciones nacionales, así como también la de poder ser elegida en éstas mismas. Reforma que en esta ocasión, sí se llevó a cabo.

En el año de 1962, la Ley Federal del Trabajo de 1931 sufre una serie de reformas, publicadas en el Diario Oficial del 31 de diciembre del mismo año; y en relación al trabajo de las mujeres, encontramos que:

Se impusieron los mismos derechos y las mismas obligaciones tanto a varones como a mujeres; se prohibió el trabajo extraordinario a éstas, y en caso de que lo efectuaran, se le impuso la obligación al patrono de retribuirle al 200% más del salario normal. Protección que trajo como consecuencia, el que los patronos no quisieran contratar a mujeres, por resultarle mucho más barata la mano de obra masculina, ya que a los hombres únicamente se les pagaba un 100% más del salario por tiempo extraordinario de trabajo.

A la mujer durante la preñez se le prohibió que realizara trabajos peligrosos para la salud del producto o de la suya propia, concediéndosele un descanso de seis semanas antes y seis después del parto (tiempo que se podría prorrogar en caso necesario, con goce de salario íntegro). También tenía como derecho la mujer trabajadora, el de amamantar a sus hijos durante dos periodos de descanso diarios de treinta minutos cada uno; tenía el derecho de conservar su empleo anterior, siempre y cuando no hubiese transcurrido un año después de producido el parto. Se debían computar los tiempos pre y postnatales para su antigüedad.

De la prohibición de desempeñar labores peligrosas o insalubres, se exceptuó a las mujeres que desempeñaran cargos directivos o tuvieran un grado técnico o universitario.

También el patrono tenía la obligación de mantener un número suficiente de sillas para las madres trabajadoras. Quedó a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social prestar el servicio de guardería.

Para llevar a cabo estas reformas, nos comenta el maestro Mario de la Cueva que se tomaron en cuenta las grandes participaciones que se observaban dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México y del Instituto Politécnico Nacional por parte de la mujer, ya que dentro de

dichas instituciones se encontraban un gran número de mujeres estudiantes que buscaban alcanzar y desempeñar las mismas actividades que los varones.

En 1969, el entonces Presidente Gustavo Díaz Ordaz reformó nuevamente el artículo 34 constitucional, estableciendo la edad de 18 años tanto para varones como para mujeres, para adquirir la calidad de ciudadanos.²³

Otro de los problemas en los que se veía envuelta la mujer, era en el caso de que tuviese descendencia fuera del territorio nacional, pues ella no podía otorgar su nacionalidad a sus hijos; sino que sólo podían hacerlo los varones. Por lo que en 1969, Díaz Ordaz promulgó la reforma al artículo 30 constitucional, otorgando a la mujer el derecho de transmitir su nacionalidad mexicana a sus descendientes nacidos en el extranjero.

En el año de 1970, se promulgó una nueva Ley Federal del Trabajo y, en lo referente al trabajo de la mujer, siguieron prevaleciendo las disposiciones a que ya hemos hecho mención, como son:

a) La prohibición del trabajo de mujeres en labores peligrosas o insalubres; el trabajo nocturno industrial y el comercial, después de las diez de la noche.

b) Prohibición de la jornada extraordinaria y, en el caso de que la mujer prolongara su jornada ordinaria de trabajo, se le debía pagar el 200% más por tiempo extraordinario de trabajo.

c) Varones y mujeres gozaban de los mismos derechos y obligaciones, por lo que no se debían establecer distinciones por motivos de sexo.

(23) Gastelum Gaxiola, Ma. de los Angeles. Agenda de Derecho y Obligaciones de la Mujer. Consejo Nacional de Población. México, 1987; pág. 23.

d) El propósito fundamental de la protección en el trabajo de las mujeres, es la maternidad.

e) Las labores peligrosas o insalubres, no rigen para las mujeres que posean un grado directivo, universitario o técnico.

En materia agraria fue Luis Echeverría, quien promulgó la Ley de Reforma Agraria en 1971, en donde le otorgó a la mujer campesina la igualdad de derechos con respecto al ejidatario y al campesino, en los aspectos políticos y administrativos.

En 1974 el mismo Luis Echeverría, realizó una nueva reforma al artículo 30 constitucional, permitiendo que la mujer pudiera transmitir su nacionalidad a su cónyuge extranjero.

Finalmente, se elevó a rango constitucional, la plena igualdad entre varones y mujeres en 1974, cuando Luis Echeverría reformó el artículo 49 constitucional, en cuyo primer párrafo, parte primera, y que actualmente continua vigente, nos dice: "El varón y la mujer son iguales ante la ley".

Esta reforma, en la que se le otorga la plena igualdad jurídica a la mujer con respecto al varón, trajo como consecuencia el que en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, asimismo se otorgara a la mujer la igualdad que merece junto al hombre, en el área laboral; manifestando que la protección especial que se le otorga a la mujer trabajadora, se refiere única y exclusivamente, a su maternidad.

Con estas reformas se suprimieron la prohibición de efectuar labores peligrosas o insalubres, trabajo nocturno y jornada extraordinaria.

Se manifestó que durante la preñez, la mujer no debería realizar ningún esfuerzo considerable que pusiera en peligro su salud durante la gestación; tendría un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, con goce de salario íntegro y el derecho de conservar su empleo; así como dos periodos de descanso para la lactancia de media

hora cada uno. Se estableció el derecho de guardería infantil, como un seguro obligatorio; y a su vez, el patrón debía observar las medidas de higiene y seguridad adecuadas, para la salud y vida de los productos de la concepción.

Como consecuencia de estas reformas, también la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional sufrió una serie de reformas en torno al trabajo femenino, a las cuales dedicaremos un estudio más amplio en el siguiente capítulo.

Todas estas reformas que se llevaron a cabo, como ya mencionamos durante el año de 1974, son un antecedente a lo que viene a llamarse un año más tarde en 1975, como EL AÑO INTERNACIONAL DE LA MUJER.

Es así que después de muchos años de lucha y esfuerzo por parte de la mujer, para lograr su independencia con respecto del hombre, en 1975 se declara por la Organización de las Naciones Unidas como el Año Internacional de la Mujer. Manifestando esta organización, que se debería integrar a ésta al progreso económico, social y cultural de cada Nación; pues parece ser que hasta entonces, se dieron cuenta de la participación continua de la mujer en el progreso de la sociedad desde la aparición del hombre.

México a este respecto, manifestó que la discriminación de la mujer hería su dignidad humana, por lo que se debería igualar la situación entre varones y mujeres en todos los aspectos. Reconoció la participación de la mujer dentro de las luchas a que se enfrentó nuestro país por la liberación.

También comentaron que no se debía limitar a la mujer por el simple hecho de la procreación; así como que se le debía imponer también al hombre, su responsabilidad en la educación de los hijos, en el funcionamiento del hogar, etc.; labores que solamente se le habían encomendado durante siglos, únicamente a la mujer.

Sin embargo, en el principio número 10 de los promulgados en la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, se nos dice: "La igualdad de derechos entraña las siguientes responsabilidades; por lo tanto es un deber de la mujer aprovechar cabalmente las oportunidades que se le proporcionan y cumplir sus deberes para con la familia, el país y la humanidad".

De lo anterior, deducimos que se le continúa dejando a la mujer gran parte de la responsabilidad que debe tener en primer lugar con la familia, después con la Nación y por último con todos los seres humanos en general.

Ya que se establece que las mujeres deben aprovechar la oportunidad proporcionada de poder encontrarse en un plano de igualdad de oportunidades, condiciones, etc., en el trabajo, en el hogar, la sociedad. Sin embargo, consideramos que ha sido precisamente la mujer, quien en su afán de lucha, sobrevivencia, superación y primordialmente, conseguir en la sociedad el lugar digno que como ser humano merece, la que la logrado todas y cada una de las oportunidades que supuestamente le están brindando.

CAPITULO III

EL TRABAJO DE LAS MUJERES**A.- LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD.**

Ya hemos hecho mención, que durante mucho tiempo se han escrito leyes en las que supuestamente se ha protegido al sexo femenino; sin embargo, lo único que se ha hecho con esto es lograr que se subestimara a la mujer. Por ello, ésta ha luchado a través de la historia por lograr su igualdad ante el hombre y la sociedad; y fue así, como en nuestra Constitución Federal se logró que solamente se incluyera como protección dentro del trabajo de la mujer, a la maternidad; protección que se encuentra estipulada en el Apartado A del artículo 123 fracción V de nuestra Carta Magna, mismas a que ya nos hemos referido en el capítulo precedente.

La maternidad es en la mujer, una de sus principales funciones biológicas, independientemente de la importancia que pueda tener para la misma, durante toda su vida; es solamente eso, la función reproductiva lo que la diferencia del varón.

Por tanto, nuestra Constitución protege únicamente a la mujer en razón de la maternidad, ya que se preocupa por el nuevo ser que se encuentra en formación y que como consecuencia requiere de cuidados desde que ha sido concebido, hasta que cuente con determinada edad (al ya haber nacido), en la que ya no requiera de ser totalmente protegido por sus padres.

I.- REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE 1974.

Como consecuencia a las reformas que sufrió la Constitución, a su vez la Ley Federal del Trabajo sufrió una serie de modificaciones en el año

de 1974, realizadas por Luis Echeverría Álvarez y que actualmente aún se encuentran vigentes.

El trabajo de las mujeres se encuentra regulado en el Título Quinto de la L.F.T., a partir del artículo 164 hasta el 172 de la misma.

Se dispone la igualdad de derechos y obligaciones que deben tener tanto varones como mujeres (art. 164), lo que significa que ambos sexos podrán realizar cualquier tipo de trabajo, en las mismas condiciones y en la misma jornada de trabajo, teniendo ambos las mismas oportunidades para desarrollarse dentro de su área laboral; por lo que se dispone en el art. 165 de la ley, que lo que motiva a la protección especial que pueda tener la mujer, será únicamente la maternidad. Pues con esto, se logra proteger la conservación de la especie humana.

En nuestro entorno social, laboral y real, la mujer se ha encontrado a través del tiempo, con la necesidad de trabajar en todo tipo de actividades y en cualquier condición que se le impusiera; todo esto, por razones primordialmente económicas, ya fuera por tener que ayudar a su marido en la economía familiar, o bien, hubiese sido abandonada y por tanto, ella sola tiene a su cargo la situación económica y moral de su familia. A pesar de esto, se ha mantenido a la mujer en un plano de desigualdad con respecto al hombre, ya que como sabemos antiguamente le estaba prohibido el realizar trabajos insalubres o peligrosos, el trabajo nocturno industrial, el realizado en establecimientos comerciales después de las diez de la noche y el ejecutado en horas extraordinarias; además de tener que soportar el percibir un menor salario, en relación con el que percibía el varón, realizaba todas las actividades que le estaban prohibidas.

Con las reformas de 1974, se le continuó prohibiendo a las mujeres los trabajos en las condiciones que anteriormente ya mencionamos, pero no a todas las mujeres en general, sino en particular a la mujer que se encuentre en estado de gravidez (art. 166) y por tanto, representa un peligro para su salud o la de el producto, en razón de la misma gestación; o bien, lo represente durante el periodo de lactancia.

Es decir, que actualmente las mujeres pueden ejecutar labores peligrosas o insalubres, siempre y cuando no se encuentren en estado de gravidez, pues de ser así, les está prohibido a los patronos incluirlas en este tipo de actividades.

Ya que al establecer la igualdad de derechos y obligaciones a varones y mujeres, éstas pueden efectuar cualquier actividad de las que les estaban prohibidas y que sólo podían realizar los hombres. Pues como hemos mencionado continuamente, se protege a la mujer en razón de su maternidad y no a la mujer como ser humano; porque como tal, se debe proteger tanto al hombre como a la mujer, en todos los aspectos: laboral, civil, familiar, mercantil, etc.

2.- CONCEPTO DE LABORES INSALUBRES O PELIGROSAS.

La ley en su artículo 167, define a las labores insalubres o peligrosas como aquellas que: "... por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia 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".

Para el profesor Guillermo Cabanellas, el trabajo insalubre es aquel: "... perjudicial para la salud, el propenso a producir una enfermedad o a agravar una precedente en quien desempeña las actividades nocivas. Ocurre así con el trabajo en las minas de mercurio, donde, al cabo de determinado tiempo, según las condiciones individuales de resistencia por la tarea específica, se contrae un mal peculiar".²⁴

(24) Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Editorial-Bibliográfica Omeba. B.A., Argentina, 1968; pág. 525.

Es decir, que debemos entender que tanto las labores peligrosas como las insalubres, serán todas aquellas actividades que puedan tener un efecto biológico posterior sobre la salud de cualquier ser humano. Pues existen materiales que se utilizan para la elaboración de productos; u objetos, máquinas, herramientas, utensilios, etc., de trabajo que afectan la salud de todo individuo, por lo que tanto hombres como mujeres al realizar este tipo de trabajos, deben de contar con las medidas higiénicas y de seguridad necesarias para llevarlas a cabo. Y así, proteger en la mayor medida posible su salud.

El mismo Guillermo Cabanellas, nos dice que se consideran insalubres, a las industrias que pueden originar en mayor o menor grado transtornos orgánicos, producidos por elementos propios que se utilicen durante el trabajo, como son: el plomo, mercurio o el benzol, etc. Considera que en realidad no existen trabajos insalubres, sino que son los lugares o métodos de trabajo, a los que se debe considerar como tales, por lo que nos menciona: "... no es el trabajo, sino la ocasión y el lugar donde se realiza, lo que provoca el peligro para la salud del trabajador. Las causas frecuentes de insalubridad provienen del empleo de determinadas sustancias nocivas o de polvos tóxicos".²⁵

Es por todas estas consideraciones, que se prohíbe que las mujeres en estado de gravidez, realicen trabajos insalubres o peligrosos, ya que representan un peligro tanto para su propia salud, como para la del producto en estado de gestación, así como su buena salud en período de lactancia. Ya que de esta manera, la sociedad protege el futuro de la humanidad; aunque no debemos olvidar que los genes hereditarios no provienen solamente de la mujer, sino que también se encuentra involucrado el hombre en esta situación. Por lo que, reiteramos que todas las actividades que puedan entrañar un peligro para la salud de cualquier ser humano, sea varón o mujer, se deben realizar con las medidas adecuadas de

(25) Ibid., pág. 526.

higiene y seguridad para evitar males posteriores, en relación a los nacimientos de nuevas generaciones.

B.- DERECHOS DE LAS MADRES TRABAJADORAS.

Debido a que se sigue considerando que la mujer es la única encargada del buen cuidado y educación de los hijos, así como del funcionamiento del hogar, se le han otorgado a las mujeres trabajadoras, que han tenido hijos ciertos derechos, que en muchas ocasiones no se cumplen y que encontramos reunidos primordialmente, en el numeral 170 de las fracciones I a la VII son:

1.- Durante el estado de gestación, la mujer no deberá realizar trabajo alguno que requiera ser ejecutado con esfuerzos considerables y por tanto, signifiquen un peligro para la salud, que actúen o alteren su estado psíquico y nervioso, como serían el levantar, tirar o empujar grandes pesos, que trajeran como consecuencia trepidación; tampoco deberán permanecer de pie durante largo tiempo.

2.- Tendrán derecho a un descanso de seis semanas antes y seis posteriores al parto; durante los cuales percibirán su salario íntegro.

Cabe hacer mención, que encontramos en el Apartado B del Artículo 123 Constitucional, referente a las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, que en su fracción XI, inciso c, se otorga a las mujeres embarazadas, un descanso anterior al parto de un mes, es decir, de treinta días y, de dos meses posteriores al mismo, o sea, de sesenta días. Situación, que se corrobora en la legislación reglamentaria correspondiente, es decir, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que en su numeral 28 establece: "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.

