



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

411
28

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
EN EL TRABAJO DE MUJERES

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
LETICIA HUERGO HERNANDEZ

MEXICO, D.F.

FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
ESTUDIOS PROFESIONALES

1995

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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 esta 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.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
EN EL TRABAJO DE MUJERES

TESIS QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA:

LETICIA HUERGO HERNANDEZ

MEXICO D.F.

1995

A MIS PADRES:

EL MAS SINCERO AGRADECIMIENTO
POR EL INMENSO APOYO Y CONFIANZA
QUE EN MI DEPOSITARON PARA QUE SUS
ESFUERZOS Y SACRIFICIOS NO
FUERAN EN VANO
CON ADMIRACION Y RESPETO

A LA UNAM:

INSTITUCION A LA QUE AGRADEZCO LA FORMACION
QUE ME HA DADO Y A QUIEN CORRESPONDERE
SIGNIFICANDO SU NOMBRE

A LA FACULTAD DE DERECHO:

INSTITUCION QUE CONSTITUYE, UN CAUDAL DE SABIDURIA
ATRAVEZ DE TODOS SUS PROFESORES A QUIEN AGRADEZCO
SUS EXPERIENCIAS Y EL CONOCIMIENTO QUE ME HAN
TRANSMITIDO

A LA LIC. MARIA DEL CARMEN PUIG RODRIGUEZ

A QUIEN SU VALIOSA ASESORIA
HIZO POSIBLE LA PRESENTACION
DE ESTA TESIS

AL HONORABLE JURADO:

POR SU VALIOSA INTERVENCION EN LA CULMINACION
DE MI CARRERA PROFESIONAL

IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
EN EL TRABAJO DE MUJERES

I N D I C E

INTRODUCCION

C A P I T U L O I

C O N C E P T O S

1.- TRABAJO.....	1
2.- MUJER.....	5
3.- MUJER TRABAJADORA.....	5
4.- CAPACITACION.....	7
5.- ADIESTRAMIENTO.....	12

C A P I T U L O II

A N T E C E D E N T E S E N M E X I C O
D E L T R A B A J O D E M U J E R E S

1.- CONSTITUCION DE 1917.....	16
2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	21
3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	41
4.- CONVENIOS DE LA OIT	75

CAPITULO III
MARCO JURIDICO DE LA
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

1.- BASES CONSTITUCIONALES, ARTICULO 123	
FRACCION XIII.....	86
2.- ARTICULO 153,CAPITULO III-BIS DE LA	
LEY FEDERAL DEL TRABAJO	89

CAPITULO IV
IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION
Y ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO
DE MUJERES

1.- NECESIDADES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.....	107
2.- PROBLEMATICA DE LA CAPACITACION	
Y ADIESTRAMIENTO	109
3.- LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMO FACTOR	
PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD.....	115
4.- IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA LOS	
ASCENSOS, PREFERENCIA Y COVERTURA DE VACANTES SEGUN	
LA LEY.....	116
5.- SANCIONES.....	122

C O N C L U S I O N E S

B I B L I O G R A F I A

INTRODUCCION

La capacitación y adiestramiento ha sido tradicionalmente definida como el aprendizaje que lleva acabo una persona para superar el nivel de sus conocimientos, mejorar su aptitud técnica ó normal en actividades útiles ó adquirir un grado profesional en una ciencia o arte. En materia laboral, se pretende que con la capacitación la mujer trabajadora mejore sus ingresos y alcance un mejor nivel de vida más elevado.

Además en nuestro sistema Constitucional, la formación profesional ha adquirido la categoría de Garantía Social de haber establecido Métodos y Sistemas para que las clases trabajadoras se capaciten y estén preparadas en forma permanente para actuar dentro de cualquier nuevo mecanismo o proceso tecnológico y operar cuanta máquina y aparato que la ciencia crea este conocimiento asimismo debe perfeccionarse de manera constante para su desarrollo común.

Todo intento de capacitación y adiestramiento profesional debe guardar estrecha relación con las aptitudes y necesidades de la trabajadora tanto dentro de la empresa, como para su aplicación en beneficio de la misma, así como en lo económico para ella.

A pesar de estas consideraciones recopiladas a través del análisis de la capacitación y adiestramiento como garantía social, en la actualidad un alto índice de empresas de

toda la República Mexicana aún no cumplen, aclarando que nos encontramos ante una obligación de carácter Federal y por ende de aplicación general a cualquier empresa o patrón, sin importar si hay trabajadoras, la obligación se establece hasta por una trabajadora, podríamos considerar que esta obligación constitucional adicionada a la fracción III del artículo 123 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978, ha sido prácticamente inobservada por diversas causas; que van desde el desinterés por parte de la empresa, falta de coercitividad para la aplicación de precepto y hasta el desconocimiento del trámite Jurídico Administrativo.

El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento ha descansado concretamente en las funciones de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que se integran por trabajadoras y empleados de las empresas y que directamente se encargan de informar a la autoridad sobre cualquier actividad en materia de capacitación y adiestramiento.

A excepción de las empresas consideradas en el artículo 527, que por naturaleza contractual colectiva debe supervisarle el propio sindicato las demás buscan evadir la obligación o simplemente cumplen mediante el mecanismo administrativo establecido, el cual no concede efectividad para que garantice su función.

La capacitación y adiestramiento, vino a suplir al contrato de aprendizaje en nuestra Ley Federal del Trabajo, podemos afirmar que la Exposición de Motivos para modificar el texto Constitucional y de la Ley, fue consecuencia de las expresiones vertidas en entrevistas, mesas redondas, etc., que se celebraron antes de la ya citada reforma Constitucional de 1978, en materia de capacitación.

En nuestros días la capacitación y adiestramiento, elevado a la categoría de garantía social, es decir como un derecho irrenunciable, es además un hecho que se genera cada minuto dentro de la comunidad de trabajo entre sus integrantes, motivado por la expectativa de conseguir otro puesto o trabajo mejor remunerado.

CAPITULO 1

CONCEPTOS

- 1.- TRABAJO.
- 2.- PUNTO.
- 3.- SUPER TRABAJADORA.
- 4.- CAPACITACION.
- 5.- -DISTRIBUIMIENTO.

C A P I T U L O I

C O N C E P T O S

Antes de entrar a hacer un análisis del presente trabajo, es necesario precisar los conceptos de que se ocupa este capítulo, analizando cada uno de ellos para comprender el tema que vamos a tratar.

Primeramente mencionaremos que se entiende por:

1.- Trabajo

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. en torno a su determinación las opiniones se han dividido; Algunos autores señalan que " la palabra proviene del latín trabs, trabis, que significa traba. ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo ". (1)

Una segunda corriente ubica al término "trabajo dentro del griego thilbo, que denota apretar, oprimir o atligir". (2)

(1) DAVALOS MORALES, Jose. Derecho del Trabajo I. 2a. Edición. Editorial Porrúa. México 1988. P.5

(2) Ibidem

Por otro lado se encuentran los autores que "ven su raíz en la palabra laborare o labrare, del verbo latino laborare que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra".(3)

MANUEL OSSORIO, en el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales; define al trabajo como "Acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza; y en esta acepción se emplea en contraposición a capital (v.). A su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad, las cuales son examinadas en otras voces. A ese enfoque laboral estricto o predominante cabe agregar otros significados de relieve: toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito". (4)

El Diccionario Porrúa de la Lengua Española, en una de sus acepciones define al trabajo como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza". (5)

(3) Ibidem

(4) OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Hellasta. P.754.

(5) RALDY FONDEBIDA, Antonio Diccionario Porrúa de la Lengua Española. 15a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1979. P.756.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 80., párrafo segundo conceptúa al trabajo como "toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio". (6)

De lo anterior se desprende que todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores, para, cubrir una necesidad, siendo que no será trabajo el realizado por un animal o máquina.

El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de los seres vivientes, a la actividad de éstos relacionada tan solo con el mantenimiento de la vida, no puede llamarsele trabajo, solamente el hombre es capaz de trabajar, el trabajo está adherido a la propia naturaleza humana, es como la extensión o reflejo del hombre.

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo. Se afirma y no sin razón que la historia del trabajo es la historia de la humanidad. La vida de ésta va íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia.

(6) TRUEBA URBINA, Alberto Ley Federal del Trabajo 64a. Edición Editorial Porrúa, S.A. México 1990 P.26.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 3o., nos da un concepto de lo que debe entenderse por trabajo al manifestar lo siguiente:

"El trabajo, es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia". (7)

Como se puede apreciar de su simple lectura, este artículo, substraer los actos comerciales al trabajo y lo eleva a la categoría de un derecho y un deber social tal definición dignifica al trabajador y tiende a garantizarle los bienes más preciados como son su vida, su salud y su economía.

Al establecer dicho artículo que el trabajo es un deber social y no es artículo de comercio, viene a hacer una declaración significativa para recalcar que el trabajo es un deber para todo aquel que vive en una sociedad.

(7) Ibidem, P.22.

Este artículo encierra la ilusión de todo ser humano de tener un trabajo útil y digno que le permita vivir a él y a su familia con salud y de manera decorosa.

2.- M u j e r

El Diccionario Larousse define al concepto de mujer como "persona del sexo femenino. La que ha llegado a la edad de la pubertad". (8)

MUJER. GUILLERMO CABANELLAS en el Diccionario de Derecho Usual define a la mujer en su condición jurídica y especialmente de casada "ha resultado en todas las épocas muy inferior a la del varón, por que su influjo en el hogar y en los destinos de los pueblos ha sido, es y será siempre decisivo aún ejerciendolo con cautela o en la intimidad. Con todo la mujer ha gozado de inmensos privilegios; entre ellos, su casi exclusión de la guerra y no tener que arrastrar las penalidades del trabajo con la frecuencia de la intensidad del hombre. La mujer sufre graves restricciones al casarse pero también se ha beneficiado en

(8) GARCIA PELAYO, Ramón. Diccionario Larousse México 1987. P.314.

todos los tiempos con dotes y otras donaciones propter nuptias que le han significado una mejor situación; no obstante para Ulpiano mujer solo lo es la que se encuentra en edad de cohabitar con el hombre; es decir, la puer, sea soltera, casada o viuda". (9)

3.- Mujer Trabajadora

Secularmente utilizados como medias fuerzas de trabajo, tanto las mujeres como los menores, fueron contemplados en sus relaciones laborales, dentro de un mismo capitulo. La especialización de sus actividades determinó su estudio y tratamiento pormenorizados del tal suerte que actualmente nuestra Ley Federal del Trabajo los regula dentro de titulos distintos.

El régimen laboral de las mujeres se reglamenta en el titulo quinto, que comprende los articulos 164 al 172 de esta ley.

(9) CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual Tomo II. 11a. Edición. Editorial Helasta S.R.L. Buenos Aires Argentina, 1976 P.748, 749.

Todavía en forma integrada, el maestro Mario de la Cueva definió "el derecho protector de las mujeres y de los menores como la suma de normas jurídicas que tiene por finalidad proteger especialmente la educación, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres en cuanto a trabajadores". (10)

La mujer se encuentra regulada por un régimen especial de trabajo que, en un principio protege la Ley Federal del Trabajo, y no significa con esto que las restricciones o limitaciones al trabajo se refieran a la mujer, sino que se prohíbe la utilización de las mujeres en labores insalubres o peligrosas ya que ponen en peligro la salud de esta.

4.- Capacitación

El Legislador, al redactar y formular las reformas en la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, como a la Ley Federal del Trabajo, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978, no se

(10) Diccionario de la Lengua Española 19a. Edición Editorial Espasa-Calpe, S.A. Madrid España, 1970 P.150.

señala una definición de la capacitación o del adiestramiento, ni se llega a establecer con claridad una diferenciación entre ambos conceptos.

Adiestramiento, en las citadas reformas de la Legislación Laboral se usa como sinónimo no obstante que el punto de vista técnico y etimológico tienen diferentes significados.

De lo expuesto anteriormente, podemos deducir que no existe por lo tanto, un concepto o definición generalizada de lo que es capacitación y de lo que es adiestramiento, por lo que a continuación señalaré el resultado de una recopilación sobre estos puntos.

El Diccionario de la Lengua Española define a la capacitación como "hacer a uno apto, habilitarle para alguna cosa". (11)

Considerando que la definición anterior es hasta cierto punto incompleta, la misma se puede ampliar estableciendo que la capacitación vendría a ser entonces una acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de

(11) Ibidem.

prepararlo para desempeñar eficientemente un determinado trabajo; entendiéndose por actitud la potencialidad que posee el individuo para aprender una serie de características que le permitan adquirir conocimiento o habilidad que pueda aplicar en el futuro.

El Diccionario Jurídico Mexicano define a la capacitación "como el aprendizaje que lleva a cabo una persona para superar el nivel de sus conocimientos, mejorar su aptitud técnica o manual en sus actividades útiles o adquirir un grado profesional en una ciencia o arte". (12)

Para el Maestro Nestor de Buen "es el acto de obtener conocimientos nuevos, diferentes de los habituales, que proyecten al trabajador hacia un nivel superior tanto en el orden jerárquico como provecho económico". (13)

El Maestro Isaac Guzmán opina "que la capacitación tiene un significado más amplio, incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos, sobre todo en todos los aspectos técnicos del trabajo; en esta virtud la

(12) Instituto de Investigaciones Jurídicas Diccionario Jurídico Mexicano Tomo A-CH 3a. Edición Editorial Porrúa, S.A. México 1988 P.404.

(13) DE BUEN Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I 7a. Edición. Editorial porrua. México 1989. P.279.

capacitación se imparte a empleados, ejecutivos, funcionarios en general cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual importante. El desarrollo tiene mayor amplitud, aún significa el progreso integral del hombre y, consiguientemente abarca la adquisición de conocimientos, el fortalecimiento de la voluntad la disciplina de carácter y la adquisición de todas las habilidades que son requeridas para el desarrollo de los ejecutivos, incluyendo a aquellos que tienen más alta jerarquía en la organización de las empresas". (14)

El Maestro Sergio Martínez H. dice "aquí ya se manejan conceptos; se conocen técnicas, métodos, sistemas y procedimientos fundamentales técnicos. Se manejan las aptitudes, destrezas y habilidades, pero privilegiando lo técnico, proporcionar a el trabajador tanto en teoría como en la práctica, los elementos necesarios, para que en vía de promoción pueda ocupar una vacante superior al puesto que desempeña". (15)

(14) GUZMAN VALDIVIA, Isaac Problemas de la Administración Editorial Limusa-Wiley, S.A. México 1966. P.69

(15) MARTÍNEZ H., Sergio Plan y Programas de Capacitación y Adiestramiento P.19.

Segun el Licenciado Alfonso Siliceo "la capacitación es una actividad plena y basada en necesidades reales de la empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador". (16)

Ahora bien el programa de capacitación y productividad 1984-1986, publicada el 22 de agosto de 1984 en el Diario Oficial de la Federación señala que "la capacitación es el proceso mediante el cual el hombre desarrolla y perfecciona sus habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes, a través de un conjunto de contenidos y procedimientos teóricos prácticos relativos al conocimiento de un determinado campo tecnológico para lograr una formación integral que responda a las exigencias de un determinado puesto de trabajo". (17)

La Comisión Nacional Tripartita emitió también su opinión de lo que debemos entender por capacitación "es toda acción educativa intencionada, destinada al desarrollo de las actividades, los conocimientos y las destrezas de la población

(16) ICFECS, Alfonso, Capacitación y Desarrollo del Personal p.20
(17) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, Programa de Capacitación y Productividad 1984-1986, 22-VIII-84, 1a. Sección, P.7.