La misma situación prevalece para los Trabajadores de la Educación,

ya que en sus Condiciones Generales de Trabajo, del Consejo Nacional de Fomento Educativo, se les otorga en su artículo 50, a las trabajadoras encintas, un mes antes de la fecha aproximada del parto y dos posteriores al mismo.

La anterior situación, la consideramos como no equitativa con respecto a las trabajadoras que se encuentran regidas por el Apartado A del artículo 123; ya que tanto la mujer que trabaja para el sector privado, como aquella que labora para el Estado, y ambas se encuentran en estado de gravidez, se deberían de otorgar a las mismas, exactamente los mismos derechos, pues en ambos casos se protege la maternidad de la mujer.

Ya que, en la Ley Reglamentaria del Apartado A, del artículo 123 Constitucional, se establece un descanso de seis semanas antes y seis semanas posteriores al parto; equivalentes a cuarenta y dos días cada periodo, que dan un total de ochenta y dos días.

Mientras que, en el Apartado B, se otorgan un mes de descanso anterior al parto, que equivale a treinta días y dos meses posteriores, equivalentes a sesenta días; dando un total de tiempo de descanso de noventa días. Existiendo por tanto, una diferencia de ocho días de descanso, a que tienen derecho las madres trabajadoras al servicio del Estado.

3.- Los periodos anteriormente mencionados, podrán ser prorrogados por todo el tiempo que fuese necesario, si la mujer se encuentra imposibilitada para trabajar, como consecuencia del embarazo o del parto. Dichos periodos solo serán retribuidos con el 50% de su salario; tiempo que no deberá ser mayor a 60 días.

4.- Tendrán derecho durante la lactancia, a dos tiempos de descanso extraordinario por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

5.- Podrán regresar a su puesto, en un lapso no mayor de un año, a partir de la fecha del parto.

6.- Se deberán computar en su antigüedad, los periodos pre y postnatales.

7.- En el artículo 172 de la L.F.T., se establece además que se deberá mantener a disposición de las madres trabajadoras, un número suficiente de asientos y sillas. Esta disposición es conocida en otras legislaciones, como la Ley de la Silla.

8.- En el numeral 127 fracción IV, se establece que se deberán considerar a las madres trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales como trabajadores en activo, para otorgarles el derecho de reparto de utilidades.

9.- Se impone la obligación al patrón de brindar a las mujeres preñadas, la protección establecida en los reglamentos (art. 132-XXVII L.F.T.).

Por otro lado, la Ley del Seguro Social en su numeral 93 segundo párrafo, establece que las prestaciones con motivo de la maternidad, se iniciarán a partir del día en que el Instituto Mexicano del Seguro Social certifique que la mujer se encuentra en estado de gestación. Certificación que señalará la probable fecha del parto, la cual se tomará como base para computar los cuarenta y dos días anteriores al mismo, para el goce del subsidio que otorga la ley.

En el caso de que la fecha fijada por los médicos del Instituto, no concuerde exactamente con la del parto, se deberá cubrir a la asegurada los subsidios que le corresponden por el lapso de cuarenta y dos días posteriores al parto, sin importar que el periodo anterior al mismo, se haya excedido. Ya que los días que se hayan prolongado en el periodo anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad.

C.- EL SERVICIO DE GUARDERIA.

Aunque nuestra Constitución y sus respectivas leyes reglamentarias, como

son: el Código Civil, la Ley de Reforma Agraria, la Ley Federal del Trabajo, etc., establecen la igualdad de varones y mujeres en todos los aspectos que cada una de ellas regula, en nuestro entorno social, laboral, familiar, etc., se le continúan imponiendo a las mujeres reglas que según la sociedad en que gobiernan los hombres, éstas deben seguir para que el entorno social y primordialmente familiar, no pierda su eslabón principal: la mujer sometida y atada a un gobierno impuesto sólo por varones, en el que ellas única y exclusivamente deberán dedicarse a la procreación y a las labores del hogar, sin contar nunca con voz, voto o autoridad alguna.

Es por esto, que uno de los derechos de que goza la mujer trabajadora es el de Guardería, pues gracias a él, la mujer puede realizar trabajos remunerativos fuera de su hogar, sin que el hombre pueda juzgarla por el hecho de no atender a sus hijos.

Por esto, el servicio de guardería es uno de los derechos más importantes de las madres trabajadoras; pues necesitan contar con éste, para poder dejar a sus hijos en un lugar seguro, higiénico y adecuado todo el tiempo que pueda durar su jornada de trabajo. Ya que, eternamente se considerará que es la mujer quien debe tener a su cargo el debido cuidado y educación de los hijos. Y por lo que se ve en la necesidad la mujer, de dejar a cargo de personas ajenas a su familia, el cuidado provisional de sus hijos, durante el tiempo que ella tiene que laborar.

Es así, que tanto la Constitución en su artículo 123 fracción XXIX, como la Ley Federal del Trabajo en su numeral 171, establecen que los Servicios de Guardería Infantil, serán otorgados por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La misma Ley del Seguro Social, hace mención de que la mujer trabajadora no puede proporcionar los cuidados maternos durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, por lo que considera que este servicio, es un riesgo que debe cubrir el I.M.S.S. (art. 184 de la Ley del Seguro Social).

La prestación de guardería infantil, tiende a cuidar y fortalecer la

salud y buen desarrollo del niño, formándole sentimientos de adhesión familiar y social; el desarrollo de la imaginación y la razón; la formación de hábitos higiénicos y cooperación, todo esto como elementos formativos para su debida convivencia familiar y social. Todo este desarrollo del infante, se logra ya que los hijos de las trabajadoras, son admitidos al servicio de guardería desde la edad de cuarenta y tres días, hasta la edad de cuatro años.

Estos servicios incluyen el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y recreación de los hijos de las madres trabajadoras. El I.M.S.S. tiene la obligación de establecer instalaciones especiales por zonas, para la prestación de los Servicios de Guardería, en atención a los lugares en que se encuentren los centros de trabajo y de habitación.

Por otro lado, el artículo 190 de la Ley del Seguro Social, establece que los patrones deberán cubrir íntegramente la prima para el financiamiento del seguro de guarderías infantiles, independientemente de que tengan o no trabajadoras a su servicio.

Este servicio de guardería se otorga a las madres trabajadoras, durante las jornadas de trabajo diurnas. Por lo que, consideramos que las mujeres que cuentan con una jornada de trabajo nocturno, se encuentran en desventaja en relación con las primeras; ya que en muchas ocasiones, las mujeres trabajadoras no cuentan con alguna pareja, ya sea por ser madres solteras, viudas o divorciadas que se enfrentan ante el hecho de tener que sacar adelante a sus hijos, y no cuentan en estos momentos con la ayuda de familiares, amigos o vecinos que les puedan cuidar a sus hijos por la noche, para poder ellas salir a laborar.

Por lo que, pensamos deberían establecerse los servicios de guardería infantil durante las 24 horas del día, para que así la mujer no se enfrentara ante la problemática de dónde y con quién dejar a sus hijos, mientras que ella tiene que salir a trabajar, para poder ganarse un salario con el que tendrá que mantener un determinado número de hijos, así como a ella misma.

Ya que, como nos menciona el Dr. Rafael Sajón: "El seguro social de

maternidad e infancia es un medio, un instrumento de la seguridad social para proteger a la madre y al niño desde el punto de vista médico, económico, social y en concurrencia con el Servicio Social para mejor afirmación de la persona humana y para que el niño se incorpore cuidadosamente y en la plenitud de sus posibilidades a una sociedad vital y estructurada.²⁶

De esta manera, la madre trabajadora podrá laborar en cualquier jornada de trabajo (diurna, mixta, nocturna, etc.), sin tener que preocuparse por el hecho de tener que dejar a su o sus hijos en muchas de las ocasiones sin ninguna vigilancia. Pues podrá contar con el servicio de guardería en cualquier tiempo que tenga que cubrir su jornada de trabajo.

Así, con las guarderías infantiles, se logrará un mejor desarrollo del niño para que pueda desarrollar todas sus destrezas y habilidades que pueda tener éste y, no encontrarse ante la situación de tener que quedarse sólo en su hogar, sin supervisión ni motivación algunas.

D.- LEGISLACION COMPARADA.

Realizaremos una breve comparación, acerca de las normas que protegen a la mujer en Brasil, Argentina y España. Pues existen algunos derechos que se les otorgan a las mujeres como trabajadoras en general y otros, a las madres trabajadoras en particular.

Iniciaremos por exponer algunos de los derechos, que se estipulan para las mujeres trabajadoras en Brasil.

(26) Sajón, Rafael. Protección Integral de la Madre y del Niño. Instituto Interamericano del Niño, O.E.A.; Montevideo, Uruguay, 1974; pág. 3.

1.- LA LEY BRASILEÑA.

En la legislación del Brasil se establece también, la igualdad de derechos y obligaciones para las mujeres y varones trabajadores. Así como el principio de que a igualdad de trabajo, se debe otorgar la misma remuneración, en las mismas condiciones, sin distinciones en razón del sexo.

Asimismo, se establece que la protección que se brinda a la mujer, tiene como fin el asegurar el rendimiento demográfico, por lo que se protege su función fundamental que es la maternidad.

A la mujer trabajadora en general, en esta legislación se establece que en caso de trabajo extraordinario, se le debe pagar un sobre-salario; sin embargo este trabajo solo lo puede llevar a cabo, previa autorización escrita de un médico oficial.

Se le prohíbe también a la mujer trabajadora en general, el realizar trabajos, que según los legisladores brasileños son incompatibles con su frágil constitución física, función fisiológica y moralidad, como es el caso de los trabajos en subterráneos, minerales, subsuelo, piedreras y construcción. También se le prohíbe, el trabajo peligroso e insalubre.

En cuanto, a la madre trabajadora en particular, y a quien se le protege en razón de la maternidad y de la moralidad, se le otorgan entre otros derechos, los siguientes:

a) Tendrán derecho a un descanso de cuatro semanas antes y ocho después del parto, durante los cuales gozarán de su salario íntegro.

b) Tendrán derecho a que se les prorrogue los anteriores descansos, por dos semanas en casos excepcionales, también con goce de salario íntegro. Periodos que se dan cuando surgen complicaciones en razón del embarazo, lo cual debe comprobar la mujer encinta, por medio de un certificado otorgado por médico oficial.

c) Tienen derecho a la construcción y manutención de guarderías infantiles; así como de una ayuda por natalidad.

d) En el caso de que la mujer trabajadora tuviese un aborto no criminoso, tendrá derecho a un reposo de dos semanas, el cual será remunerado.

Aún y cuando se establece la supuesta igualdad de derechos y obligaciones para hombres y mujeres, en la legislación laboral brasileña, nos damos cuenta de que la mujer se encuentra en un plano de inferioridad y discriminación, pues se le protege su maternidad, con el objeto de continuar la perpetuación de la especie humana, así como el hecho de dejarle a ella a su cargo también, la moralidad de la sociedad.

Por otro lado, consideran que la mujer es débil físicamente y por tanto, se le prohíben una serie de labores. Lo que consideramos como discriminante, pues a pesar de esta supuesta debilidad, la mujer ha demostrado tener carácter, entereza e inteligencia para realizar cualquier tipo de trabajo.

2.- LA LEY ESPAÑOLA.

En esta legislación, se le exige a la mujer para ingresar al trabajo industrial o mercantil, un certificado en el que conste estar vacunada y no padecer ninguna enfermedad contagiosa.

En general, se establece también la igualdad de derechos y obligaciones de hombres y mujeres; así como el derecho de igualdad de salarios, para un trabajo igual.

Se les prohíbe a las mujeres trabajadoras las labores a domicilio, que se consideren como peligrosas e insalubres. Deben tener un descanso mínimo y continuo de doce horas, entre cada dos jornadas consecutivas de trabajo, el cual deberá de ser siempre por la noche; a excepción del trabajo doméstico, el trabajo a domicilio y el trabajo en taller de

de familia.

La jornada extraordinaria de trabajo, se le pagará en un 50 por 100 cuando menos, la cual no deberá exceder de diez horas. Mientras que a los varones se les permite exceder este límite y hasta las diez horas, se les pagará solo el 25 por 100.

En relación a la maternidad, se le otorgaron los siguientes derechos:

Tendrá derecho a un descanso de seis semanas antes y seis posteriores al alumbramiento, con goce de salario completo.

Cuando la mujer embarazada, ejerza su derecho de descanso por el próximo alumbramiento, tendrá el derecho de la estabilidad en su empleo, por lo que el patrón deberá reservarle su puesto durante el tiempo a que tenga derecho.

También tienen derecho, a que durante el período de lactancia, tendrán dos descansos de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Para los cuales, solamente deberán comunicar al director o representante de la empresa, la hora en que habrán de salir del lugar de trabajo, para amamantar a sus hijos.

Las madres trabajadoras, tienen derecho a una excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y máximo de tres, contados a partir de la terminación del descanso obligatorio por maternidad; derecho que se les ha concedido para que puedan atender a la crianza y educación de la primera infancia de sus hijos y, sin remuneración alguna. Al terminar la excedencia, podrá regresar a la empresa, la cual le deberá destinar la primera vacante que surja en igual o similar categoría a la que venía desempeñando.

Asimismo, tiene derecho en razón de su maternidad, a disponer de un asiento, destinado exclusivamente a la mujer trabajadora, para que pueda

descansar, cuando no se lo impida su ocupación. A este derecho se le conoce en España, como Ley de la Silla.

Por otro lado, se establece que la mujer trabajadora que vaya a contraer un próximo matrimonio, podrá optar por alguna de las siguientes tres opciones:

a) Continuar con su trabajo, sin alterar su relación laboral.

b) Rescindir su contrato de trabajo, teniendo el derecho a la indemnización legal o convencional correspondiente.

c) Tendrá derecho a una excedencia voluntaria, por un lapso no inferior a un año ni superior a tres. Pero, en el caso de optar por esta situación, a su reingreso a la empresa, no podrá dentro de los cinco años siguientes, tener derecho a la excedencia especial que se concede por alumbramiento.

En nuestro concepto, si se les exige a las mujeres un certificado de vacunación y/o de no padecimientos contagiosos, también se le debería de exigir que lo presenten los varones, pues ambos pueden padecer de alguna enfermedad, no solamente la mujer. Asimismo, el que se les prohíba el trabajo insalubre y peligroso, así como el extraordinario, lo consideramos como signo de discriminación, en relación con el varón, pues ambos son seres humanos y merecen los mismos tratos, derechos y condiciones de trabajo.

Por otro lado, el hecho de que se le otorgue una retribución más baja al hombre, por jornada extraordinaria de trabajo (25 por 100); mientras que a la mujer, se le otorga el derecho de percibir el 50 por 100 por el mismo tipo de jornada, pensamos es otro ejemplo de discriminación, ya que, aún y cuando se otorga un mayor salario a la mujer por un lado, no es justo ni equitativo para el hombre y, por otro, el hecho de que los patronos, preferirán que sean los varones y no las mujeres, quienes realicen trabajos en horas extraordinarias, ya que les implicaría un menor

costo por el pago de este tipo de jornada.

3.- LA LEY ARGENTINA.

También en Argentina, se ha establecido el principio de que a igual trabajo, corresponde igual salario; el cual nos dicen debe entenderse vigente, siempre que existan igualdad de condiciones.

Por otro lado, se le prohíbe a las mujeres realizar trabajos en jornadas nocturnas, excepto en los casos en que se empleen los miembros de una misma familia. Sin embargo, esta prohibición no rige para las mujeres que tienen a su cargo algún puesto directivo o técnico, o bien, estén empleadas en servicios de sanidad y bienestar.

En la ley argentina, se establece la prohibición de establecer en las convenciones colectivas de trabajo o reglamentaciones autorizadas, algún tipo de discriminación en el empleo, fundada en el sexo o estado civil de la persona. Se prohíbe que laboren en industrias o tareas insalubres, peligrosas o penosas para el sexo femenino.

Se les otorga el derecho de descanso de 45 días anteriores y 45 posteriores al parto, pudiendo la interesada optar por reducir su período de descanso anterior al parto, acumulándose éste, al descanso posterior al mismo. Durante estos períodos, la trabajadora deberá conservar su empleo y gozar de las asignaciones que le otorguen los sistemas de seguridad social.

En el caso de que la madre trabajadora, una vez vencido el plazo de descanso que le concede la ley y, deba permanecer ausente por un tiempo mayor, como consecuencia de una enfermedad originada por el embarazo o el parto, para su incapacidad se registrará por las normas relativas a la enfermedad inculpable.

Tendrán derecho asimismo, las madres trabajadoras, a dos períodos de descanso durante su jornada de trabajo, de media hora cada uno. Este derecho, no debe prolongarse por un lapso de más de un año, excepto que por

razones médicas, sea necesario que la madre amamante a su hijo, por un tiempo más prolongado.

Se ha establecido también la Ley de la Silla, que como ya mencionamos, con ésta se obliga al patrono a poner a disposición de las trabajadoras, sillas para que las puedan utilizar, cuando sus ocupaciones se lo permitan.

La legislación argentina, tomó de la española, el derecho de excedencia para las madres trabajadoras; pero en la primera, solamente se les otorga durante un plazo no inferior a tres meses, ni superior a seis meses, independientemente del tiempo de descanso que le otorga la ley por maternidad.

CAPITULO IV

LA DESIGUALDAD DE LA MUJER TRABAJADORA

A.- CONCEPTOS GENERALES EN RELACION A LA MUJER.

1.- CONCEPTO DE MUJER.

El Diccionario de la Lengua Española, nos define a la mujer como la "Persona del sexo femenino. La que ha llegado a la edad de la pubertad. La casada, con relación al marido. La que cuida de su hacienda y familia con mucha exactitud y diligencia".

Por su parte, Guillermo Cabanellas, nos otorga el mismo significado para la palabra mujer que nos da el Diccionario de la Lengua Española; pero nos menciona el concepto, que Ulpiano realizó acerca de la misma: "... mujer sólo lo es la que se encuentra en edad de cohabitar con el hombre; es decir, la púber, sea soltera, casada o viuda".²⁷

El Código Internacional del Trabajo, nos establece que el término mujer: "... hace referencia a toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no..."²⁸

Es así, que debemos establecer que la palabra mujer, se refiere a todo ser humano, perteneciente al sexo femenino, sea cual fuere su edad, estado civil, religión, nacionalidad, etc.; pues aún y cuando, a los bebés, se les denomina comúnmente como niños o niñas, según el sexo, no podemos

(27) Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo IV. Editorial Heliasta, S.R.L., 14a. ed. B.A., Argentina, 1979; pág. 479

(28) Cit. pos. Falcón O'Neill, Lidia. Op. Cit. Pág. 70.

decir que las niñas, no son mujeres, simplemente por el hecho de que no cuentan con la edad que piden en las deficiones que hemos transcrito o bien, porque no cohabitan con varón alguno. Por lo que, no debemos dejarnos influenciar con la idea de considerar que la mujer, será sólo aquella que cuente con determinada edad o estado civil, pues esto no influye para asegurar el sexo a que pertenece un niño.

2.- CONCEPTO DE DESIGUALDAD Y DISCRIMINACION.

En general, se nos menciona el mismo concepto en los diversos diccionarios que hemos consultado; v.g., para el Diccionario de la Lengua Española, desigualdad significa calidad de desigual; es decir, que no es igual.

El mismo diccionario, nos menciona que desigualar es: "Hacer a una persona o cosa desigual a otra. Adelantarse, aventajarse".

Para Cabanellas, desigual es lo: "Contrario a identidad o semejanza. Variable. Con fuerzas desproporcionadas en ataques o agresiones. Injusto, inicuo. En lo jurídico y en lo político se emplea este adjetivo para indicar determinado privilegio o favoritismo en beneficio de unos o injusticia y desamparo con respecto a otros".²⁹

Con relación al concepto de desigualar, el mismo autor nos dice que significa hacer desigual a una persona o cosa. En lo referente a desigualdad, es la "... condición, generalmente desvalorizada -Cabanellas- de lo desigual".³⁰

(29) Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II. Editorial Heliasta, S.R.L., 14a. ed. B.A., Argentina, 1979; pág. 661

(30) Id.

La desigualdad es la: "Negación del principio de igualdad. Es decir, producto de las carencias sociales, que impiden al hombre y/o a gran parte de la comunidad alcanzar su destino económico social, dificultándoles -según Rodolfo Capón Filas- el justo acceso a los bienes y servicios que produce la sociedad para su supervivencia y desarrollo.

La desigualdad social trae aparejada, la discriminación, la marginalidad y la clandestinidad del hombre".³¹

En relación al concepto de Discriminación, nos menciona José Alberto Garrone, que es: "Separar, distinguir. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos o políticos".³²

Por su lado, Guillermo Cabanellas, nos dice acerca del concepto que comentamos que: "Hasta no hace mucho, en que encontró indulgencia académica, se consideraba indisculpable anglicismo por diferencia, diferenciación o desigualdad".³³

Este mismo autor, nos ofrece el concepto de Discriminación Social: "Extranjerismo anglosajón aceptado para indicar desigualdad en el trato racial o de cualquier índole".³⁴

Mientras que, discriminar es: "Diferenciar o distinguir cosas o situaciones -Guillermo Cabanellas- entre sí. Tratar con inferioridad a personas o colectividades por causas raciales, religiosas, políticas o sociales".³⁵

Para Rodolfo Capón Filas, la discriminación en la relación laboral: "... suele darse desigualdad de trato respecto de las condiciones y medio

(31) Capón Filas, Rodolfo. Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Relación Individual del Trabajo. Rubinzal y Culzoni, S.C.C. Editores, Argentina, 1987; págs. 149 y 150.

(32) Garrone, José Alberto. Diccionario Jurídico Abeledo-Perrot. Editorial - Abeledo-Perrot. B.A., Argentina, 1987; pág. 777.

(33) Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico... Op. Cit. pág. 661.

(34) Ibid. pág. 737.

(35) Id.

ambiente de trabajo (sobre todo remuneración y horario), causada por consideraciones de sexo, raza, religión, carga de familia, activismo sindical, militancia política o religiosa, nacionalidad".³⁶

Una vez transcritos los anteriores conceptos, podemos decir que ambos, el de Desigualdad y el de Discriminación, son palabras diferentes pero con el mismo significado. Ya que, se refieren en general al trato desigual que se le puede dar a las personas o cosas, por considerarlas inferiores a otras.

En este sentido, debemos establecer que se dará discriminación contra la mujer, cuando a ésta se le imponen limitaciones, diferencias o bien, la excluyan ya sea, de actividades sociales, culturales, económicas, laborales, etc.

Y ya sabemos que a las mujeres, desde los inicios de la humanidad se le han impuesto estas limitaciones, para así evitar su pleno desarrollo en la sociedad a que tiene derecho junto con el hombre. Pues éste, lo único que busca en la mujer, es el placer sexual y unido a esto, la perpetuación de la especie humana y por tanto, la educación y el buen cuidado de los hijos y del hogar.

Por lo que, para los efectos de nuestro estudio, podremos utilizar ambos términos, pues tanto discriminación como desigualdad, significan hacer diferencias o distinciones entre las personas, por motivos religiosos, de sexo, raciales, políticos, etc. Por esto y para el fin que nos proponemos, solamente nos interesa la diferencia que se da en el ámbito laboral, en razón del sexo.

(36) Capón Filas, Rodolfo. Op. Cit.; pág. 165.

3.- CONCEPTO DE MUJER TRABAJADORA.

Después de haber examinado el concepto de mujer y en el capítulo respectivo, el concepto de trabajador, podemos decir que la MUJER TRABAJADORA, será la persona física del sexo femenino, mayor de dieciséis años, que realiza una actividad material y/o intelectual; la cual realiza subordinadamente para un patrón, a cambio de un salario.

Mencionamos la edad de dieciséis años, por ser ésta la edad mínima que pide nuestra legislación laboral para el ingreso de un o una trabajadora adulta. Pues los mayores de catorce años y menores de dieciséis años, se encuentran protegidos en el Título Quinto Bis, de la Ley Federal del Trabajo, que lleva como título Trabajo de los Menores, lo que significa, que protege a los menores trabajadores de ambos sexos. Por lo que, las menores trabajadoras no se incluyen en nuestro estudio, por encontrarse regidas por disposiciones especiales.

Por otro lado, hemos hecho continua mención, al hecho de que la única protección de que goza la mujer trabajadora, es en relación a la maternidad; por lo que, no cabe dentro de nuestro concepto el trabajo de las menores (aunque no negamos el hecho, de su discriminación, ahora no sólo en razón del sexo, sino también de la edad).

B.- LA SITUACION SOCIAL DE LA MUJER.

Como sabemos la mujer se ha encontrado marginada por mucho tiempo, única y exclusivamente a las labores domésticas; esto se debe primordialmente, a que se le considera como el eje principal y natural para la buena educación y formación de la familia.

Es por esto, que analizaremos brevemente, algunas situaciones por las que la mujer se encuentra en un plano de inferioridad, en relación con el hombre.

1.- LA EDAD Y EL ESTADO CIVIL.

La edad se encuentra asociada al estado civil, en cuanto a nuestro estudio. Pues cuando las mujeres son niñas, se les impone el rol doméstico. Y, cuando se encuentran aptas jurídicamente para trabajar, salen de su hogar para ganar un salario y a la vez, tienen que realizar sus tareas hogareñas.

Ahora bien, la mujer actualmente se encuentra incursionando en el ámbito laboral desde pequeña (legalmente, a partir de los catorce años); y cuando llegan a la edad adulta laboral, que es la de dieciséis años, ya se encuentran en las mismas situaciones que un o una empleada con mucha más edad.

Sin embargo, observamos que la participación femenina en cuanto a la edad, se da en muchas ocasiones después de los cuarenta años; ya que, a esta edad las mujeres ya no tienen responsabilidades con hijos pequeños. Pues cuando tenían una edad aproximada de entre veinte y treinta años, se encuentran ante el hecho de estar ligadas a las grandes responsabilidades que se les han conferido sólo a ellas, sin intervención del varón. Pues ya sea, por haber contraído matrimonio, o bien, simplemente estar viviendo en concubinato, se les puede presentar la situación de tener que atender a su marido y a sus hijos.

Por otro lado, el estado civil influye como ya mencionamos, pues las mujeres casadas generalmente sólo se dedican a su hogar; lo que no pasa, con las mujeres viudas, solteras, divorciadas, etc.

2.- LOS HIJOS.

El gran problema a que se enfrenta la mujer que quiere salir a trabajar fuera de su hogar, es ante el hecho de tener hijos. Y no porque en realidad los hijos sean un problema, sino que resulta ser que la mujer es la única encargada de su cuidado y educación, como si ella los hubiese engendrado sola.

Es por esto que la mujer con hijos pequeños tienen menos posibilidades de poder ingresar a trabajar, pues aún y cuando cuentan con los servicios de guarderías que les otorga la ley, su propio esposo y familia, le imponen la obligación de dedicarse por completo solamente a las labores domésticas.

Por esto, encontramos que la mujer, cuando sus hijos han crecido y, son independientes, quiere y tiene deseos de superación personal, por lo que sale de su hogar, en busca de una oportunidad para poder laborar.

3.- LA EDUCACION.

Es precisamente la educación, pensamos, la base de la formación de la mujer y del hombre, por lo que éste se siente como un ser superior a ella.

Ya que precisamente, iniciamos nuestra primera educación, dentro del seno familiar y, es ahí en donde se inculca a las mujeres los principios y deberes que solamente el sexo femenino debe realizar. Y por otra parte, al hombre se le inculcan otros muy distintos.

De esta manera, Kathy MacAffe y Mynna Wood, nos dicen que: "Una mujer es considerada esposa y madre -únicos roles que se le reconocen- de acuerdo con su capacidad de mantener la estabilidad de la familia y de ayudar a los suyos a 'adaptarse' a las duras realidades de la existencia. Por consiguiente, es la mujer quien transmite, a cada generación de obreros, los valores de dedicación al trabajo y de conformismo. Es ella quien obliga a sus hijos a seguir en la escuela y a portarse 'bien', o quien exhorta a su marido a no arriesgar a su trabajo enfrentando al patrón o haciendo huelga. De este modo el rol de la madre y de la esposa es un rol mediador y apaciguante. la mujer es el verdadero opio de las masas".³⁷

(37) Balletbo, Ana; Falcón, Lidia y otros. La Liberación de la Mujer. Gránica Editor. Barcelona, 1977; pág. 62.

Si, es en la familia en donde la educación brindada, es la que motiva que generación tras generación hereden los principios de imponer a la mujer la obligación de las labores domésticas y su subordinación a cualquier ser humano del sexo masculino, delimitando y marginando la actividad y realización de la mujer.

En el seno familiar, se comienza por inculcar los "juegos de las niñas" y los "juegos de los niños". Una niña juega con muñecas que arrullará y cuidará como si fuesen sus hijos; jugará a la comidita, a lavar trastes, podrá llorar, etc.

Mientras que el varón deberá jugar al fútbol, no podrá realizar quehaceres domésticos, ni tampoco tendrá derecho a llorar.

Desafortunadamente son las propias mujeres quienes implantan nuevamente las ideas de la dedicación exclusiva al hogar. Pues en éste, son las madres quienes inculcan a sus hijas sus deberes como madres y esposas; se les dice que no tienen necesidad de estudiar una carrera universitaria, pues cuando se casen tendrán un hombre a su lado que les brindará la manutención.

A los hombres por su parte, se les educa con la idea de que no deben llorar, porque los hombres son "machos", son el "sexo fuerte"; no deben realizar quehaceres domésticos, porque éstos son trabajos exclusivos de las mujeres; son ellos quienes deben trabajar, para mantener económicamente a su mujer y a sus hijos.

Todas estas y cada una de las ideas que expresamos, son motivos por los cuales se tiene a la mujer discriminada, por lo que los hombres en muchas ocasiones no quieren que sus mujeres trabajen y muchos menos la ayudan en las labores domésticas. Pues aquel hombre que acepta que su mujer trabaje fuera de su hogar y le ayude en la economía de éste y además, él también colabore con las faenas domésticas, el cuidado de los hijos, etc., se enfrenta al hecho de ser criticado por la sociedad y su familia, y por eso prefieren no dejar que la mujer se realice como ser humano.

Posterior a la educación familiar, nos encontramos con la educación escolar y el medio ambiente que nos rodea. Respecto a la escuela, los padres envían a sus hijos (de ambos sexos) al colegio, pero con la diferencia de que a la hija se le dice que ella no tiene necesidad de estudiar una carrera universitaria, pues "a ella la tienen que mantener", ella se tendrá que dedicar a su hogar, deberá cocinar, lavar ropa, trastos; barrer, cuidar a los niños; en fin, todas las actividades que le están encomendadas a su sexo y son tareas por tanto, sólo de mujeres, Actividades que no tienen a cambio retribución alguna, pues es su deber de madre y esposa.

Así nos lo manifiestan Kathy MacAffee y Myrna Wood, quienes al respecto nos comentan que: "En todas las clases sociales la mujer debe vender a un hombre no solamente su cuerpo, sino su vida entera, su talento, sus intereses y aspiraciones. Tiene que renunciar a sus amistades, ambiciones, placeres, y a su tiempo, para servir a la carrera o a la familia de su marido. A cambio de ello recibe no sólo su subsistencia sino también su identidad, su derecho mismo a la existencia, ya que, a menos que sea la mujer o la madre de alguien, la mujer no es nadie".³⁸

Así, la mujer cuando quiere contraer matrimonio, debe reprimirse en los que se refiere a su realización como ser humano; pues su papel que le ha tocado desempeñar es el de madre y esposa abnegada.