Segun el Licenciado Alfonso Siliceo "la capacitación es una actividad plena y basada en necesidades reales de la empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador". (16)

Ahora bien el programa de capacitación y productividad 1984-1988, publicada el 22 de agosto de 1984 en el Diario Oficial de la Federación señala que "la capacitación es el proceso mediante el cual el hombre desarrolla y perfecciona sus habilidades, destreza, aptitudes y actitudes, a través de un conjunto de contenidos y procedimientos técnicos prácticos relativos al conocimiento de un determinado campo tecnológico para lograr una formación integral que responda a las exigencias de un determinado puesto de trabajo". (17)

La Comisión Nacional Tripartita emitió también su opinión de lo que debemos entender por capacitación "es toda acción educativa intencionada, destinada al desarrollo de las actividades, los conocimientos y las destrezas de la población

-
- 16) SILICEO, Alfonso. Capitación y Desarrollo del Personal
p.19
- 17) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. Encuesta de Capacitación y Productividad 1984-1988, 22-VIII-84, 1a. Sección, P.17.

para los fines de su participación en las actividades productivas". (18)

S.- Adiestramiento

Adiestrar según el Diccionario de la Lengua Española es "hacer diestra a una persona enseñar, instruir. La misma obra señala como adiestramiento "la acción y efecto de adiestrar". (19)

La Comisión Nacional Tripartita, creada en 1971, definió al adiestramiento como "el mejoramiento de las habilidades y aún de los conocimientos tecnológicos del trabajador". (20)

-
- (18) Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. Manual de capacitación Sindical Sobre Formación Profesional CTM. INET ARMO México 1976. del Modulo 5 P.8.
- (19) Diccionario Práctico EASA de la Lengua Española Editorial America. Panamá 1976. P.28.
- (20) Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. Manual de capacitación Sindical Sobre Formación Profesional CTM. INET ARMO México 1976. del Modulo 5 P.8.

La Unidad Coordinadora de Empleos, capacitación y adiestramiento, define al adiestramiento como "la acción destinada a desarrollar las habilidades y la destreza del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo". (21)

De lo anterior podemos deducir que el adiestramiento tiene como objetivo desarrollar las habilidades del trabajador. Entendiéndose por habilidad la destreza y precisión necesarias para ejecutar las tareas propias de una ocupación de acuerdo con el grado de exactitud requerida.

Para el Maestro Nestor de Buen adiestramiento "es la acción de mejorar la actividad normal". (22)

-
- (21) Guía Técnica Para la Detección de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento U.C.E.C.A. Editorial Porrúa, México 1979, P.46.
- (22) DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 7a. Edición. Editorial Porrúa, México 1989, P.279.

El Maestro Sergio Martínez dice: "adiestramiento mejora las habilidades y actitudes pero sin proporcionar teoría. Predomina lo práctico en detrimento de lo teórico, actualizar conocimientos y habilidades del trabajador en el puesto que desempeña". (23)

El Maestro Isaac Guzmán Valdivia opina "el adiestramiento se entiende como la habilidad o destreza adquirida, por regla general, en el trabajo preponderante físico. Desde este punto de vista el adiestramiento se imparte a los empleados de menor categoría y a los obreros en la utilización y manejo de máquinas y equipos". (24)

De todas las definiciones anteriores sobre la capacitación y adiestramiento resultan tres ideas principales que diferencian a estos dos conceptos:

- (23) MARRINESO R., Servicio Aliso y Asociadas de Capacitación y Adiestramiento S.A.S.
- (24) GUZMÁN VALDIVIA, Isaac. PRINCIPALES DE LA ADMINISTRACIÓN Editorial Linusarwilev, S.A. México 1966. Pág. 2

1.- El adiestramiento se otorga propiamente a aquellos trabajadores que desempeñan un trabajo preponderantemente físico (como los obreros); en cambio la capacitación se utiliza para puestos más elevados en donde se desarrolla una actividad preponderantemente intelectual, como por ejemplo a empleados de oficina, de confianza y a ejecutivos y funcionarios.

2.- Se refiere a la actividad teórico-prácticas. El adiestramiento se ocupa de actividades básicamente prácticas en tanto que la capacitación en actividades básicamente teóricas.

3.- El adiestramiento enseña a realizar mejor las actividades propias del puesto de trabajo que se está desempeñando normalmente, en cambio la capacitación prepara al trabajador para un puesto diferente al que venía desempeñando normalmente, esto es que encomendado a realizar actividades completamente nuevas para él.

CAPITULO II

ANTECEDENTES EN MEXICO DEL TRABAJO DE MUJERES

- 1.- CONSTITUCION DE 1917.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
- 4.- CONVENIOS DE LA O.I.T.

CAPITULO II

ANTECEDENTES EN MEXICO
DEL TRABAJO DE MUJERES

1.- Constitución de 1917

Ahora analizaremos las condiciones de facto que privaban al finalizar el siglo XIX y al empezar el XX, con respecto al trabajo femenino y que dieron origen, junto con otras muchas causas, a la inclusión del artículo 123 como garantía fundamental y protectora de la clase trabajadora.

Al triunfo de la Revolución de Tuxtepec, encabezada por el General Díaz y que depuso del poder a Sebastián Lerdo de Tejada, se inició una era de relativa tranquilidad en la que fue posible la atracción de capitales extranjeros que invirtieran en el país generando con esto, como es lógico suponer, fuentes de trabajo para muchos nacionales; el desarrollo industrial originó sin embargo la utilización en las labores de mujeres y de menores con el fin de poder substituir en alguna medida a los hombres, por lo que se les pagaba en infinidad de ocasiones la mitad de salario a los primeros mencionados y haciéndolos trabajar en jornadas de doce a catorce horas diarias. Esto creó un número de desempleados grande para los trabajadores, ya que siendo competitivamente más barata y por ello más remunerada la mano de

obra de mujeres y menores las empresas preferían el empleo de éstos.

Era pues esta la situación en que se hallaba la mujer, al expedirse la Constitución de 1917. Fue por ello que el constituyente tomo muy en cuenta la creación de medidas protectoras tanto para el trabajo femenino, como para el de menores, a fin de garantizar su pleno desarrollo vertiendo esas normas mínimas de protección en las fracciones II, V, VII y XI del Artículo 123 constitucional.

Hay que hacer notar, antes de analizar estas fracciones que en la época en que se promulgo la Constitución de 1917, tenían facultad tanto el Congreso de la Unión como las Legislaturas de los Estados para expedir leyes de trabajo atendiendo a sus necesidades regionales, claro esta que estas últimas es decir las estatales debían sujetarse plenamente a los lineamientos marcados por el artículo 123.

De entre las legislaturas que expidieron leyes en materia laboral, antes de la reforma del 6 de septiembre de 1929 que estableció como unicamente competente para legislar en materia de trabajo al Congreso de la Unión, resalta por su importancia la Ley del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918, que dispuso en relación al trabajo de las mujeres, que

gozarían éstas de un periodo de descanso de 8 semanas, divididas en cuatro semanas antes y cuatro semanas después del parto, debiendo además durante ese tiempo de disfrutar de la mitad de su salario. Asimismo contenía también esta ley, definiciones de las labores que consideraba insalubres y peligrosas.

Visto este breve panorama, pasaremos a estudiar la redacción que guardaban en un principio las fracciones mencionadas en renglones anteriores, al comenzar la vigencia de la Constitución de 1917 y que en su texto original a la letra decía:

"ARTICULO 123. El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región sin controvertir las bases siguientes.....

Fracción II.-La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas . Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general, y para los jóvenes menores de 16 años. Queda también prohibido a una y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las 10 de la noche.

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

Fracción VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo y nacionalidad.

Fracción XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales; en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos."

Es fácil contemplar que el espíritu que campeó en el constituyente del 17 para la redacción de estas fracciones, se inspiró en crear medidas tutelares que dieran una efectiva protección al trabajo de las mujeres y de los menores.

En la fracción II encontramos el cuidado que se le dió, en su salud tanto a la mujer como al menor, para que alcanzarán un pleno y sano desarrollo físico; tratando además de conservar un clima de moralidad y buenas costumbres al prohibirseles el trabajo nocturno industrial o comercial después de las diez de la noche.

Siguiendo este mismo orden de ideas, encontramos la tutela especialísima que en la fracción V se le dió a la maternidad de la mujer trabajadora a fin de que el producto viniera al mundo en las mejores condiciones de vida estableciéndose por ello medidas en las que se aseguraba la conservación de la fuente de trabajo de la mujer.

La fracción VII resulta de enorme importancia, pues se establece el principio rector y válido hasta nuestros días, de que a trabajo igual debe recaer salario igual sin importar el sexo; es decir que esta fracción viene a constituirse en piedra angular para nuestro estudio al elevarse a norma constitucional la igualdad total y definitiva que debe disfrutar la mujer con el hombre en materia de trabajo.