Sin embargo, no debemos olvidar que este papel lo ha impuesto una sociedad gobernada por hombres, quienes por siglos han impuesto las reglas del juego que las mujeres deben acatar.

Es por esto, que la mujer incursiona en la educación primaria y secundaria; y pocas a la preparatoria y universidad. Inclusive, en el caso de que deseen estudiar una carrera, los padres las inclinan hacia una que según la sociedad es para mujeres: secretaria, enfermera, maestra, etc.

(38) Ibid.; pág. 63.

Mientras que, cuando se trata del hijo varón, a éste sí se le impulsa para que termine una carrera universitaria, pues será él, quien tenga que dar los ingresos económicos para su familia y, además será el orgullo de su familia.

Además en el entorno social, se establecen reglas para las mujeres y reglas para los hombres. Las primeras como ya sabemos, se deben dedicar a su hogar y los segundos a trabajar y mantener una familia.

Sin embargo, parece ser que la tremenda lucha que ha venido librando la mujer para conseguir su igualdad ante el hombre, igualdad como ser humano, como ya hemos hecho mención, más no biológica, la ido consiguiendo poco a poco a través del tiempo ella misma y con la ayuda de muy pocos varones, que son quienes reconocen que la mujer no es un simple objeto, sino que es como él: un ser humano con capacidades, inteligencia, sentimientos, etc.

Pues aunque en la actualidad siguen existiendo millones de mujeres oprimidas y marginadas, también existen otro tanto, que independientemente de las tareas domésticas, salen fuera de su hogar a laborar. Actividad que en muchas ocasiones tienen que realizar por motivos económicos, otros por simple realización personal; pero en cualquiera de los dos casos, comparten con su compañero tanto las labores domésticas, como las extradomésticas.

Por lo tanto, consideramos que para evitar la discriminación en contra de la mujer, debemos comenzar por tener una buena educación que debe iniciar en el núcleo familiar. Es decir, que es la misma mujer quien debe otorgarse su propio valor como ser humano y quitarse la imagen que por siglos se le ha otorgado, así como las tradiciones a que está sujeta. De esta manera podrá dar nuevos valores a sus hijos.

Por otro lado, es importante que la mujer tenga un alto nivel cultural, pues mientras se le mantenga en la mediocridad dentro de las cuatro paredes de su hogar, no logrará ver más allá de ellas; y por tanto, no se dará cuenta del gran valor que tiene y así, no dejarse humillar por

el hombre.

Sin embargo, a pesar de ir escalando peldaños, la mujer aún con una carrera profesional, se encuentra ante la situación de que no debe tener un salario más alto que su marido, pues éste se sentirá ofendido y entonces, se encontrará ante dos supuestos: deberá olvidarse de su empleo y dedicarse sólo a su hogar; o bien, deberá separarse de su pareja.

Además de tener que continuar con sus labores domésticas y su trabajo fuera del hogar, como nos lo manifiestan Nora Garro B. y Rosa María Barrientos G.: "Si bien se le ha permitido, bajo ciertas circunstancias, ingresar al mercado de trabajo en busca de una carrera profesional, también se le ha exigido no olvidar y asumir plenamente, antes que nada, los valores y las labores que definen su género: el ser ama de casa, madre y esposa. La doble jornada de trabajo es el precio que ha impuesto a toda mujer que pretenda desarrollar una carrera, cualquiera que ésta sea, en el ámbito laboral. Ella es quien tiene y tendrá que dar la lucha por conseguir una situación más justa y un reconocimiento de la importancia tanto de su desarrollo profesional como de la vida familiar, ya que nadie renuncia voluntariamente a una situación de privilegio y poder".³⁹

Por lo tanto, debemos las mujeres de seguir luchando por conseguir nuestra igualdad ante el hombre, debemos ambos sexos complementarnos para la realización de cualquier actividad; ya que, tanto el hombre necesita de la mujer, como ésta requiere de aquél. Ya no debemos dejar que seamos sólo las mujeres, las amas de casa y en el caso de que sólo seamos tales, los hombres también deben colaborar con nosotras para la formación y funcionamiento de la familia.

Ahora bien, si la mujer tiene que salir de su hogar para laborar en una empresa, fábrica, etc., también debe el hombre compartir las

(39) Dávila Ibañez, Hilda R.; Ramírez Bautista, Elia y otras. Trabajo Femenino y Crisis en México. U.A.M., México, 1990; pág. 225.

actividades hogareñas, pues ambos conviven en la misma casa, ambos participan para la formación de un nuevo ser, etc., y no debemos permitir que sólo las mujeres realicemos ambas labores, que las profesoras Nora Garro B. y Rosa María Barrientos G. nos dicen que, las mujeres tenemos dos carreras: "La 'primer carrera' de la mujer es la de ama de casa, madre y esposa; o sea, lo que culturalmente, la sociedad ha definido como lo 'femenino'. En cambio, cuando hablamos de una 'segunda carrera' nos referimos a la situación en que la mujer se integra al mercado de trabajo, no sólo para obtener un ingreso extra, sin perder su condición de ama de casa, sino para lograr, fundamentalmente, una satisfacción y desarrollo personal".⁴⁰

Tomando las palabras de Alfredo Juan Álvarez: "..., no se trata de que la mujer pierda sus atributos biopsicológicos, sino que adquiera, ante sus propios ojos y ante los del varón, un status de humanidad que, a falta de otro término, llamaremos igualdad en el desarrollo frente al mundo productivo".⁴¹

C.- LA IGUALDAD COMO PRINCIPIO EN LA CONSTITUCION FEDERAL.

Como ya hemos mencionado, en el año de 1974, el Presidente Luis Echeverría, realizó una serie de reformas a nuestra Constitución, para otorgarle la igualdad jurídica a la mujer, en relación con el hombre.

Según el artículo 1º de la Carta Magna, todo individuo gozará de las garantías que otorga la misma; de lo cual, desprendemos, que al decir: "todo individuo", se refiere a cualquier ser humano, sea del sexo que fuese; por lo que incluye a varones y mujeres por igual.

(40) Ibid. pág. 227.

(41) Álvarez, Juan Alfredo. La Mujer Joven en México. Ediciones El Caballito 2a. ed. México, 1980; pág. 49.

Por otro lado, en el artículo 49 de la misma Constitución, se otorga a la mujer la igualdad ante la ley, con respecto al hombre.

En materia laboral, se dispone en el artículo 123, que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, de lo que deducimos, que al referirse a toda persona, se refiere a cualquiera de los dos sexos. Como ya hemos hecho mención, se establece la plena igualdad jurídica y por tanto laboral en nuestra Constitución; igualdad que la Ley Federal del Trabajo, también impuso en su ordenamiento.

1.- EL PRINCIPIO DE TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL.

Este principio se encuentra manifestado en el artículo 123-VII de la Carta Magna; ya que establece que no se deberá tener en cuenta el sexo, ni la nacionalidad para quien realice un trabajo de la misma índole, por lo que se les deberá otorgar el mismo salario.

Para establecer esta fracción, se tuvo en cuenta:

19.- Beneficiar a la mujer, la igualdad de retribución para ella y para el hombre, era un beneficio que debía consistir en romper con ciertos y arraigados egoísmos. La mujer creadora de la humanidad, unas veces, y otras como autoridad moral y económica de su hogar, tiene altos fines que satisfacer. Si es madre, debe ser protegido en contra de la explotación y en beneficio de su existencia biológica, para que dé a la sociedad elementos psicofísicos fuertes que formen un pueblo grande y poderoso. Si es el sostén de su hogar, su sueldo debe ser acorde con su trabajo para que pueda satisfacer sus necesidades al igual que el hombre.

20.- Para evitar la concurrencia desleal. Es obvio dar razones, basta decir que la mujer como el hombre tuvo que concurrir a las fábricas, o a los talleres, a todos los lugares donde el hombre trabajaba para ganarse la vida y la de los suyos. La presencia de ellas dio una luz a los capitalistas: 'obtener mayores ganancias a costa de la mujer'; les servía de base el viejo argumento de que la mano de obra masculina era superior a

la femenina, lo cual se encuentra desvirtuado. Ha quedado demostrado hasta la evidencia que con práctica y conocimientos, el contingente femenino rige un trabajo en cantidad y calidad igual al del hombre; por lo tanto no debe existir desigualdad en el salario".⁴²

Es decir, que se dispone que tanto mujeres como varones, deberán percibir el mismo salario, siempre y cuando el trabajo que ejecuten sea de la misma naturaleza.

Asimismo, este derecho se encuentra establecido en la Ley Federal del Trabajo en su numeral 86 que dispone: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

Es decir, que se impone la obligación a los patronos, de otorgarle a la mujer el mismo salario que se le da al hombre, cuando ambos realizan la misma actividad; pero, nos damos cuenta de que la sociedad se encuentra hecha y gobernada por hombres, quienes desde el ámbito familiar deciden y mandan: "Además la jerarquía existente en el ámbito familiar (el jefe de la familia es el hombre) se hace extensivo al ámbito de la producción. Son hombres quienes, por lo general, ocupan los puestos de mando que implican la toma de decisiones importantes. Aun en industrias donde el proceso productivo está a cargo de mujeres, como es el caso de la elaboración de prendas de vestir, los supervisores suelen ser hombres. Como resultado de la división social del trabajo, en todos los países capitalistas, incluso hoy en día, las mujeres ganan en promedio menos que los hombres, y en ningún lugar del mundo la participación femenina en la producción mercantil iguala a la masculina".⁴³

(42) La Situación Jurídica de la Mujer. Alianza de Mujeres de México. Estudios Jurídicos. México, 1953; pág. 344.

(43) Dávila Ibañez, Hilda Rosario; Ramírez Bautista Elia y otras. Op. Cit. - pág. 30.

De esta manera nos damos cuenta que este principio muy claro, tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo, en la realidad laboral no se cumple. Ya que en muchas ocasiones a las mujeres se les otorga una menor retribución por el trabajo que realizan, con respecto a los hombres; ya que se sigue aludiendo a razones arcaicas, como son el hecho de considerar que la mujer tiene menor resistencia física, menos capacidad, etc.

Es así, que no la misma preparación académica de una mujer, le garantiza obtener un salario igual al del hombre por la realización del mismo trabajo: "Las causas más importantes de las diferencias salariales observadas entre ambos sexos se ubican principalmente fuera del mercado de trabajo, es decir, las mujeres obtienen menores ingresos porque acceden al mercado laboral con menores niveles de educación y con restricciones provocadas por las funciones propias de la posición que guardan en el ámbito familiar. El hecho de que un porcentaje mucho menor de éstas logre terminar su carrera profesional y que la mayoría desempeñe el papel de ama de casa representa, desde el inicio, condiciones diferentes en el mercado de trabajo... Sin embargo el acceso a niveles más altos de educación no garantiza por sí mismo la igualdad de ingresos con la fuerza de trabajo masculino, como constata en el caso de las mujeres profesionistas".⁴⁴

Ahora bien, debemos preguntarnos el cómo las empresas pueden pagar un salario más bajo a la mujer, si ésta realiza las mismas actividades que un hombre; pues la respuesta es clara y sencilla, simplemente le otorgan un nombre diferente al puesto que desempeña cada uno y, así la mujer se encuentra en desigualdad. Así, nos lo confirma la maestra Jenny Cooper Tory, quien al respecto nos dice: "Es notorio que la reclasificación de trabajos se utilizó para evitar el pago igual por el trabajo igual. Es decir, cuando las mujeres y los hombres realizan trabajos similares,

(44) Ibid. Pág. 93.

aplican diferentes títulos para que exista una 'justificación' al pago menor a la mujer. por ejemplo, en una oficina esta táctica de reclasificación podría operar de la siguiente manera:

Masculino	Femenino
Sub-gerente	Auxiliar de jefe
Agente de ventas	Vendedora
Técnico	Operadora
Jefe de oficina	Supervisora de mecanografía
Subsecretario	Secretaria adjunta ⁴⁵

De esta manera, es necesario terminar con la segregación y desigualdad femenina, ya que hombres y mujeres poseemos los mismos valores y ambos, merecemos las mismas oportunidades.

2.- LA IGUALDAD DE SEXOS.

Al hablar de igualdad de sexos, nos referimos únicamente a la situación de considerar, la igualdad en todos los aspectos (social, familiar, mercantil, laboral, etc.) de hombres y mujeres; y no, a la igualdad biológica entre ambos, pues ya sabemos que este tipo de igualdad nunca podrá darse. Ahora bien, dentro de los campos que ya hemos mencionado, la mujer se sigue encontrando marginada, ya que se le considera solamente un objeto, aún a estas alturas del Siglo XX.

Dentro del tema que abordamos, se establece la igualdad de sexos,

(45) Ibid. pág. 179.

pues en el artículo 3º Segundo Párrafo de la L.F.T., se establece que no deberán existir distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, se prohíbe que se pague un salario menor a un trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, en relación a otro trabajador en razón de la edad, sexo o nacionalidad (art. 5 fracción XI L.F.T.). Por otro lado, se establece también que en las condiciones de trabajo no se deben establecer diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las disposiciones expresamente establecidas en la ley (art. 56 de la L.F.T.).

Por otro lado, se prohíbe a los patrones en el numeral 133-I, negarse aceptar trabajadores por motivos de edad o sexo.

3.- DIFERENCIA ENTRE EL VARON Y LA MUJER.

A través de la realización de este breve estudio, nos hemos dado cuenta que a pesar de que durante siglos se consideró que al tener la mujer el cráneo de menor tamaño y peso, esto tenía como consecuencia que la mujer no tuviese capacidad más que para realizar las labores del hogar, cuidar y obedecer al padre y en su caso, al marido; estas viejas ideas han quedado atrás.

Ya que se ha confirmado que la mujer posee el mismo grado de inteligencia que el varón, aún y cuando el volumen y tamaño de su cráneo sea menor, pues esto solamente se debe a que la constitución física de la mujer siempre ha sido de menor proporción que la que posee el hombre.

Y aún, con esta supuesta desventaja, la mujer realiza cualquier trabajo por duro y penoso que le resulte. Por otra parte, se le atribuye a la mujer la conservación de la especie humana y con este motivo, se le han prohibido las labores fuera de su hogar. Sin embargo, no debemos olvidar que también el hombre, contribuye para la formación de un nuevo ser, y que

sus genes podrían también verse atrofiados y por tanto, dañar a su descendencia. Por lo que consideramos, que todo este tipo de ideas que se fueron desarrollando durante mucho tiempo y se llevaron a cabo, son falsas.

Aunque no negamos el hecho de que la mujer, merece especial protección cuando trabaja, pero solamente si se encuentra en estado de gravidez, ya que, es hasta este momento cuando en realidad, la mujer tiene la absoluta responsabilidad del ser que lleva dentro de sí, ya que sólo dentro de ella puede vivir éste.

De lo anteriormente mencionado, llegamos a la conclusión, de que la única diferencia que encontramos entre varones y mujeres, es la forma de reproducción; decimos que es la única diferencia, por ser trascendental en la vida de toda la sociedad.

Así también se manifiesta Lidia Falcón, quien nos dice: "¿Qué es lo que diferencia total y excluyentemente a los dos sexos? Las distintas facultades para la generación. La posibilidad de la mujer de crear un nuevo ser y alumbrarlo, sin que el varón conozca a ciencia cierta si el germen que lo ha engendrado es el suyo.

La mujer no sólo vende su fuerza de trabajo al hombre a cambio de su manutención, no sólo es explotada por su función económica de ama de casa, sino y fundamentalmente, porque la fuerza de trabajo además de ser mantenida ha de ser reproducida. Y la mujer es la única que puede reproducirse".⁴⁶

Es decir, que si bien por un lado, la diferencia existente entre varones y mujeres es la forma de reproducción, por otro lado, a la sociedad

(46) Falcón, Lidia. Op. Cit.; Pág. 52.

governada por las leyes que han impuesto los hombres, lo que le interesa trascendentalmente, antes de proteger a la mujer como ser humano, evitando su discriminación, es que la mujer pueda continuar con su "principal función", que es precisamente la reproducción.