Por último, el espíritu que prevalece en la fracción XI para prohibir la utilización de mujeres y menores en el trabajo

extraordinario, obedeció a tratar de evitar el agotamiento prematuro tanto de una como de otro que redundaría en perjuicio de las generaciones venideras provenientes de padres que estuvieron extremadamente cansados y fatigados por el trabajo.

2.- Ley Federal del Trabajo de 1931

Ya hicimos mención anteriormente, que en un principio tanto el Congreso de la Unión como las legislaturas de los estados tuvieron facultades concurrentes para legislar en materia de trabajo, y que no fué hasta la reforma publicada el 6 de septiembre de 1929, cuando se consagró la competencia única del Congreso de la Unión para legislar en esta materia. Pues bien, fué el Congreso de la Unión, quien formuló la primera Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, que reglamento el trabajo de la mujer en su capítulo III en los artículos 76, 77 y 79 referentes al horario y a los descansos pre y post natales así como a la prohibición del desempeño del trabajo nocturno industrial y en labores insalubres o peligrosas. El capítulo VII en sus artículos 107, 108, 109 y 110 establecieron también ciertas prohibiciones y limitaciones al trabajo femenino. Dichos artículos señalaban a la letra de su texto original:

CAPITULO III

ARTICULO 75.- Para las mujeres y los mayores de doce años, pero menores de diez y seis, en ningún caso habrá jornada extraordinaria.

ARTICULO 77.- Las mujeres y los mayores de doce pero menores de diez y seis, no podrán desempeñar trabajo nocturno industrial, ni labores insalubres o peligrosas.

ARTICULO 78.- Las mujeres disfrutarán de ocho días de descanso, antes de la fecha que aproximadamente se fija para el parto, y de un mes de descanso después del mismo, percibiendo el salario correspondiente.

En el periodo de lactancia, tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

CAPITULO VII

ARTICULO 107.- Queda prohibido respecto de las mujeres:

FRACCION I.- El trabajo en expendio de bebidas azucaradas de consumo inmediato.

FRACCION II.- Ejecución de labores peligrosas o insalubres salvo cuando a juicio de la autoridad competente, se hayan tomado todas las medidas e instalados todos los aparatos necesarios para su debida protección.

ARTICULO 108.- Son labores peligrosas:

FRACCION I.- El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas o mecanismos en movimiento.

FRACCION II.- Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cizalla, cuchillos cortantes, martinets y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales.

FRACCION III.- Los trabajos subterráneos y submarinos.

FRACCION IV.- La fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables, metales alcalinos y otros semejantes, y;

FRACCION V.- Y los demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo.

ARTICULO 109.- Son labores insalubres:

FRACCION I.- Las que ofrezcan peligro de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o el de materias que la desarrollen.

FRACCION II.- Toda operación industrial, en cuya ejecución se desprendan gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas.

FRACCION III.- Cualquiera operación, en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos.

FRACCION IV.- Toda operación que produzca, por cualquier motivo, humedad continua.

FRACCION V.- Las demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo.

ARTICULO 110.- Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos que estén sujetos a fardo considerable. Si transcurrido el mes de descanso a que se refiere el artículo 77, se encuentran incapacitadas para reanudar sus labores, disfrutarán de licencia que salvo convenio en

contrario, será sin goce de salario por todo el tiempo indispensable para su restablecimiento conservando su empleo y los derechos adquiridos conforme al contrato.

En los establecimientos en que trabajen más de 50 mujeres, los patrones deberán acondicionar local a propósito para que las madres puedan amamantar a sus hijos.

De la redacción de estos artículos originales de la ley de 1931, inferimos la preocupación del legislador, para consagrar derechos laborales protectores de la mujer.

Así el artículo 76 prohibía de una manera absoluta la jornada extraordinaria de trabajo para las mujeres y menores de dieciséis años, siguiendo de esta manera los lineamientos consagrados en el último párrafo de la fracción II del artículo 123 Constitucional.

El artículo 77 por su parte, al establecer la prohibición para las mujeres y menores en el desempeño de labores insalubres o peligrosas así como en el trabajo nocturno industrial, resultó ser incompleto puesto que no consagró la importante prohibición de la fracción II del artículo 123 constitucional, que no permitía el trabajo después de las diez de la noche en los establecimientos comerciales.

Por lo que hace a la ejecución de labores peligrosas e insalubres, observamos que no fue una prohibición absoluta, sino sólo relativa, ya que la fracción II del artículo 107 estableció la posibilidad o del desempeño de éstas, cuando a juicio de las autoridades competentes, se hubieran tomado las medidas e instalado los aparatos necesarios para su debida protección; sin embargo se controvertió en este punto a la ya mencionada fracción II del artículo 123, pues en ella se establecía la prohibición de una manera absoluta, para el desempeño de éstas labores tanto para las mujeres como para los menores.

Los artículos 108 y 109, hicieron una enumeración ejemplificativa de las labores que se consideraban peligrosas e insalubres, dejándose en ambas disposiciones la puerta abierta para que pudieran establecerse otras no señaladas, según se establecía en su fracción V.

Encontramos también en este primer texto, que sólo los artículos 79 y 110 protegen a la mujer, en cuanto a su misión biológica de madre, el primero de ellos al establecer un descanso que se nos antoja pobre, sobre todo en cuanto al periodo prenatal se refiere, pues establece sólo un reposo de 8 días anteriores a la fecha en que aproximadamente producirá el parto.

El artículo 110 por su parte, al señalar la prohibición de que las mujeres durante los tres meses anteriores a la fecha del parto desempeñaran trabajos que les exigirán esfuerzo físico considerable, dejaba sin embargo la posibilidad contrario sensu y por demás aberrante que durante los seis primeros meses de embarazo la mujer si pudiera realizar esfuerzos físicos considerables durante el desempeño de sus labores siendo que, como es sabido, es durante los primeros meses del embarazo cuando el producto necesita de mayor cuidado y atención por lo que resulta necesario extremar precauciones para la futura madre.

Por otro lado la medida consagrada en la segunda parte del primer párrafo del artículo 110, si bien es cierto se encontraba en plena consonancia con el artículo 79 con respecto al mes de descanso post-partum, a que tenía derecho la mujer con pleno goce de su salario, se establecía sin embargo que si transcurrido ese periodo la madre trabajadora se encontraba económicamente desamparada en cuanto que no percibía más, su salario correspondiente.

En lo que toca a los periodos de lactancia, se complementaban en este punto el artículo 79 y el 110 en su último párrafo, al establecer por una parte, el primero de ellos los dos descansos cada uno de media hora de que gozarían las madres

trabajadoras para amamantar a sus hijos, aunado esto a la obligación consagrada en el segundo de los artículos mencionados de que, cuando el patrón tuviera más de 50 trabajadoras mujeres debería de acondicionar un local apto, para que las madres lactaran a sus hijos.

Por último cabe hacer mención, a que la prohibición que se contenía en la fracción primera del artículo 107 en cuanto al empleo de las mujeres en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, obedecía a la idea de protección de la mujer en sus buenas costumbres e integridad moral.

Por decreto del 29 de diciembre de 1962 publicado en el Diario Oficial el 31 del mismo mes y año, se reformó la Ley Federal del Trabajo de 1931. Dicha reforma obedeció, más que nada y según se desprende de la Exposición de Motivos, a rodear de un mayor número de normas protectoras a la mujer en cuanto a su función biológica de madre.

La reforma tocó al capítulo VII, agregando en primer lugar un nuevo artículo que fué el 106, y en el que se señalaba de manera indubitable, la igualdad jurídica que en materia laboral tendrían hombres y mujeres trabajadores, dicho artículo a la letra dice:

ARTICULO 106.- Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, con las modalidades consignadas en este capítulo.

Los siguientes artículos quedaron reformados de la siguiente manera:

ARTICULO 107.- Queda prohibido la utilización del trabajo de las mujeres:

FRACCION I.-Expendio de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

FRACCION II.- Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

FRACCION III.- Trabajos subterráneos o submarinos.

FRACCION IV.- Labores peligrosas o insalubres.

FRACCION V.- Trabajos nocturnos e industriales.

FRACCION VI.- Establecimientos comerciales después de las 10 de la noche.

ARTICULO 108.- Son labores peligrosas:

FRACCION I.- El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas o mecanismos en movimiento.

FRACCION II.- Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cizallas, cuchillos contantes, martinets y demás aparatos mecánicos particularmente peligrosos.

FRACCION III.- La fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables metales alcalinos y otras semejantes.

FRACCION IV.- Las demás que establezcan las leyes.

ARTICULO 109.- Son labores insalubres:

FRACCION I.- Las que ofrezcan peligro de envenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o el de materias que las desarrolle.

FRACCION II.- Los trabajos de pintura industrial, en los que se utilicen la cenusa, el sulfato de plomo, o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

FRACCION III.- Toda operación en cuya ejecución, se desprendan gases o vapores deletereos o emanaciones o polvos nocivos.

FRACCION IV.- toda operación que produzca, por cualquier motivo humedad continua.

FRACCION V.- Las demas que establezcan las leyes.

ARTICULO 110.- No rigen las prohibiciones contenidas en el artículo 107 fracción IV, para las mujeres que desempeñen cargos directivos o derivados de las profesiones universitarias o técnicas, o que posean la necesaria preparación profesional. Tampoco regirán las prohibiciones del artículo 109 para las mujeres en general cuando se hayan adoptado las medidas adecuadas para la protección de la salud, a juicio del inspector del trabajo.

ARTICULO 110 A.- Las mujeres no prestarán servicio extraordinario. En caso de violación de esta prohibición, el patrón queda obligado a pagar por el tiempo extraordinario, una cantidad equivalente a un doscientos por ciento mas del salario que corresponda a las labores de la jornada.

ARTICULO 110 B.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

FRACCION I.- Durante el periodo de embarazo no podrán ser utilizadas en trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, tales como los que exijan esfuerzo físico considerable, levantar, tirar o empujar grandes pesos, permanecer de pie durante largo tiempo o en operaciones que produzcan trepidación.

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

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

FRACCION IV.- En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

FRACCION V.- Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los

casos de prórroga mencionados en la fracción III tendrán derecho al 50% por ciento de su salario por un período no mayor de 60 días.

FRACCION VI.- A regresar al puesto que desempeñaban siempre que no haya transcurrido un año de la fecha del parto.

FRACCION VII.- A que se computen en su antigüedad, los períodos pre y post natales.

ARTICULO 110 C.- Los servicios de guardería infantil, se prestaran por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias..

ARTICULO 110 D.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras".

Pasaremos ahora ha analizar el contenido de esta reforma: Señalando en primer término que por inexplicable que parezca no se derogan los artículos 76, 77, y sobre todo el 79 de la Ley de 1931 en su texto original, y si bien es cierto las disposiciones contenidas en los artículos 76 y 77 no se oponían al texto de la reforma, si lo hizo sin embargo el artículo 79 que

contrariaba la fracción II del artículo 110 B, puesto que, el mencionado artículo 79 señalaba como ya vimos, un descanso de ocho días anteriores al parto y de un mes después del mismo; en tanto que la fracción II del artículo 110 B se refería a ese mismo reposo extendiéndolo a seis semanas anteriores al parto y seis posteriores a este; sin embargo, y atendiendo al principio general de derecho de que la norma posterior deroga a la anterior, se estuvo a lo dispuesto en el 110B además de que resultaba ser una norma de mayor contenido tutelar para la madre trabajadora que fué, como ya dijimos, el objeto primordial de la reforma.

Dejamos ya asentado, al iniciar este inciso, que la introducción del nuevo artículo 106 dejó establecido el principio pleno de igualdad ante la ley laboral de la mujer con el hombre, pero inmediatamente después parece atemperarse ese espíritu primigenio del legislador señalando que esos derechos y obligaciones de la mujer iguales a los del hombre, se someten a las modalidades consagradas en este capítulo.

El artículo 107 hizo una enumeración, en seis fracciones, de las actividades en que quedaba prohibido el trabajo femenino, haciendo notar que en la fracción III que se refería a las labores en trabajos subterráneos o submarinos se

ubicaban dicha fracción, en el texto original de la ley de 1931, como una de las labores consideradas peligrosas y que enunciaba en su fracción III el artículo 108.

Indudable acierto de la reforma de 1962 consistió, en subsanar el error en que se había incurrido antes de ella, de no señalar la prohibición que la mujer tenía para trabajar en los establecimientos comerciales después de las 10 de la noche, y que inexplicablemente se había omitido en el texto original de la ley de 1931.

Los artículos 108 y 109 por su parte volvieron a recoger las labores que se consideraban como peligrosas o insalubres, con ligeras variantes. Pero en este punto, cabe hacer mención, a que desafortunadamente se restringió el alcance que tenían las fracciones V del 108 y V del 109 que establecían:

"ARTICULO 108.- Son labores peligrosas:

FRACCION V.- Las demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo."

Identica redacción guardaba el artículo 109 en su fracción V. Pero con la reforma de 1962 se suprimió ese alcance que guardaban anteriormente, para quedar:

ARTICULO 108.- Son labores peligrosas:fracción IV las demás que establezcan las leyes.

"ARTICULO 109.- Son labores insalubres:

FRACCION V.- Las demás que establezcan las leyes".

Nos parece pues, que abarcaba un campo mucho más amplio, de redacción original de estas fracciones que incluían no solo a las leyes, sino a los reglamentos de estas, y a los contratos y reglamentos interiores de trabajo.

Por lo que se refiere al artículo 110 fue, a no dudarlo el que sufrió los cambios más profundos de la reforma, puesto que al observarnos quedó dividido en cinco apartados: 110, 110 A, 110 B, 110 C, 110 D. Fue un artículo que cambió íntegramente su redacción que como veremos a continuación resultó en algunos aspectos poco afortunada.

Al señalar el artículo 110, los casos en que a la mujer le era permitido el desempeño de labores peligrosas o insalubres, (tuviera cargo directivo, poseyera profesión universitaria o técnica o bien la preparación necesaria para el desempeño de esas labores) se apartó del espíritu contenido en la fracción II del artículo 123 Constitucional, puesto que la prohibición de que la mujer desempeñara labores peligrosas o insalubres, no atendía a

critérios de preparación universitaria o técnica sino a razones de salud y bienestar físico. La segunda parte del mismo artículo 110 resultaba también errónea, pues al permitirse que las mujeres "en general" pudieran desempeñar labores insalubres cuando a juicio del inspector de trabajo se hubieran adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud, contradecía la prohibición expresa contenida en la fracción IV del artículo 107, independientemente de que como es lógico suponer, para el desempeño de cualquier labor insalubre se daban tomar las medidas debidas de protección para su desarrollo ya sean mujeres u hombres quienes efectúan el trabajo.

Toca ahora analizar el contexto del artículo 110 A, ya vimos como la fracción II del artículo 111 Constitucional encierra en su última parte el trabajo para mujeres y menores de 16 de tiempo extraordinario, sin embargo se irreflexiva una realidad, por lo que toca al trabajo femenino, de que en muchas ocasiones se hacía necesaria la prestación de horas extraordinarias de labor. Es decir, que con frecuencia prestaba con un mayor tiempo del señalado en una jornada normal de trabajo, sus servicios a un patron. El legislador no podía soslayar esta situación que de "hecho" se presentaba, y teniendo por principio la prohibición constitucional de que la mujer trabajadora no tenían tiempo extraordinario, quiso encontrar una fórmula;

que sin violar la Constitución pudiera sin embargo permitir a las mujeres alargar su jornada normal de trabajo. Para esto estableció el artículo 110 A que en un principio prohibía la prestación de horas extraordinarias para establecer, la posibilidad de que en caso de violación a esa norma aparentemente prohibitiva, el patrón estaría obligado a pagar un 20% más del salario que le correspondiera por horas normales de jornada. En el siguiente capítulo nos ocuparemos más ampliamente de esta fracción.

Por lo que hace a los artículos 110 B, 110 C y 110 D resultaron sin lugar a dudas el mejor acierto de la reforma de 62, pues vinieron a mejorar substancialmente de los derechos de la madre trabajadora.