Por lo cual, debemos tratar de continuar ganando terreno, para que a las mujeres se les trate y considere como seres humanos y no como simples objetos y máquinas reproductoras, para la satisfacción de los hombres; quienes se sienten superiores, por considerarse como los únicos seres que valen. Pues a la mujer, al no otorgarle el lugar que se merece y por tanto, no respetar su dignidad humana, piensan que ella, por el simple hecho de pertenecer al sexo femenino, no vale por ser un simple objeto.

De esta manera reiteramos que las diferencias que se le enmarcan a la mujer, por ser el supuesto "sexo débil", lo han impuesto los hombres; pero unido a esto, encontramos que la educación que recibimos en nuestros hogares (como ya mencionamos) generalmente, es para inculcarnos que los hombres tienen obligaciones y derechos distintos a las mujeres. E incluso, cuando un matrimonio espera un bebé, generalmente siempre piensan en tener un hijo varón, antes que una mujer, pues parece, que aquél demostrará que el hombre es y vale como tal.

Sin embargo, parece ser que la sociedad ha evolucionado a través del tiempo y, en la actualidad la educación que se imparte en el seno familiar, ya no es tan desventajosa para la mujer; aunque existen todavía resabios de estas ideas, en algunas familias.

Así, reafirmamos el hecho de que la única diferencia entre el varón y la mujer, es la reproducción; pues es, la mujer quien una vez fecundada, su organismo se encarga, de proteger y darle vida al embrión en formación.

C.- EL DERECHO DE PREFERENCIA RELACIONADO CON LA MUJER.

Como sabemos, la Ley Federal del Trabajo establece en su numeral 154, una serie de reglas que los patrones, deben seguir para el caso de

querer cubrir una vacante (aunque fuese de nueva creación); por lo que, no se deja al arbitrio del patrón la selección de su personal, pues en muchas ocasiones puede darse el caso de que el patrón no admita a determinado trabajador, simplemente por antipatía.

De esta manera, se otorga a los trabajadores el derecho de poder ser elegidos de entre otros, en razón de su antigüedad y capacidad para el trabajo.

El artículo ya citado, establece el orden de preferencia que el patrón debe seguir, y que realizará en igualdad de circunstancias. Se establece que se debe preferir para la vacante, a los trabajadores mexicanos, sobre los trabajadores extranjeros, lo cual se justifica ya que, la Ley Federal del Trabajo, protege a los trabajadores nacionales y, de esta manera, no se presente el caso de que en las empresas, contraten a un mayor número de trabajadores extranjeros.

En la Ley General de Población se establece, que los extranjeros podrán laborar en las empresas nacionales en un limitado número y, solamente serán preferidos sobre los nacionales, en el caso de que el trabajo profesional o técnico que fuesen a realizar, no pueda ser ejecutado por algún trabajador nacional, por no existir en el país alguno capacitado; o bien, la actividad que desempeñe el extranjero, no se conozca en territorio nacional. Para lo cual, cuando el trabajador extranjero, se encuentre laborando en la empresa nacional, deberá proporcionar los conocimientos necesarios a los trabajadores nacionales, es decir, los deberá capacitar, para que éstos puedan realizarla y, de esta manera, existan trabajadores nacionales que conozcan cualquier ramo y así, tener la prioridad de ser elegidos, cuando un trabajador extranjero requiera una vacante.

También en Brasil se protege al trabajador nacional, ya que como nos lo comentan Orlando Gomes y Elson Gottschalk: "El gobierno, visando a la protección del trabajador nacional, estableció la regla de que ninguna empresa, aunque no sujeta a la proporcionalidad, podrá pagar al brasileño

que ejerza función análoga a la que es ejercida por el extranjero, a su servicio, salario inferior a éste. La regla, sin embargo, comporta excepciones enumeradas en la ley. Se exceptúan los casos siguientes:

a) No habiendo en la empresa cuadro organizado en carrera, el brasileño contará menos de dos años de servicio y el extranjero más de dos años;

b) Habiendo cuadro organizado de carrera, será garantizado el acceso por antigüedad;

c) Siendo aprendiz, ayudante o sirviente el brasileño, y no lo fuera el extranjero;

d) Cuando la remuneración resultare la mayor producción, para los que trabajan a comisión o por tarea".⁴⁷

Otro aspecto que marca la L.F.T., es la preferencia que se debe tener a los trabajadores que hayan servido al patrón satisfactoriamente con sus servicios por un mayor tiempo; lo que significa, que este tipo de trabajadores, tendrá preferencia para cubrir la vacante, sobre de algún trabajador que tenga menor tiempo de antigüedad en la empresa o establecimiento; o bien, sobre los trabajadores, que nunca hayan trabajado para la misma.

Otro orden de preferencia, es para los trabajadores que tengan a su cargo una familia y, no cuenten con ningún otro tipo de ingreso económico y del cual, hablaremos en otro punto.

Por último, se establece que serán preferidos los trabajadores

(47) Gomes, Orlando y Gottschalk, Elson. Curso de Derecho del Trabajo II. -- Traducción de Miguel Bermúdez Cisneros. 1a. ed. en español y 7a. en total. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México, 1979; pág. 577.

sindicalizados, sobre los que no lo estén. Es decir, que los trabajadores que se encuentren agremiados a una organización sindical, podrán hacer valer su derecho de preferencia a través de éste.

Sin embargo, se establece también que en el Contrato Colectivo de Trabajo, debe estar incluida la Cláusula de Admisión, para que el trabajador pueda ejercer su derecho de preferencia para cubrir una vacante como sindicalizado. Pues si esta cláusula no se encuentra, entonces tendrán también derecho de preferencia los trabajadores que habitualmente sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan sus servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o por obra determinada que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa (art. 156 de la L.F.T.).

Para poder exigir este derecho, los trabajadores deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento, indicando domicilio y nacionalidad; así como si tienen a su cargo una familia y en su caso, quiénes son sus dependientes económicos; los servicios que prestaron con anterioridad y durante qué tiempo; en caso de pertenecer a un sindicato, la denominación de éste (art. 155).

1.- TRABAJADORES QUE TIENEN A SU CARGO UNA FAMILIA.

Este es el caso en particular que nos interesa para nuestro estudio, ya que las mujeres se encuentran en situación de inferioridad con respecto a los hombres, por considerarse que éstas no tienen a su cargo una familia.

Sin embargo, en nuestro entorno social es posible encontrarnos con miles de mujeres que trabajan, y no precisamente por simple satisfacción personal, como sucede en muchos casos; sino que, en otros muchos por necesidades de índole económico. Pues la mujer ha tenido la necesidad de ingresar al medio laboral en muchas ocasiones por ayudar al esposo, a bien, no tienen una pareja y tienen que mantener una familia. Así, nos lo

comentan Brígida García y Orlandina de Oliveira: "La caída de los salarios reales, la reducción de los subsidios otorgados a los productos básicos, la disminución del presupuesto destinados a los servicios de educación y salud y la contracción de oportunidades de empleo para la población masculina, han traído un claro deterioro en los niveles de vida. De esta manera se hizo necesaria una mayor incorporación de mujeres en la actividad económica para contribuir a la satisfacción de las necesidades básicas de sus hogares".⁴⁸

Es así, que se piensa que la mujer no tiene a su cargo una familia, por el hecho de considerar que su salario, no es indispensable para la manutención del hogar ni prioritario, pues son como siempre los hombres, quienes deben aportar la parte económica al hogar. Sin embargo, al mirar a nuestro alrededor, nos damos cuenta de que día a día se incrementa la población femenina que tiene que brindar la economía en su hogar; ya sea complementando el salario de su esposo, o bien, porque sea el único sostén económico para su familia. Situación que agrava aún más la desigualdad de la mujer, pues tiene que aceptar salarios y condiciones de trabajo inferiores a las que se les brindan al hombre: "La situación de las mujeres pobres con hijos, con baja o nula escolaridad, se agrava si son madres solas, viejas, de origen rural o indias. En tales casos, tienen pocas posibilidades de movilidad social, son las candidatas ideales para los trabajos precarios".⁴⁹

Independientemente de las mujeres con poca preparación académica y de bajos recursos económicos, también debemos incluir a las mujeres trabajadoras, cuya labor remunerativa, la realizan por simple satisfacción personal; o sea, no necesitan del salario que perciban para sobrevivir, ya sea porque cuenten con una posición social de burguesa, ya porque su marido les pueda ofrecer una vida digna, sin necesidad de pasar hambres.

(48) García, Brígida y Oliveira, Orlandina de. "El Trabajo Femenino en la Década de la Crisis". En EXCELSIOR, de 12 de febrero de 1993.

(49) Dávila Ibañez, Hilda R.; Ramírez bautista Elia y otras. Op. Cit. pág. - 26.

Es así, que nos enfrentamos ante el hecho de encontrar a millones de mujeres trabajadoras y que a su vez, tienen a su cargo una familia en cuyo caso se les debe considerar como las jefas de la familia, pues éstas, al decir de Diana Rebeca Villarreal González: "... están por lo general obligadas a trabajar ya que en casi todas estas familias son ellas su único sostén".⁵⁰

De esta manera es importante tener siempre en cuenta el hecho de que al existir mujeres madres de familia, o bien, jefas de familia, éstas representarán en la mayoría de los casos, el principal sostén económico en su familia, por lo que: "La diferencia con las esposas activas es que su salario viene a incrementar el ingreso familiar, mientras que las jefas de hogar por lo general son las únicas que contribuyen al sostenimiento de la familia".⁵¹

Por lo que, en relación al tema que nos ocupa, al haber establecido que las mujeres independientemente del hecho de que trabajan y, de que en muchas ocasiones la causa no es económica, sino simple satisfacción personal; en este caso particular, es decir, en lo relativo al derecho de preferencia que estamos estudiando, es realmente un hecho que la mujer se encuentra ante la situación de tener a su cargo el sostenimiento no sólo moral, sino económico de su familia. Esto puede tener múltiples motivos, por ejemplo, cuando las mujeres son madres solteras, o bien, cuando son abandonadas, viudas o divorciadas.

Ahora bien, no solamente las mujeres que tienen hijos, se pueden considerar como jefas de familia y por tanto, el único sostén económico de la misma. También debemos considerar el caso de las mujeres solteras, que tienen a su cargo el cuidado de sus ascendientes (padres o abuelos), por lo que este tipo de mujeres, también tienen a su cargo una familia.

(50) Ibid. pág. 123.

(51) Ibid. págs. 123 y 124.

a) LAS MUJERES CASADAS.

Supuestamente, la mujer que se encuentra en estado civil de "casada", no tiene ningún problema de índole económico, pues su marido le debe proporcionar los medios económicos para que pueda vivir; sin embargo, la mujer a través del tiempo ha buscado oportunidades de trabajo, ya sea, por cuestiones de índole económico, o bien, por simple satisfacción personal.

Ya hemos mencionado, que esto se debe en la mayoría de los casos, a que en nuestro país existe un mayor porcentaje de población que cuenta con escasos recursos económicos; por lo que, la mujer se ha visto en la necesidad en estos casos, de tener que salir de su hogar y enfrentarse a la lucha por la sobrevivencia junto al hombre. Existen otras mujeres, que con cierta preparación buscan con el trabajo, independientemente de un mejor nivel económico, su realización como seres humanos que son. Sin embargo, en cualquiera de los dos casos la mujer se encuentra en desigualdad con el hombre.

Ahora bien, la mujer casada se incorpora al medio laboral en menor proporción que la soltera, viuda, divorciada o separada: "Hasta 1970 los documentos estadísticos reportaban que las trabajadoras mexicanas eran sobre todo jóvenes y solteras. El estado civil era un condicionante de peso en la realización de actividades extradomésticas. Actualmente, todavía es mayor la proporción de no casadas entre las mujeres activas. Las encuestas nacionales de 1982 y 1987 indican que las mujeres sin pareja, divorciadas, viudas, separadas y solteras participan más que las casadas en todos los sectores, pero se dieron incrementos de participación más marcados en las mujeres casadas que en las solteras".⁵²

Es decir, que las mujeres casadas tienen una menor participación en

(52) Ramírez Bautista, Elia. Op. Cit. pág. 16.

el área laboral, debido a que tienen como obligación la realización de sus tareas domésticas y en muchas ocasiones, colaboran junto con el esposo si éste tiene un negocio, y así se le tiene dedicada sólo a su hogar y en su caso, atenderá el negocio de su marido sin descuidar sus labores femeninas.

Nos dice Elia Ramírez Bautista que: "La mayor carga de trabajo doméstico hace que las mujeres casadas participen menos pues los requerimientos de horarios en los trabajos formales implican una infraestructura que las substituya en el ejercicio de las responsabilidades familiares".⁵³

Por otro lado, Brígida García y Orlandina de Oliveira, nos dicen al respecto: "... las mujeres casadas presentan menor participación en actividades extradomésticas en comparación con las solteras, viudas, divorciadas y separadas. Esto se debe en parte a la mayor carga de trabajo doméstico y a los obstáculos existentes para la contratación de mujeres con responsabilidades familiares".⁵⁴

Un ejemplo de mujeres casadas que trabajan nos lo muestra Nora C. García Colomé, quien realizó un estudio acerca de los tipos de mujeres que se dedican a tejer zapatos en el Estado de Guanajuato; este tipo de trabajadoras que nos señala esta autora, son mujeres que trabajan a domicilio, y que distribuyen su tiempo entre tejer zapatos y atender sus obligaciones domésticas. Por lo que pueden realizar esta labor según sus necesidades económicas y así, podrán ganar dinero sin la necesidad de salir de su hogar ni descuidar sus tareas domésticas.

Por otro lado, el empresario al otorgarle a este tipo de trabajadoras, la realización del tejido de zapatos a domicilio, se evita la

(53) Ibid. pág. 21.

(54) Ibid. pág. 65.

contratación de trabajadoras de planta, se ahorra luz, renta de local, pago de impuestos, de seguro social, etc.⁵⁵

Así, nos damos cuenta de que la participación femenina en el ámbito laboral, va en aumento; pero, a las mujeres casadas se les dificulta en la mayoría de los casos, el ingreso a alguna empresa, ya que se enfrentan ante la problemática de que los empleadores, generalmente exigen el ingreso de mujeres solteras. De esta manera, se evitan los problemas laborales que trae consigo la mujer casada; v.g., como sería el caso, de no poder laborar más de 8 horas diarias, por ser precisamente la mujer quien tiene a su cargo el cuidado moral y económico de su familia y por tanto, debe atender estas tareas.

Por otra parte, en el caso de que la mujer se encuentre embarazada, esto trae como consecuencia, una serie de derechos que tendría que otorgar el patrón a la mujer, debido a su maternidad. Por lo que, al patrón no le conviene el derecho de descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto con goce de salario íntegro. Pues esto significa, para los patrones la obligación de pagar un salario, a una trabajadora que no está en activo.

Por lo tanto, debemos pugnar porque no se discrimine a la mujer por el simple hecho de encontrarse ligada sentimentalmente a una pareja, pues aunque se le continúe imponiendo el rol de las tareas domésticas, día a día se va logrando que también el hombre, participe en las faenas hogareñas y en la educación y cuidado de los hijos. Por lo que, tanto el varón como la mujer pueden complementarse no sólo sexualmente, sino también, para que cada uno pueda trabajar fuera de su hogar y, a la vez, ayudarse mutuamente para la realización de las labores domésticas. De esta manera, ya los empleadores no tendrían motivos para no contratar a las

(55) Ibid. págs. 185 a 187.

mujeres, cuyo estado civil sea el de "casadas".

b) LAS MADRES SOLTERAS, DIVORCIADAS O VIUDAS.