Cabe sin embargo hacer una reflexión respecto de la fracción I del artículo 110 B, que al establecer que durante el período de embarazo (todo el período de embarazo y no sólo los tres meses anteriores al parto, señalaba en su redacción original el artículo 110) no podrían ser utilizadas en trabajos peligrosos para su salud, o la de su hijo, tales como aquellos que exigieran esfuerzo físico considerable, levantar, tirar o empujar grandes pesos, etc, parecería ser que, a contrario sensu, cuando la mujer

no se encontraba en períodos de embarazo, es decir, que no estuviera en espera de un hijo, si podía ser utilizada en trabajos que le exigieran un esfuerzo físico considerable. Evidentemente que no fué éste el ánimo que empujó al legislador, cuando redactó esta fracción, la cual con ligeras variantes pasó a la Ley Federal del Trabajo de 1970, así como el resto de las fracciones de este artículo, de cuyo estudio nos seguiremos ocupando más adelante; haciendo mención sólo a que, por lo que tocó a la fracción sexta se limitó el derecho de la madre a poder regresar al puesto que desempeñaba cuando no hubiere transcurrido más de un año de la fecha del parto puesto que, en este punto la ley del trabajo de 1931 en su texto original señalaba, que una vez pasado el mes de descanso post natal a que hacia referencia la mujer conservaría su puesto "por todo el tiempo indispensable para su restablecimiento" aunque sin goce de su salario.

El artículo 110 C por su parte, introdujo un nuevo concepto que fué el del servicio de guarderías infantiles para los hijos de las madres trabajadoras y cuya prestación quedó a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social. Fué un artículo lleno de espíritu de ayuda para las madres trabajadoras, pero que en el tiempo en que se agregó a la ley no tenía mayor aplicación práctica.

Para finalizar este capítulo, nos ocuparemos del artículo 110 D que al igual que en los anteriormente mencionados significaron importante mejora en las condiciones de prestación y de trabajo de las madres trabajadoras. No queremos, sin embargo dejar pasar por alto una reflexión que nos suscita este artículo cuyo texto paso íntegro a la Ley Federal del Trabajo de 1970 y que hasta nuestros días se conserva, y es que al señalar la disposición, la obligación por parte del patrón de mantener "Número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras", desprendemos que aún cuando más mujeres trabajen en el establecimiento no siendo madres, no se encontraría obligado para con estas el patrón de proporcionarles sillas o asientos. Toda vez que el artículo se refiere a madres trabajadoras, quedando pues, en este sentido desprotegidas las demás mujeres quienes por el hecho de no ser madres o futuras madres en caso de estar embarazadas no podían ocupar silla o asiento alguno. Si bien es cierto la reforma del 62, tuvo como objeto la ampliación de derechos de las madres trabajadoras principalmente, no resulta aun así conveniente que a todas las demás mujeres que son potencialmente madres se les limitara este derecho siendo que es indispensable, si entoda debidamente el procrea, que se cuide de la mujer no solo cuando va hacer madre o ya lo es sino tambien en los casos en que no se encuentra en esos dos supuestos, pues debe tomarse de medidas preventivas

que la permitan, ayuden y preparen a llegar a un embarazo feliz, lo que poco se logra sino tiene el derecho de hacer uso de sillas o asientos cuando sea necesario.

3.- Ley Federal del Trabajo de 1970

Toca ahora analizar en el presente estudio, y a la luz de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el lugar en que quedó ubicado el trabajo femenino así como el análisis de los artículos correspondientes. Iniciemos pues señalando, que el trabajo de la mujer quedó consagrado en el título V Capítulo I y en los artículos 164 a 172.

El artículo 164 quedó redactado en manera igual al artículo 106 que correspondía a la ley anterior, pero se suprimió el párrafo final que establecía: "Con las modalidades consignadas en este capítulo", es decir que el nuevo texto quedó de la siguiente forma:

ARTICULO 164.- "Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres". Ahora bien siendo este el principio rector del articulado de referencia, enseguida se observa la protección especial que se le va a dar a la mujer en cuanto a su función de madre, pues inmediatamente después el artículo 165 señala: "Las modalidades

que se consagran en este capítulo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad". Sobre este punto la Exposición de Motivos de la Ley fué clara al precisar el alcance de este artículo, destacándose que dicha disposición sólo significaba: "Que la limitación al trabajo de la mujer no se refería a ésta como ser humano sino en cuanto a que cumplía la función de la maternidad".

Por su parte el artículo 166 estableció, las labores en las que quedaba prohibido la utilización de las mujeres y cuya redacción era la siguiente.

ARTICULO 166.- "En los términos del artículo 123 de la Constitución apartado A fracción II, queda prohibida la utilización del trabajo de las mujeres en:

FRACCION I.- Las labores peligrosas o insalubres,

FRACCION II.- Trabajo nocturno industrial;

FRACCION III.- Establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

Al iniciar el análisis de este artículo, encontramos la contraposición que existía con las disposiciones anteriores es decir con los artículos 164 y 165, puesto que el principio

general como habíamos visto era el de plena igualdad de derechos y obligaciones para la mujer y el hombre, admitiéndose solo como excepción a ese principio la disposición referente a la protección de la maternidad, no se entiende porque el legislador prohibía en las fracciones II y III que acabamos de ver la utilización de la mano de obra femenina (trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche) pues se trataba de trabajos, que no tenían que ver con su función en la maternidad. Si bien es cierto se trataba de una prohibición constitucional de acuerdo a la fracción II del apartado A del artículo 127, también resulta por otra parte incongruente, con el postulado de la ley en el sentido ya dicho, de que el trabajo femenino solo se encontraba sujeto a la modalidad de protección a la maternidad.

Además de lo ya apuntado, la prohibición constitucional repetida por la ley resultaba en la práctica continuamente violada, puesto que el trabajo femenino nocturno era indispensablemente utilizado en hoteles, restaurantes, hospitales, centros nocturnos etc., como acertadamente comenta el maestro Trueba Urbina.

Siguiendo ese mismo orden de ideas la fracción I del reiterado artículo 127 al referirse a la prohibición para las

mujeres de trabajar en labores peligrosas o insalubres quedó complementada con el artículo 167 el cual se encargó de definir, por vez primera, lo que debía entenderse por labores peligrosas o insalubres señalando a la letra:

ARTICULO 167.- "Son labores peligrosas o insalubres las que, por naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que presta, o por la composición de materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Los reglamentos que se expidan determinaran los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior".

Lo primero que notamos al adentrarnos en el estudio de éste artículo fué que, no se dió, como sucedia en la ley anterior una enumeración de las labores que se consideraban peligrosas o insalubres, sino que por el contrario hallamos una definición técnica de las labores que así se consideraban tanto para la madre como para el producto.

La definición nos parece pues acertada, y de gran adelanto en relación con la ley anterior.

Se paso sin embargo por alto al redactarse este articulo, que la prohibición de trabajo en labores peligrosas o insalubres no era sólo para la mujer en estado de gestación sino para las mujeres en general siguiendo el texto de la fracción II del articulo 123 Constitucional. Es decir, que la Ley Federal del Trabajo 1970 restringió esa fracción constitucional para otorgar protección sólo a la mujer embarazada y no a toda mujer como dejaba claramente asentado la disposición constitucional.

Los reglamentos a los que hace alusión la última parte del articulo 167, no se han expedido aún por el ejecutivo, siendo de desearse que lo hiciera a fin de que, quedaran señaladas en una forma más precisa las labores consideradas como peligrosas o insalubres.

Concatenada con la fracción primera del articulo 166, y con la definición del articulo 167 se encontraba la redacción que comprendía el articulo 168 que a la letra decía: "No rige la prohibición contenida en el articulo 166 fracción I para las mujeres que desempeñen cargos directivos o que posean un grado universitario o técnico, a los conocimientos o la experiencia necesaria para desempeñar los trabajos, ni para las mujeres en general cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud a juicio de la autoridad competente".

En esta disposición encontramos, que con ligeras variantes resulta igual a la que se contenía en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuya redacción criticamos en el capítulo anterior, por lo que solo a manera de corolario diremos que la preparación técnica o universitaria así como el puesto o cargo directivo que posea una mujer, no la van a salvaguardar de la peligrosidad o insalubridad del medio en el que desempeñe sus funciones independientemente de que se encuentre o no embarazada, puesto que el espíritu de la ley y la Constitución misma lleva el propósito de proteger a la mujer en su salud y bienestar físico, así como la del producto en su caso.

En lo que se refiere a la segunda parte del poco afortunado artículo 168, cabe decir lo que se señaló con anterioridad cuando vimos el referido artículo 110, en el sentido de que, ninguna labor insalubre o peligrosa en su caso se podría desempeñar por ninguna mujer (u hombre) si previamente no se han adoptado las medidas adecuadas para la protección de su salud y aún de su vida; pero independientemente de todo esto, el artículo resultaba a todas luces inconstitucional pues insistimos en que la fracción II del 123 establecía la prohibición de los trabajos peligrosos e insalubres para la mujer en general sin atender a que estuviera o no embarazada, poseyera o no grado universitario, desempeñara cargos directivos o técnicos o se hubieren o no adoptado medidas para la protección de su salud.

Nuestro siguiente artículo a estudio, es el 169 que establecía "Las mujeres no prestaran servicio extraordinario. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagaran con un 200 % por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada".

La redacción del artículo nos es completamente familiar, pues es un precepto que con ligeras variantes aparecía ya en la Ley de 1931 y que en su oportunidad analizaremos en parte, pues dejamos claramente asentado que el legislador, al no poder ignorar la realidad imperante en cuanto a que, constantemente se utilizaba el trabajo de las mujeres en jornada extraordinaria trató de dar solución al problema que le presentaba la prohibición en la fracción II en el artículo 123 Constitucional que prohibía el tiempo extraordinario para las mujeres (y menores) por lo que al lado de la prohibición, se colocó inmediatamente el supuesto de que en caso de violación se pagaría con un 200 % por ciento más del salario que normalmente le correspondía a la mujer, por cada hora trabajada en una jornada normal de labores. El artículo resultaba sin embargo, y aún con ese paliativo inconstitucional.

El maestro Trueba Urbina, comenta este artículo señalado que la prohibición de servicios extraordinarios para

la mujer, no resultaba una discriminación para ella, sino que atendía a una protección especial para el cumplimiento de un imperativo biológico y social refiriéndose con esto a la noble función de la maternidad, a que están llamadas la mayoría de las mujeres. Sin embargo en este punto, nos permitimos diferir de la opinión del Maestro Trueba pues consideramos que la disposición colocaba la prestación de servicio extraordinario de trabajo femenino al margen de la Ley y de la Constitución misma, pues de "facto" en muchas ocasiones sucedía que los patronos, so pretexto de que violaban la Ley al permitir que trabajaran tiempo extra, no cubría el 200 % por ciento a que estaban obligados, por el artículo en mención en ocasiones ni siquiera el 100% por ciento establecido para los trabajadores varones, por lo que se encontraba la mujer en un plano de desventaja para el pago de trabajo extraordinario limitándole con esto la posibilidad de poder ganar más, por lo que sin proponérselo el legislador al encarecer la mano de obra femenina más que darle una tutela especial la estaba discriminando al no poder competir con el hombre en este renglón, privándosele por esto como ya dijimos de la oportunidad de poder ganar más y que aprovechan muchos patronos para pagar un salario infimo, cuando utilizaban a mujeres en horas extraordinarias.

Por lo que toca al artículo 170, que correspondió al 110 B de la Ley de 1931 podemos decir que conservó idéntica

redacción en sus fracciones II a VII y solamente varió ligeramente en su fracción primera, referente al desempeño de trabajos que exigían un esfuerzo físico considerable y dañaran la salud de la madre o la del hijo.

Es conveniente sin embargo aclarar en cuanto a la fracción IV se refiere, que se cambió el término "amamantar" por el de "alimentar" quedando pues la redacción en la siguiente forma:

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

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

Este cambio de terminología constituyó sin duda un acierto de la Ley de 70, toda vez que era frecuente que muchas mujeres trabajadoras después del parto, no tenían leche o bien no tenían la suficiente para alimentar a sus hijos, y sabiendo que en la actualidad existe una gran cantidad de productos sustitutivos de la leche materna, resultó adecuado el cambio de terminología.

Dentro de la misma fracción en análisis, se agregó la parte referente al lugar adecuado e higiénico que designe la empresa y que no aparecía en la Ley anterior.

Nos permitiremos comentar también la fracción V del referido artículo 170 y que a la letra establece:

"Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

FRACCIÓN V.- Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, (o sea el de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto) percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III (prórroga que se le concede por todo el tiempo que sea necesario, cuando se encuentra imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto) tendrán derecho al 50% por ciento de sus salario por un periodo no mayor de 60 días".

Vista la fracción que antecede diremos que en la actualidad es la Ley del Seguro Social la que sustituye al patron de estas obligaciones, y así se encarga no sólo de prestar asistencia médica a la trabajadora asegurada sino que le paga durante las seis semanas anteriores y las seis posteriores al parto un subsidio que equivale al 100% del salario promedio de su grupo de cotización (artículo 109 y III de la Ley del Seguro

Social). También los casos de prórroga a los que se refiere la fracción III y la V del artículo 170 es el Seguro Social quien exime al patrón de cumplir con esa obligación.

Por lo que toca a los artículos 171 y 172, conservaron su misma redacción que tenían en la Ley de 31.

Por decreto del 27 de diciembre de 1974 publicado en el Diario Oficial del 31 de diciembre del mismo año, se reformaron las fracciones II, V, XI, XV, XXV, XXIX del apartado A del artículo 123 Constitucional para quedar de la siguiente manera:

ARTICULO 123.- El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el trabajo las cuales regirán:

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

FRACCION II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: Las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las 10 de la noche, de los menores de 16 años.

Como podemos ver en el análisis de esta primera fracción reformada, el texto quedó básicamente en los mismos términos, suprimiéndose sólo la parte relativa a la prohibición que tenían las mujeres para desempeñar estos trabajos, y que ahora sólo se refiere a los menores de 16 años.

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

Si comparamos el texto anterior de la fracción V con el que guarda actualmente, veremos que la reforma consistió en la ampliación para las mujeres de que no realizarán trabajos que exigieran un esfuerzo considerable para su salud cuando estén en espera de un hijo, pero durante todo el embarazo y no sólo por los tres meses anteriores al parto como decía el texto anterior; aunque ya aparecía esta protección ampliada en estos términos, y

en la Ley de 1931 después de su reforma de 62, el texto constitucional sin embargo no había sido modificado sino hasta la reforma de 74 que estamos analizando.

Otra de las modificaciones que sufrió la fracción V, consistió en que antiguamente se señalaba que las madres trabajadoras, disfrutarían de un mes forzoso de descanso después del parto, ahora ese periodo abarca un descanso post-natal de seis semanas por lo que quedó de esta manera ampliado ese reposo.

Por último, la modificación que también tocó a esta fracción fue al que nos referimos en páginas anteriores del cambio de la palabra amamantar por la de alimentar.

FRACCION XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% por ciento más de lo fijado para las horas normales.

En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces consecutivas. Los menores de 16 años no podrán ser admitidos en esta clase de trabajos.

en la Ley de 1931 después de su reforma de 62, el texto constitucional sin embargo no había sido modificado sino hasta la reforma de 74 que estamos analizando.

Otra de las modificaciones que sufrió la fracción V, consistió en que antiguamente se señalaba que las madres trabajadoras, disfrutarían de un mes forzoso de descanso después del parto, ahora ese periodo abarca un descanso post-natal de seis semanas por lo que quedó de esta manera ampliado ese reposo.

Por último, la modificación que también tocó a esta fracción fué al que nos referimos en páginas anteriores del cambio de la palabra amamantar por la de alimentar.

FRACCION XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% por ciento más de lo fijado para las horas normales.

En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces consecutivas. Los menores de 16 años no podrán ser admitidos en esta clase de trabajos.

La reforma de esta fracción constitucional suprimió, la prohibición que pesaba sobre las mujeres de poder trabajar tiempo extraordinario, por lo que ahora pueden hacerlo sin encontrarse al margen de la ley, como anteriormente lo estaban.

Conviene hacer notar como corolario de esta fracción, que en la redacción anterior se hablaba de prohibición de trabajo extraordinario para los hombres menores de 16 años, con la reforma de 74 ya no se hace esa distinción pues se habla sólo de los menores de 16 años que puedan ser por lo tanto hombres o mujeres.