En el caso de las mujeres trabajadoras que no cuentan con una pareja, como es el caso de las madres solteras, divorciadas o viudas, se encuentran también, ante la problemática de que los patrones, no quieren recibir a este tipo de trabajadoras.

En lo que se refiere a las madres solteras, las cuales se tienen que enfrentar ante el hecho de tener a su cargo la manutención de sus hijos, además se tienen que enfrentar a una sociedad cuyas reglas no admiten que una mujer sola pueda y deba mantener a sus hijos, por no contar con una pareja. El hecho es, que aunque la sociedad quisiera exterminar a este tipo de mujeres, éstas han existido y continuarán existiendo por siempre; por lo que, debemos cambiar la forma de pensar de la gran mayoría de las personas que habitamos en esta sociedad; pues el ser madre soltera no implica que deban ser marginadas y maltratadas. .

Aunque en otros tiempos, el hecho de que una mujer fuese madre soltera, resultaba ser muy criticada y por tanto, se le marginaba en su núcleo social e incluso familiar, pues simple y sencillamente a la mujer no se le permite tener hijos sin padre; mientras que, el hombre si puede tener hijos con cuantas mujeres él quiera, en la actualidad las madres solteras han ganado también terreno y, han logrado el ser aceptadas en nuestra sociedad.

Es así, que esta situación se ha ido tolerando por la sociedad, quien ya aparentemente acepta a las madres solteras, quienes conforme pasa el tiempo, van en aumento.

De esta manera, el hecho de que las madres solteras en la actualidad se encuentren en crecimiento, parece ser que se debe a que la mujer poco a poco se está dando cuenta de la opresión y desigualdad en que la ha mantenido el hombre durante siglos. Pues éste, debido a la educación que

recibe desde pequeño, cuando es adulto resulta ser (en la mayoría de las veces), quien aparte de no cumplir con sus obligaciones, como lo es la manutención y educación de su familia, resulta ser un macho (ya que sólo se deja guiar por sus instintos), que quiere que la mujer lo atienda como un rey, le tenga comida y ropa en buen estado, sin importarle si su mujer tiene recursos económicos para satisfacer sus caprichos o si los tiene, no se pregunta si acaso, ésta ha tenido que lavar y planchar ropa ajena, etc. Además de que también, la mujer está "educada" para soportar las infidelidades de su esposo, pues como éste es "el hombre de la casa", puede mantener relaciones extramaritales con quien prefiera, pues fuera de su hogar, puede realizar lo que quiera; mientras que la mujer, debe permanecer dentro de su casa, resolviendo ella sola, con el poco dinero que le dé el esposo, inclusive los problemas de índole económico, los cuales ella tiene que enfrentar y solucionar sin la ayuda de su esposo o pareja.

Esta situación, aunque sigue presentándose en cualquier sociedad del mundo, con el tiempo la mujer se está dando cuenta de que en muchas ocasiones, el hombre únicamente la utiliza como objeto sexual y como su sirvienta.

Por lo que, actualmente las mujeres, primordialmente aquellas que tienen cierto nivel de preparación cultural, toman el hecho de ser madres solteras, como una alternativa de libertad.

Generalmente, las madres solteras, cuyo nivel cultural es más o menos alto, no se enfrentan ante el mismo problema de rechazo social o familiar, a que tienen que enfrentarse las madres solteras que cuentan con un bajo nivel cultural. Y somos precisamente las mujeres, quienes en lugar de apoyar a este tipo de mujeres, mostrándoles nuestra solidaridad, ayudando a que se les trate y se les vea en igualdad de circunstancias que con cualquier otro ser humano, quienes las marginamos y las criticamos, por el simple hecho de ser más valientes, pues ellas tienen que enfrentarse solas no sólo a las reglas implantadas por la sociedad, sino también al hecho de tener a su cargo la educación no sólo moral, sino también económica de su o sus hijos.

Ahora bien, aún contando con cierto nivel educativo, la mujer se encuentra ante el problema de tener que ser un modelo de ejemplo a seguir, para las nuevas generaciones. Por lo que, nos encontramos v.g., ante el caso de una profesora madre soltera, a quien se le criticaría este hecho, por los padres de familia de sus alumnos, ya que según éstos, la profesora debe ser un modelo humano, que debe conservar su conducta dentro de los patrones sociales más estrictos.

Es así, que el derecho de preferencia que nos marca el numeral 154 de la L.F.T., respecto de las personas que tienen a su cargo una familia, se observa con frecuencia que no se cumple en el caso de las madres solteras, ya que se da la preferencia para cubrir las vacantes (aún y cuando, la madre soltera, sea el único sostén económico de su familia) incluso a otras mujeres, pero cuya trayectoria se encuentre acorde a las normas impuestas por la sociedad masculina.

En lo referente a las madres divorciadas y viudas, también por su parte, se enfrentan ante el problema de tener a su cargo el mantenimiento económico y moral de una familia.

Ya que cuando una mujer se separa de su pareja; ya sea legalmente, a través del divorcio, o simplemente de hecho, en ocasiones, el padre de sus hijos, se olvida de la responsabilidad que tiene para con éstos, por lo que, la madre divorciada tiene que aportar el apoyo ahora no sólo moral, sino inclusive económico, para el sostenimiento y educación de sus hijos. Lo mismo ocurre, en el caso de las madres que quedan viudas. Por lo que, en nuestro país, existen millones de mujeres en cualesquiera de estas situaciones y las mismas se encuentran ante el hecho de ser las jefas de familia: "México se ha sobrepoblado con 'hijos de tierra' medios hermanos entre sí; productos desde el vago amor hasta la violación impune, sin descontar tránsitos de unión libre, el escarceo adolescente o los amasiatos; luego, los corredores tenebrosos de una verdad anudada por la ignorancia y los obstáculos laborales, por la brutalidad del machismo y por las infimas seguridades que nuestro país ofrece a millones de madres abandonadas, separadas, divorciadas, viudas, o, como es tan frecuente entre

nosotros, abuelas, tías o madrinas puestas a su pesar en el camino de la maternidad".⁵⁶

De este comentario que nos hace Martha Robles, periodista de "El Excelsior", nos damos cuenta que las mujeres que son madres, las cuales son el sostén económico de su familia, debido a su bajo nivel cultural, se encuentran en un estado de desigualdad mucho más marcado y en mayor proporción de las madres solteras, viudas o divorciadas, pero con un nivel cultural más o menos alto, pues éstas, cuentan con el arma con el que nos debemos defender todas las mujeres: LA EDUCACION; la cual, es no sólo familiar, sino también la escolar.

c) LAS MUJERES SOLTERAS, QUE TIENE A SU CARGO UNA FAMILIA.

Debemos tener en cuenta que en nuestro país existen también miles de mujeres solteras que trabajan, las cuales tienen que sostener económicamente a sus ascendientes con los que viven, por encontrarse éstos incapacitados para trabajar, encontrarse en una edad muy avanzada, etc. Estas mujeres aunque no sean madres, son trabajadoras que también tienen el derecho de disputar una vacante que exista en la empresa para la que trabajen y así, poder obtener un mayor ingreso para el mantenimiento de su familia (la cual está conformada por sus ascendientes).

Por lo tanto, las mujeres solteras cuyo único sostén económico de sus padres y/o abuelos, son ellas mismas, también se encuentran dentro de lo que dispone el artículo 154 de la L.F.T, referente al derecho de preferencia para ocupar un puesto vacante.

Sin embargo, la discriminación que la mujer sufre por la única razón de pertenecer al sexo femenino, ha sido incluso aceptada por la Suprema

(56) Robles, Martha. "Madres Solteras. Nuestra Doble Verdad". En EXCELSIOR - de 29 de septiembre de 1992; págs. 1 y 14.

Corte de Justicia de la Nación, quien por ejemplo, ha emitido juicios en relación al sexo, respecto de los trabajadores petroleros:

PETROLEROS. TRABAJADORES DEL SEXO FEMENINO, DEBEN PROBAR LA COMPATIBILIDAD DEL PUESTO RECLAMADO CON SU CALIDAD.

Si bien es cierto que conforme a la fracción I del artículo 65 de los Estatutos Generales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, el último puesto vacante con motivo del movimiento escalafonario originado por la muerte de un trabajador de planta miembro del sindicato corresponde a su hijo, hija, esposa, etc., también lo es que cuando quien lo reclame sea una mujer, debe acreditar en el juicio laboral que el puesto en cuestión es compatible con su sexo, toda vez que ellas no pueden trabajar en actividades industriales ni en jornada nocturna para Petróleos Mexicanos, en virtud de que la fracción II del artículo 123 constitucional prohíbe las labores insalubres y peligrosas, así como el trabajo nocturno industrial, para las mujeres.

Amparo Directo 4190/69. Anselma Pimienta Valdez. Unanimidad de cuatro votos. Séptima Época, Volumen 11, Quinta Parte, pág. 21.

Amparo Directo 9143/68. Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (Sección 30). 5 votos. Séptima Época, Volumen 13, Quinta Parte, Pág. 30.

Amparo Directo 4204/72. Olga Machuca Ferreira. 5 votos. Séptima Época, Volumen 49, Quinta Parte, Pág. 48.

Amparo Directo 2708/73. Virginia Romero Vda. de González. Unanimidad de 4 votos. Séptima Época, Volumen 58, Quinta Parte, Pág. 41.

Amparo Directo 8356/82. Marcos Vela Rosado y otros. 5 votos. Séptima Época, Quinta Parte, Pág. 79.

Ya que, los trabajadores petroleros dentro de su Contrato Colectivo de Trabajo establecieron el derecho de preferencia para cubrir una vacante en el caso de la muerte del trabajador, para que ésta sea cubierta por su hijo, hija, esposa, etc. Por lo que, aún y cuando antes de la reforma que sufrió el artículo 123 Constitucional, se prohibía a las mujeres el trabajo nocturno industrial y las labores peligrosas e insalubres, como ya hemos mencionado en otro capítulo, nos damos cuenta de la discriminación que ha sufrido la mujer; pues ésta en el caso del fallecimiento de su esposo tendría que mantener a su familia y por pertenecer al sexo femenino, se le

negaría el derecho de continuar en el empleo de su esposo y así sostener económicamente a su familia.

Ahora bien, la misma S.C.J.N., ha manifestado que no se debe discriminar en razón del sexo, también referente a los trabajadores petroleros:

PETROLEROS. CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO.
PROPOSICION SINDICAL. DEBE ACEPTARSE INDEPENDIENTEMENTE
DEL SEXO.

En virtud del contrato colectivo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de sus trabajadores, el patrón tiene la obligación de aceptar las proposiciones que le sean formuladas por aquél en los términos del propio contrato, sin que el patrón pueda rechazar la proposición, so pretexto de que la persona propuesta pertenece al sexo femenino, dada la reforma de la fracción II del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional; esto sin perjuicio de que por disposición del propio contrato deba satisfacer la persona propuesta los requisitos que el mismo señala.
Amparo Directo 5365/78. Guadalupe Bautista Izquierdo.
22 de enero de 1979. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Por lo cual, consideramos que también se le debe otorgar el puesto vacante, a la esposa o hija del trabajador fallecido, ya que ésta contribuirá con el ingreso que le otorguen en el puesto de su familiar, a los gastos de la familia.

De esta manera, debemos terminar con la discriminación que sufre la mujer en cualquier ámbito, al otorgarle el derecho sólo de participar en el rol familiar y considerarla un objeto; debemos cambiar la forma de pensar de la gran mayoría de los varones, que se dicen "machos", como el caso del señor Eduardo Pizarro Suárez, de quien se publicó una carta que envió a el periódico "El Excelsior", y del cual, tomamos los siguientes párrafos:

"... el hecho de que la mujer se prepare y estudie no precisamente para mejor cumplir su papel de mujer, de madre y de esposa, sino para que

surja como un individuo semimascuino que pueda hacer frente a la vida como cualquier varón.

No es que ninguno sea inferior al otro ni menos inteligente o capaz, sino la simple razón que lo aclara todo es que cada quien debe ocuparse en los asuntos para los que es propicia la naturaleza. Y si la sabiduría de ésta nos enseña que la mujer está hecha para cubrir un aspecto de la vida que principalmente consiste en ser esposa y madre, no es apartándola del hogar como mejor logrará su objetivo, ni haciéndola autosuficiente lograremos una mejor integración de pareja, tampoco haciéndola un elemento más que compite con el hombre, cuando tanto uno como el otro deben complementarse y no desafiarse ni eliminarse.

Es preciso no olvidar que el hombre necesita una mujer, es decir, sus ineptitudes y carencias vienen a ser llenadas por ella; y viceversa, la mujer necesita un hombre (no algo que se le parezca) que satisfaga aquellos aspectos que en ella no se dan, que le permita el logro de sus objetivos, lo que su propia situación le impide. Y no es precisamente la igualdad de características lo que los une, sino las diferencias las que los hace uno, por el complemento que significan y porque de este modo cubren la necesidad que presenta su ser. Esto nos hace pensar que es factible que por la función social que debe cubrir la pareja fue necesaria la creación de dos seres distintos que se complementasen, ya que era prácticamente imposible que la llenara un solo ser y de ahí la necesidad de los dos sexos.

Es necesario considerar que tanto el papel del hombre como el de la mujer deben ser valorados no en tanto les signifique una mayor intensidad de goce o felicidad, sino en tanto cumplan su misión social para la que existen. De modo que lo que debemos básicamente cuestionarnos es si esta nueva proyección de la mujer es lo que necesita la sociedad para crecer o si en realidad viene a duplicar funciones distrayéndose de las verdaderamente fundamentales para la familia, para la sociedad y para la nación aportando con este error una grave alteración al orden y a la armonía que debe reinar en la humanidad".⁵⁷

De los anteriores párrafos, podemos darnos cuenta de que la mentalidad de este señor (que es la que tienen la mayoría de los varones y aún, muchas mujeres), es considerar que el único papel que le corresponde a la mujer es el de ser ama de casa dedicada a sus hijos y a su marido. Nos dice que la pareja se debe complementar, pues la naturaleza es sabia y creó un hombre y una mujer, en lo cual estamos de acuerdo. Pero, se deben complementar sexualmente, pues cada uno realiza funciones biológicas diferentes.

Pero no estamos de acuerdo en pensar que el hombre tiene un papel social diferente que el de la mujer. Pues como ya hemos mencionado, ambos antes de pertenecer a algún sexo, son seres humanos, que cuentan con cerebro, dos manos, dos piernas, dos ojos, un corazón, etc., todas sus partes físicas y orgánicas son idénticas excepto, en lo relativo a sus órganos sexuales y por tanto, su forma de reproducción; y es precisamente, en esta parte en donde se complementan y diferencian.

En todos los demás aspectos es igual que el hombre, por lo que tiene el mismo derecho que éste, de salir fuera de su hogar y trabajar, ya sea por necesidad económica, ya por simple realización personal. Por lo que no puede ser, que porque uno sea hombre y el otro mujer, tengan diferentes funciones socialmente hablando. Y creemos que tanto el hombre como la mujer, tienen derecho a buscar su realización personal en la forma en que mejor les parezca.

Ahora bien, no creemos que la mujer se encuentre compitiendo con el hombre, ya que no se trata de eso. Pues en el caso de que lo haga, dentro de nuestra materia, es factible que tanto los varones como las mujeres compitan entre ellos mismos para poder lograr un ascenso en su empleo. Pero en general, la mujer sólo está buscando su lugar que le corresponde en la

(57) Pizarro Suárez, Eduardo. "Hay que valorar el Papel de la Mujer". En EX-CELSIOR, de 13 de mayo de 1993; pág. 22.

sociedad como ser humano que es, para lo cual acepta cualquier reto que se le imponga.

2.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

El maestro Néstor de Buen, nos dice acerca de esta figura que: "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando".⁵⁸

Por otro lado, Euquerio Guerrero nos dice que: "... la estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral".⁵⁹

Es decir, que la Estabilidad en el Empleo, es el derecho que tiene todo trabajador de poder continuar y permanecer en el mismo, durante todo el tiempo que así lo exija la naturaleza de la relación de trabajo.

Por lo que, las madres trabajadoras también gozan del derecho de estabilidad en el empleo; ya que, cuando éstas se encuentran embarazadas y llega el momento de que tienen que gozar de su descanso de seis semanas antes y seis posteriores al parto, no se da la disolución de la relación

(58) Buen, Néstor de. Op. Cit.

(59) Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 9a. ed., México, 1977; pág. 108.

laboral, sino que ésta, únicamente se suspende.

Para José Alberto Garrone, la Suspensión es: "En derecho laboral, puede ser tanto una medida disciplinaria, como una interrupción del empleo por el lapso que autorice la ley, por razones económicas o de producción".⁶⁰

Por su lado, Mario de la Cueva, nos dice que: "... es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo... es una institución que conserva la vida de las relaciones de trabajo, no obstante la no prestación del servicio".⁶¹

Por nuestra parte, consideramos que la suspensión es una figura jurídica laboral, que tiene por objeto suspender por un tiempo determinado las relaciones de trabajo, es decir, durante el tiempo en que éstas no puedan reanudarse no se romperá el vínculo laboral y, puede existir suspensión con goce de salario o sin goce del mismo.

La estabilidad en el empleo de las madres trabajadoras, lo encontramos establecido en el numeral 170 fracción VI, que a la letra nos dice:

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

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

(60) Cueva, Mario de la. El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, 9a. ed. México, 1984. págs; 234 y 235.

(61) Garrone, José Alberto. Op. Cit.; pág. 714.

Por otra parte, en nuestra realidad laboral existen casos en los que la mujer trabajadora es despedida de su empleo, por razones de embarazo e inclusive, por contraer matrimonio.

Según el profesor Mario de la Cueva, la doctrina define el despido como aquel: "... acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo por lo que, en consecuencia queda separado del trabajo...".⁶²

Para José Alberto Garrone el despido es: "En derecho del trabajo, es la ruptura del contrato individual laboral que hace unilateralmente el patrono. El despido puede ser con causa (justificada) o sin causa (injustificado)".⁶³

Por lo que, al ser el despido un acto unilateral del patrón por el cual termina la relación laboral con el trabajador; en relación al trabajo de las mujeres, el patrón despide a éstas para evitar otorgarles los correspondientes derechos que tienen las mujeres trabajadoras embarazadas.

Ahora bien, en las legislaciones extranjeras, como la argentina, se establece la prohibición del despido de las mujeres embarazadas; y al respecto, Francisco de Ferrari, nos comenta que: "... los empleadores no deben despedir a las mujeres que se encuentren en estado de gravidez y aquellos que violen esta disposición adeudarán a la mujer grávida despedida, además de la indemnización ordinaria por despido, otra especial, consistente en todos los casos, en el importe de seis meses de sueldo".⁶⁴

(62) Cueva, Mario de la. Op. Cit.; pág. 251.

(63) Garrone, José Alberto. Op. Cit.; pág. 299.

(64) Ferrari, Francisco de. Derecho del Trabajo. Vol. II. Ediciones De Palma 2a. ed. B.A., Argentina, 1977; págs. 535 y 536.

Se menciona también en esta legislación, que el patrón debe tener noticias del embarazo, pues en muchas ocasiones, no se entera sino hasta que el mismo es ya notorio. Por lo que, la mujer debe comunicar su estado de gravidez, para que así el patrón no tenga excusa alguna para su despido. Ya que, podría darse el caso de que si el patrón despide a la mujer por causa grave y no se encuentra enterado del embarazo de la misma, se puede pensar que éste despide a su trabajadora para eludir las obligaciones que trae consigo su embarazo.

Es España por su parte, también se encuentra prohibido el despido de las mujeres en estado de gravidez. Pero además, establece que el hecho de que la mujer cambie su estado civil, es decir, de soltera a casada, tampoco es motivo para que sea despedida.

A este respecto, otorga a la mujer trabajadora, próxima a casarse, cualquiera de los siguientes derechos, según su propia elección:

"a) Continuar con su trabajo en la empresa.

b) Quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a tres. En el caso de optar por esta excedencia, una vez que se produzca su reingreso en la empresa no podrá, dentro de los cinco años siguientes, acogerse a la excedencia especial que concede por alumbramiento.

c) Rescindir su contrato de trabajo con derecho a la indemnización que señalen las disposiciones legales o convencionales que regulen su actividad profesional.

Como complemento a esta doctrina se dispone que en defecto de norma expresa, dicha indemnización -la dotal- será equivalente, como mínimo, a una mensualidad por año de servicio a la empresa, incluidos los períodos de interinidad o de trabajo provisional, si los hubiere, sin que pueda exceder de seis mensualidades".⁶⁵

Sin embargo, en nuestro país suele darse con frecuencia el despido de las mujeres trabajadoras, cuando éstas se encuentran en estado de gravidez. Por lo que pensamos, se debería reformar la Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo de El trabajo de las Mujeres, en sus artículos 170 y 172, los cuales podrían quedar de la siguiente forma:

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I...

II...

III...

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

Artículo 172. Los patrones tiene prohibido el despido de las mujeres embarazadas o en estado de lactancia, que se encuentren bajo sus servicios.

En el caso, de que el patrón infrinja esta disposición, la mujer trabajadora tendrá derecho a exigir la indemnización que le otorga el artículo 50.

De esta manera, las mujeres ya no se encontrarán ante la disyuntiva de saberse embarazadas y el temor de que su patrono las despidá.

(65) Hernainz Márquez, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. Tomo I. Ed. Instituto de Estudios Políticos, 11a. ed. Madrid, 1972; págs. -- 518 y 519.

D.- REQUISITOS NO LEGALES, QUE SE EXIGEN PARA EL INGRESO DE UNA MUJER TRABAJADORA.

Desafortunadamente, precisamente por encontrarse la mujer en un plano de desigualdad, respecto del hombre; aquella al querer ingresar a una empresa, se encuentra ante una serie de dificultades, ya que al presentarse a pedir un empleo, le son exigidos ciertos requisitos que ni nuestra Constitución ni la Ley Federal del Trabajo establecen para su ingreso; sino que lo piden los patronos, para evitarse las obligaciones que trae consigo el trabajo femenino, en cuanto a la maternidad.

1.- EL REQUISITO DE SER MUJER SOLTERA.

Generalmente se pide para el ingreso de una mujer trabajadora a una empresa el de encontrarse en el estado civil de soltera, v.g. las tiendas comerciales, quienes al anunciar alguna vacante que deban cubrir, si no hacen la discriminación en cuanto al sexo, es decir, no hacen mención de que sólo se contratará personal masculino; si se menciona, que las mujeres que se presenten a solicitar el empleo, deberán ser solteras. De lo que deducimos la discriminación que se hace a la mujer, por el hecho de ser casada, divorciada o viuda.

Por lo que muchas veces la mujer, al presentarse a solicitar un empleo, se ve en la necesidad de mentir en cuanto a su estado civil, manifestando aún y cuando, sean casadas, encontrarse en estado civil de solteras. Esto es debido, a su necesidad imperiosa por obtener un empleo, pues las necesidades económicas de su familia le exigen conseguirlo, aunque para esto, tenga que negar su estado civil real.

Por otro lado, al exigir las empresas el ingreso de mujeres trabajadoras solteras, ha traído como consecuencia, social, que las mujeres tarden un poco de más tiempo en contraer matrimonio, así nos lo indica Diana Rebeca Villarreal González: "Los datos anteriores nos indican que las mujeres tienden a permanecer solteras más tiempo en la zona urbana de lo que es usual en la zona rural; ello, revela, en cierta medida, que se ha

producido un cambio en los patrones culturales con respecto en la nupcialidad para algunos grupos de la población de origen inmigrante y esto tiene que ver con las diferentes opciones que ofrece el mercado de trabajo urbano".⁶⁶

Así, esto sí resulta ser un beneficio para las mujeres, quienes ya no se verán atadas a un matrimonio desde los catorce o quince años y, aunque esto se observa con más frecuencia en el área urbana, no dudamos que dentro de poco tiempo, también se extienda a serlo en la rural.

2.- LA CONSTANCIA DE NO EMBARAZO.

Otro de los requisitos que se le exigen a la mujer para su ingreso a un empleo, es la presentación de un CERTIFICADO MEDICO DE NO GRAVIDEZ. Este requisito nos parece realmente intolerable, pues parece ser que le está prohibido a la mujer tener hijos. Supuestamente, la sociedad quiere preservar la especie humana, pero con este tipo de requisitos lo que hacen pensar, es que ya no se quiere el nacimiento de más niños. Además, del hecho de que así los patronos no tendrán obligaciones con madres trabajadoras.

Sin embargo, el requisito de No Gravidez, no lo mencionan los anuncios en que solicitan a los empleados; sino que, se lo imponen a la mujer que solicita el empleo, a quien se lo comunican al ser entrevistada.

Ahora bien, la mujer acepta someterse a realizarse los estudios pertinentes, para la presentación del Certificado de No Gravidez, para lo cual tiene que erogar gastos de su propia bolsa y, al presentarlo ante quien solicita el empleo, éste simplemente le comunica, que ya cubrieron la vacante; por lo que, los gastos que tuvo que realizar la mujer son sólo

(66) Dávila Ibañez, Hilda R., Ramírez Bautista, Elia y otras. Op. Cit. pág.-
124.

pérdidas.

Al respecto, también se debería modificar la L.F.T., estableciendo la prohibición de exigir este requisito, imponiendo al mismo tiempo al patrono que lo pida, una fuerte sanción económica.

3.- EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

En este aspecto, la mujer ha sido durante mucho tiempo, el objeto sexual del que gozan los hombres; es así, que es acosada por éstos, quienes piensan que pueden hacer de la mujer lo que quieran y desecharla como un simple objeto en el momento que deseen.

En la actualidad, al ya la mujer haber ingresado a las fábricas, empresas, etc., nos encontramos ante el hecho de que es acosada sexualmente por sus compañeros de trabajo, sus jefes, etc. Por lo que, mientras la mujer no tome su papel de considerarse como un ser humano valioso y por su parte, el hombre no dejarse llevar sólo por sus instintos (como lo hacen los animales), la mujer fue, es y seguirá siendo perseguida sexualmente por el hombre.

Y es desde el momento en que la mujer se presenta a solicitar un empleo, cuando es acosada; o bien, cuando se encuentra laborando. Por lo que en muchas ocasiones tienen que rechazar oportunidades de empleo, o bien, tienen que renunciar al mismo.

Aunque muchas mujeres tratan de sobresalir, trabajar, crecer como personas, constantemente se encuentran ante la situación que les ofrece su jefe: "si tó te acuestas conmigo, yo te daré lo que quieras".

Por lo tanto, creemos que la única forma de erradicar la aberrante forma de pensar de hombres y mujeres, es a través de la educación; para que así ambos razonen y se valoren a sí mismos como seres humanos. Debemos optar por la educación, para que existan hombres como el Dr. Raúl Fernández Doblado, quien envió una carta a el periódico "El Excelsior", la cual fue

publicada y de la que tomamos los siguientes párrafos:

"Con justa razón está recibiendo prioridad en los medios informativos el asunto relativo al hostigamiento sexual del que han sido, son y continuarán siendo objeto las mujeres que trabajan por parte de sus jefes, así como el maltrato de las esposas e hijas, y por supuesto el delito de violación que debiera ser castigado con la aplicación de más severas y ejemplares leyes y condenas.

El abuso verbal y físico es un problema universal; empero, el mantenimiento de mitos y falacias son obstáculos para su reconocimiento y apropiado tratamiento. Se piensa, por ejemplo, que el abuso físico y sexual de la mujer solamente es observado en personas de bajo nivel socioeconómico o que depende fundamentalmente del alcoholismo y de la drogadicción, o que hay una condición de inherente masoquismo compatible con la inexplicable tolerancia de las hembras ante estos atropellos.

Esto no es verdad y conviene precisar que los experimentan las mujeres de todas las clases sociales: bajas, medias y altas, y que en muchísimas ocasiones no tienen su origen en el alcohol o en las drogas, sino en motivos verdaderamente insignificantes y llevados al cabo por hombres prepotentes, frustrados y con mentalidad aberrante".⁶⁷

Es este tipo de pensamiento el que debemos procurar que posean las generaciones venideras, lo cual sólo lograremos a través de la educación familiar, social y cultural que les transmitamos a nuestros hijos; a los que ya no se deben imponer roles distintos por pertenecer a diferentes sexos.

Sin embargo, nos encontramos ante el hecho de ser precisamente la mujer, la peor enemiga de ella misma. Pues son las propias mujeres

(67) Fernández Doblado, Raúl. "Sale en Defensa de las Mujeres que Trabajan" En EXCELSIOR, de 15 de marzo de 1993; págs. 28 y 29.

quienes al encontrarnos con una mujer que ha sobresalido de entre muchas otras, comentamos: "ella no pudo hacerlo, seguramente alguien la ayudó", o bien, "es una cualquiera, se relacionó con gente importante para lograrlo".

Tenemos que terminar con todo este tipo de comentarios, pues de seguir así, a la mujer se le seguirá considerando el objeto sexual del que pueden los hombres disponer libremente; así la mujer será un ser humano valioso como tal y evitaremos que a las mujeres que logren sobresalir, se les considere como "mujeres que no tienen vergüenza o valores morales"; pues si son iguales que los hombres, y éstos logran llegar a ser grandes ejecutivos o dueños de empresas, porqué no lo pueden ser las mujeres, por su propio esfuerzo y tesón.

Por otro lado, actualmente el Hostigamiento Sexual, se encuentra establecido en el Código Penal como un delito; pero sólo se impone para quien lo comete una sanción pecuniaria.

El Código Penal para el Distrito Federal en materia de fuero común y para toda la República en materia de fuero federal, fue reformado y por tanto se incluyó el delito de hostigamiento sexual. Reforma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 21 de enero de 1991.

Se establece dentro del mencionado código, que comete el delito de hostigamiento sexual, aquella persona que valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, asedie con fines lascivos a otra persona, sea cual fuere su sexo; a la cual se le impondrá un sanción de hasta 40 días de multa.⁶⁸

Es decir, que en el delito de hostigamiento sexual, lo que se

(68) González, Gerardo. "No Existen Criterios para Penalizar el Hostigamiento Sexual". En EXCELSIOR, de 7 de mayo de 1993; pág. 1.

protege es a las personas que se encuentran en desventaja en relación con sus superiores, y por tanto tienen que soportar conductas no deseadas que alteren su estabilidad laboral y emocional.

Consideramos que el hostigamiento sexual, constituye una acción discriminatoria en función del sexo de quien la sufre. A su vez, obstaculiza a la persona, privándola del goce y disfrute de una vida plena, a la cual tiene derecho todo ser humano en igualdad de circunstancias ante la ley.

Se piensa que el hostigamiento sexual debe ser tolerado por nuestra sociedad, debido a que los hombres no son capaces de asumir una sexualidad responsable. Sin embargo, consideramos que esto es falso, ya que los seres humanos no podemos encontrarnos con la idea equivocada de que la sexualidad es lo más importante en la vida (así lo consideran la mayoría de los hombres); sino que la importancia radica en nuestra forma de pensar, en los valores y sentimientos que poseamos los seres humanos.

De esta forma, creemos que también se debería establecer en la L.F.T., como una de las causales de rescisión del contrato o relación de trabajo, el hostigamiento sexual. Por lo que proponemos las siguientes modificaciones:

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

I...

II...

XV. Enterarse el patrón de que alguno de sus empleados, valiéndose de la relación de subordinación que existe con otros trabajadores, se encuentra asediando a alguno de éstos con fines lascivos.

XVI. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de

de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere...

Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I.-...

II...

IX.- Proponer el patrón al trabajador, proposiciones de índole lascivo, valiéndose de la posición jerárquica que tiene en relación al trabajador.

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

De esta manera, las mujeres trabajadoras ya se sentirán un poco más protegidas, pues al saberse acosadas, podrán dejar su empleo y, gozarán del derecho de indemnización que le corresponde. Y en el caso, de no ser el patrón quien las asedie, sino uno de los propios trabajadores, que valiéndose del hecho de ser jefe de la mujer la acosa sexualmente, aquél se rá despedido por el patrón. Pues es intolerable, que existan personas a quienes sólo les importe satisfacer un deseo carnal, sin importarles los sentimientos de la gente que le rodea.

E.- LA PARTICIPACION DE LA MUJER EN LA POLITICA Y COMO EJECUTIVA.

La mujer, a pesar de poseer ya un cierto nivel educativo alto, aún no logrará la igualdad plena que desea junto al varón; y esto se debe, como ya hemos hecho mención, a que las reglas impuestas, se encuentran hechas por los varones, quienes toman las decisiones importantes.

Por ejemplo, en la política nos dice Amalia García Medina: "La política sigue siendo el reino de los hombres, y las mujeres no estamos en los lugares donde se decide, o estamos en un número menor y éste incluso disminuyó en las recientes elecciones federales.

A pesar de ser mayoría en la sociedad, en la Cámara de Diputados representamos sólo 8 por ciento y en el Senado casi 5%; en los gobiernos de los Estados hay una sola gobernadora interina y en las direcciones de los partidos no se refleja de un modo equitativo el número de militantes mujeres en su base.

También en México, las mujeres reivindicamos hoy el espacio de la política como un ámbito nuestro y queremos estar donde se decide, aquí y ahora, entre otras cosas para que nuestros temas no queden subordinados y en cambio sí sean considerados asuntos prioritario de la Nación. Queremos estar en la política para que el poder sea un asunto no excluyente sino colectivo; no en el monopolio de unos cuantos, ni de un sólo partido, ni sólo de los hombres. Es decir, cada vez más mujeres en México nos proponemos cambiar al mundo y hemos empezado a buscar formas de expresión, de organización o de convergencia partiendo en algunos casos de temas específicos,..."⁶⁹

De los anteriores párrafos, nos damos cuenta de que a la mujer ya se le permite participar en la política, pero en un menor número. Pues continúan siendo los varones quienes gobiernan e imponen las normas que nos deben regir, en la mayoría de los casos, para beneficio de ellos mismos y para las mujeres les otorgan un mínimo de derechos, solamente para que no tengan que enfrentarse a las mismas.

(69) García Medina, Amalia. "La Política, Reino Vedado aún para la Mujer". En EXCELSIOR, de 4 de agosto de 1992; págs. 37 y 38.

Sin embargo, debemos continuar las mujeres buscando y luchando porque se nos tome en cuenta y se nos valore, debemos lograr que más mujeres incursionen en la política, pues a través de ellas lograremos obtener mayores beneficios y seremos tomadas en cuenta como lo que somos y valemos: seres humanos.

Por otro lado, al encontrarse la mujer en un plano de desigualdad frente al hombre, en relación a la sexualidad; pues a aquélla, generalmente se le acosa sexualmente, en ocasiones no puede alcanzar un puesto ejecutivo a pesar de su preparación académica. Además por imponérsele a la mujer el rol de ama de casa, en ocasiones las empresas en que laboran, no las toman en cuenta para un ascenso ejecutivo, pues se piensa que éstas terminarán por dedicarse exclusivamente a su hogar.

De esta manera, algunas de las razones por las que pocas mujeres ocupan puestos ejecutivos, nos las ofrece el periódico "El Excelsior":

"Las mujeres alumbran a hijos y todavía el mayor trabajo de criarlos. Llevar a cabo un trabajo exigente y dirigir una filial y su vida social en forma simultánea, resulta notoriamente difícil. 'Los altos puestos son para las personas con esposas', señaló Lucy Heller, tesorera del grupo Booker, una firma alimentaria británica.

Parte de la responsabilidad radica en los patrones. Hasta los cincuenta, muchas firmas se rehusaron a contratar mujeres casadas en cualquier nivel. En 1984, United Airlines perdió un caso por despedir a cualquier sobrecargo que contrajera matrimonio.

Los hombres están condicionados para trabajar, y no pueden escoger fácilmente quedarse en casa. Las mujeres, en caso de que cuenten con un compañero que gane lo suficiente como para sustentarse, sí pueden hacerlo.

Muchas de ellas aceptan dicha opción".⁷⁰

De esta forma, confirmamos los aspectos que tratamos en este

capítulo: la educación y forma de pensar de hombres y mujeres, son el principal motivo por el cual existe la discriminación; por lo que, debemos erradicar la arcaica educación que hemos recibido en nuestras familias y otorgarles a nuestros hijos una forma de pensar en la que se sientan, ya sean hombres o mujeres, como seres humanos valiosos, que pueden desempeñar cualquier actividad que ellos elijan, sea ésta doméstica o extradoméstica. Debemos erradicar el pensamiento erróneo del varón, quien considera que por ser "el hombre de la casa", es él quien debe sostener a su familia económicamente y la mujer moralmente. Creemos, que ambas partes son importantes para complementarse, ambos pueden ayudarse mutuamente en la economía del hogar, sin importar si es la mujer o el hombre, quien aporta más o menos económicamente; y también ambos, deben contribuir en la formación y educación de los hijos, así como al mantenimiento del hogar.

(70) "Pocas Mujeres Ejecutivas". En ENCELSIOR, de 14 de abril de 1992; Tercera Parte de la Sección A; págs. 1 y 7.

CONCLUSIONES

1.- La mujer es todo ser humano que pertenece al sexo femenino, no importando la edad con que cuenta.

2.- Los términos de desigualdad y discriminación no presentan diferencia alguna, son sinónimos; ya que ambos, significan tratar en forma diferente a las cosas o personas; a éstas en razón del sexo, nacionalidad, credo religioso, etc.

3.- A la mujer desde siglos atrás, se le han transmitido ideas erróneas, como son: el que ella debe ser femenina y por tanto, sólo debe cuidar de su hogar y de su familia.

4.- A las mujeres desde pequeñas, se les impone el rol de amas de casa; mientras que a los varones, se les impone el de ser "el hombrecito" de la casa, quien no tiene obligaciones en las tareas domésticas, únicamente debe llevar el sustento económico a su familia.

5.- También se impone a la mujer la obligación del buen cuidado que debe tener siempre en la educación y formación de sus hijos; para lo cual ella debe ser un ejemplo a seguir por sus hijas, las que deberán continuar con el papel que su madre les ha enseñado: mujeres dedicadas a su hogar y a su marido.

6.- El hombre generalmente, no participa en la educación y cuidado de los hijos, él solamente cumple con sus obligaciones económicas.

7.- La educación familiar es primordial y trascendental para la formación de los hijos. Por lo que debemos arraigar en ellos el hecho de considerar a hombres y mujeres como iguales y por tanto, ambos tienen los mismos derechos y obligaciones; pues al lograr que las nuevas generaciones, ya no posean pensamientos arcaicos que le otorguen a la mujer un papel diferente al del hombre, también se manifestará esta diferencia en la

sociedad.

8.- La Constitución y la L.F.T., otorgan la igualdad jurídica al varón y a la mujer, por lo que las mujeres tienen derecho a percibir el mismo salario que le otorgan a un hombre por la realización de un trabajo de la misma especie y la misma naturaleza.

9.- La única diferencia que existe entre hombres y mujeres, es la biológica; pues en general, ambos cuentan con los mismos miembros externos e internos de cada parte de su cuerpo, a excepción en lo relativo a la forma de reproducción. Por lo cual, los órganos reproductivos son los únicos diferentes de todos los demás que poseen tanto hombres como mujeres, por lo que es en este aspecto, en donde sexualmente se complementan.

10.- La mujer aún y cuando no sea el principal sostén económico de su familia, participa junto con el hombre en la manutención de su hogar. Por lo que, esta participación debe considerarse también como parte del sostenimiento económico de la familia.

11.- Las mujeres casadas en general, tienen una menor participación laboral, esto debido al rol a que se encuentran encomendadas: el cuidado y educación moral de la familia.

12.- Las madres solteras, viudas o divorciadas por su parte, se enfrentan ante el hecho de ser en la mayoría de las veces, el único sostén económico y moral de su familia.

13.- También existen mujeres, cuya familia está compuesta por sus ascendientes, siendo aquéllas la única forma de manutención de los mismos; por lo que también se les debe respetar el derecho de preferencia para cubrir algún puesto vacante y así, obtener un mayor ingreso.

14.- Asimismo las mujeres casadas, divorciadas o viudas cuyo sostén económico de su familia son ellas mismas, tienen derecho a ser preferidas en igualdad de circunstancias, para cubrir una vacante que surja en la

empresa para la cual estén laborando.

15.- Se debe reformar la Ley Federal del Trabajo, prohibiendo el despido de mujeres embarazadas, para que tengan con más seguridad su derecho a la estabilidad en el empleo y no se vean envueltas en estados lamentables de pobreza, al ya no contar con un salario por haber sido despedidas.

16.- Se debe establecer expresamente en la L.F.T. la prohibición de exigir como un requisito, para que una mujer pueda ingresar a un empleo, el de ser mujer cuyo estado civil sea el de soltera, además de tener que presentar una constancia de no gravidez. Ya que con esto, se atenta contra el sentido social del derecho, pues la no procreación de la especie, supone la extinción de la sociedad.

17.- La L.F.T. debe ser modificada, estableciendo como causal de rescisión de la relación laboral el hostigamiento sexual, teniendo la mujer derecho a la indemnización correspondiente que marca el artículo 50 de la misma ley.

18.- Para erradicar por completo la desigualdad que viene sufriendo la mujer de tiempo atrás, debemos ubicarnos en la importancia que tiene la educación familiar y por tanto, los principios que se hereden a los hijos. Pues es precisamente la educación, la que ha motivado que a hombres y mujeres se les impongan roles distintos, sólo por pertenecer a sexos diferentes.

19.- Como consecuencia de la educación familiar, la mujer aún con cierta preparación cultural, en muchas ocasiones se deja llevar por las tradiciones familiares que le indican que por ser "mujer" debe obediencia y respeto a su esposo (aunque éste no lo tenga por ella), pues no se atreve a enfrentarse a la familia para hacer valer su dignidad humana.

20.- La mujer para lograr sentirse como un ser humano igual al hombre, debe primero autoestimarse y darse por tanto cuenta de que vale

como persona, que no es un objeto cualquiera del que el hombre puede gobernar a su antojo. Para que de esta forma, cuando la mujer se quiera primero a sí misma, podrá entonces valorar su papel en la sociedad, que no es precisamente el que los varones le han impuesto, sino el de una persona que puede desempeñar cualquier actividad remunerativa o no por propia convicción y no porque así lo imponga la sociedad.

BIBLIOGRAFIA

DOCTRINA

- ALVAREZ, Juan Alfredo. La Mujer Joven en México. Ediciones El Caballito, 2a. ed. México, 1980.
- BALLETBO, Ana; FALCON, Lidia y otros. La Liberación de la Mujer. Granica Editor. Barcelona, 1977.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México, 1978.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Haria. México, 1985.
- BUEN L., Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, 2a. ed. México, 1977.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina, 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. 6 Tomos. Editorial Heliasta, S.R.L., 14a. ed. Buenos Aires, Argentina, 1979.
- CAPON FILAS, Rodolfo y GIOOLANDINI, Eduardo. Diccionario de Derecho Social y Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Relación Individual del Trabajo. Rubinzal y Culzoni S.C.C. Editores. Buenos Aires, Argentina, 1982.
- CARRILLO PRIETO, Ignacio. Derecho de la Seguridad Social. U.N.A.M. México, 1991.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Artículo 123 y su Proyección en Latinoamérica. Editorial Jus, S.A. México, 1976.

- CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, 4a. ed. México, 1977.
- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa. México, 1985.
- DAVILA IBAÑEZ, Hilda R.; RAMIREZ BAUTISTA, Elia y otras. Trabajo Femenino y Crisis en México. U.A.M. México, 1990.
- FALCON O'NEILL, Lidia. Los Derechos Laborales de la Mujer. Editorial Montecorvo. Madrid, 1965.
- FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vols. II y III Ediciones De Palma, 2a. ed. Buenos Aires, Argentina, 1977.
- FLORIS MARGADANT, Guillermo. El Derecho Privado Moderno. Editorial Esfinge, S.A., 8a. ed. México, 1978.
- GARCIA RAMIREZ, Sergio y otros. Manual de Derecho del Trabajo. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 3a. ed. México, 1982.
- GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico Abeledo-Perrot. Tomo I. Editorial Abeledo-Perrot. Buenos Aires, Argentina, 1986.
- GASTELUM GAXIOLA, María de los Angeles. Agenda de Derechos y Obligaciones de la Mujer. Consejo Nacional de Población. México, 1987.
- GOMES, Orlando y GOTTSCHALK, Elson. Curso de Derecho del Trabajo II. Cárdenas, Editor y Distribuidor, 1a. ed. en español y 7a. en total. México, 1979.
- HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. Tomo I. Instituto de Estudios Políticos, 11a. ed. Madrid, 1985.
- MORA BRAVO, Miguel. La Igualdad Jurídica del Varón y de la Mujer. 2 Tomos. Consejo Nacional de Población. México, 1985.

RECCHINI DE LATTES, Zulma y WAINERMAN, Catalina H. El Trabajo Femenino en el Banquillo de los Acusados. Editorial Terra Nova, S.A. México, 1981.

SAJON, Rafael. Protección Integral de la Madre y el Niño. El Seguro Social de Maternidad e Infancia. Instituto Interamericano del Niño, O.E.A. Montevideo, Uruguay, 1971.

La Situación Jurídica de la Mujer Mexicana. Alianza de Mujeres de México. 1953.

SUAREZ GONZALEZ, Fernando. Mujeres y Menores ante el Contrato de Trabajo. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1967.

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa, 94a. ed. México, 1992.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Volúmenes 169-174. Cuarta Sala.

TRUEBA BARRERA, Jorge y TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo Comentada. Editorial Porrúa, 68a. ed. México, 1992.

Legislación Laboral Bancaria y Burocrática. Editorial Trillas. México, 1984.

Condiciones Generales de Trabajo. Consejo Nacional de Fomento Educativo. México, 1991.

ECONOGRAFIA

Diccionario Básico Espasa. Tomo 4. Editorial Espasa Calpe, S.A. Madrid, 1980.

Diccionario de la Lengua Española. Ediciones Culturales Internacionales.
México, 1991.

FERNANDEZ DOBLADO, Rad1. "Sale en Defensa de la Mujeres que Trabajan". En EXCELSIOR, de 15 de marzo de 1993.

GARCIA, Brígida y OLIVEIRA, Orlandina de. "El Trabajo Femenino en la Década de la Crisis". En EXCELSIOR, de 12 de febrero de 1993.

GARCIA MEDINA, Amalia. "La Política, reino Vedado aún para la Mujer". En EXCELSIOR, de 4 de agosto de 1992.

GONZALEZ, Gerardo. "No Existen Criterios para Penalizar el Hostigamiento Sexual". En EXCELSIOR, de 7 de mayo de 1993.

PEREZ RUUL, Rocfo. "Las Mujeres en América Latina". En EXCELSIOR, de 4 de mayo de 1993.

PIZARRO SUAREZ, Eduardo. "Hay que Valorar el Papel de la Mujer". En EXCELSIOR, de 13 de mayo de 1993.

"Pocas Mujeres Ejecutivas". En EXCELSIOR de 14 de abril de 1992.

ROBLES, Martha. "Madres Solteras. Nuestra Doble Verdad". En EXCELSIOR, de 29 de septiembre de 1992.