FRACCION XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y el producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

La modificación contenida en esta fracción, consistió en la amplitud de que se le dotó, para agregar que el patrón estaría obligado a brindar la mayor garantía posible ya no sólo

para la salud y la vida de sus trabajadores en general sino también para el producto de la concepción cuando se trate de mujeres embarazadas.

Es decir, que esta fracción que en su anterior texto no contemplaba aspecto alguno que se refiriera a la mujer, introduce una tutela especial para protegerla de su función de madre.

FRACCION XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsa de trabajo o por cualquier institución oficial o particular.

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

Esta fracción sufrió la reforma de 74, por lo que toca a lo que se agregó todo el texto de su segundo párrafo. La fracción se refiere, como podemos darnos cuenta, a la colocación de empleos para los trabajadores a través de los organismos a que hace mención. Nuestro estudio se encuentra, como es lógico suponer, en la segunda parte de ésta fracción al analizar como

primer supuesto que en el servicio de colocación se deberá tomar en cuenta en primer lugar la demanda de trabajo, pero ante la posibilidad de que sean dos o más los trabajadores (hombres o mujeres) que demanden ese empleo se escogerá o mejor dicho tendrá prioridad aquel que represente la única fuente de ingresos para su familia.

Aunque la fracción no se refiere a ninguna norma protectora para la mujer en especial, si percibimos en el texto el espíritu que animó al Constituyente para crear este segundo párrafo, en el que si bien es cierto no se hace distinción alguna en cuanto a los sexos, para que tanto el hombre como la mujer tengan el mismo número de oportunidades de colocarse en un empleo, si por otro lado cabe hacer notar, que priva en cierta idea proteccionista para la mujer de que pueda colocarse más pronto a ésta que al varón puesto que lógico es pensar que cuando la fracción establece que tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia, se pensaba, a no dudarlo, en la enorme cantidad de madres trabajadoras que son el único apoyo económico en sus hogares.

FRACCION XXIX.- "Es de utilidad pública la ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado

a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados, y otros sectores sociales y sus familiares".

Esta fracción fue reformada, y con acierto, para poder introducir el concepto de servicio de guarderías infantiles, que apareció tanto en la ley de 31 como en la de 1970, y conforme al artículo 184 de la ley del Seguro Social se presta "para los hijos de las aseguradas que cubre el riesgo de la mujer trabajadora de no poder proporcionar cuidados maternos durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia".

La prestación de servicios de guardería infantil por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, debe ser no sólo para la madre trabajadora sino para el trabajador, por lo que pugnamos por que se reforme el capítulo sexto de la ley del Seguro Social, para que cambie su título "del seguro de guarderías para hijos de aseguradas", por el de "del seguro de guarderías para hijos de asegurados".

En disposiciones siguientes 185 y 186, de la Ley del Seguro Social, se señalan las metas así como los servicios que deberán prestarse a los hijos de las trabajadoras, tales como aseo, alimentos, cuidado, salud, educación y recreación.

Para terminar diremos que los servicios de guardería se proporcionan a los pequeños desde los 43 días de nacidos, o sea a partir del día siguiente en que termina el puerperio de la madre hasta los 4 años de edad época en que se encuentran ya preparados para entrar a la pre-escolaridad (artículo 189 de la Ley del Seguro Social).

Vista la reforma que tuvieron las fracciones del artículo 123 constitucional analizadas en el inciso anterior, es lógico suponer que su proyección alcanzara de manera inevitable a la Ley Federal del Trabajo de 1970, que fue receptora de estas modificaciones. La reforma en cuestión se llevó a cabo por decreto del 27 de diciembre de 1974, publicada en el Diario Oficial del 31 del mismo mes y año.

Así pues, comenzaremos por decir que el título quinto de la Ley que se refería en su encabezado antes de la reforma al "trabajo de las mujeres y de los menores", y que se dividía en dos capítulos, el primero sobre el trabajo de las mujeres y el segundo sobre trabajo de los menores, cambió su denominación para quedar en el título quinto solamente el encabezado de "trabajo de las mujeres" (el título quinto bis es el que ahora se refiere al trabajo de los menores).

Al empezar el análisis del articulado, señalaremos en primer lugar que tanto los artículos 164 como 165 conservaron su redacción original, cabe sin embargo hacer mención en que el legislador no se percató en el artículo 165 de que al establecerse con la reforma un título quinto que no se dividía ya en capítulos, debió haberse referido al comenzar la disposición a "las modalidades que se consignan en este título..." y no como dejó asentado a "las modalidades que se consignan en este capítulo..."

Hacemos ahora al artículo 166 del cual diremos, que fue sin duda la disposición que más modificaciones tuvo en el título quinto sobre el trabajo de la mujer, pues actualmente la encontramos redactada de la siguiente manera:

"Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las 10 de la noche, así como en horas extraordinarias".

De esta manera observaremos como en el texto del nuevo artículo 166, se abolió la antigua prohibición establecida para las mujeres, de utilizar sus servicios en las labores peligrosas

o insalubres, en el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales despues de las 10 de la noche; y así en la actualidad podemos desprender de esta disposición que todas estas prohibiciones sólo se dan unicamente para las mujeres embarazadas, ya no para todas las mujeres como se establecia antes, y más aun tratandose de las mujeres en estado de gestacion sólo regira esta "prohibición" para el caso en que se ponga en peligro su salud o la del producto ya sea durante el tiempo que dure el embarazo o bien durante el periodo de lactancia del nuevo ser, lo cual interpretado a contrario sensu significa que si aún estando en cinta la mujer, no se pone en peligro su salud ni la del producto si podrá desempeñar todas estas labores, sún las peligrosas o insalubres, así como emplearse en horas extraordinarias.

El acierto indudable de este artículo, fue la supresión de la prohibición para la mujer del trabajo nocturno industrial y del de establecimientos comerciales y ahora también de servicio despues de las 10 de la noche, pues en nada afectaban su función de madre.

Debe sin embargo hacer una crítica, por lo que toca al desempeño de las labores peligrosas o insalubres que puede llevar a cabo toda mujer, y aun la embarazada, como ya vimos en líneas anteriores cuando no se ponga en peligro su salud o la del

producto (interpretación a contrario sensu). En este punto creemos que el mismo calificativo de peligrosa o insalubres, hace que no deban de ser ejecutadas por ninguna mujer que se encuentre en espera de un hijo a la que necesariamente en un mayor o menor grado se verá afectada en su salud o en la del producto; y en cuanto a las mujeres en general que se dediquen a este tipo de labores deberán desarrollarlas con un máximo de medidas de seguridad y protección a fin de que en lo futuro, no se vean afectadas orgánica o mentalmente para poder cumplir con la nobilísima función de la maternidad.

Por su parte el artículo 167 que como quedó asentado ya en páginas anteriores define lo que debe entenderse por labores peligrosas o insalubres, quedó reformado solo en su principio para decir: "para los efectos de este título ...". El demás contenido de su texto quedó idéntico.

Relacionado el artículo 166 con el 167, observaremos la contradicción tan enorme en que cayó el legislador en la reforma de 74, al permitir por una parte en el artículo 166 el desempeño de labores peligrosas o insalubres para las mujeres embarazadas (de acuerdo con nuestra interpretación que hicimos a contrario sensu) y al señalar por otro lado en el artículo 167, que debemos entender por labores peligrosas o insalubres aquellas que "...

son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto". Así pues y si de acuerdo a la definición del 167, el desempeño de labores peligrosas o insalubres son las que afectan a la madre o al producto "como podrían entonces ejecutarse conforme a la interpretación que hicimos al artículo 166"

Por lo que hace a los artículos 168 y 169, nos encontramos que con la reforma de 74 ambos fueron derogados. Como se recordara estas disposiciones se referían, por lo que toca al 168 a la posibilidad de que las mujeres que desempeñaran cargos directivos, o poseyeran un grado universitario o bien los conocimientos o experiencia necesarios pudieran desempeñar labores peligrosas o insalubres, y con las mujeres en general cuando se hubieren adoptado las medidas necesarias para su protección. Por lo que hace al artículo 169 y que se refería a la anticipación de que prestaran servicio extraordinario, y a la cantidad en su caso que se le retribuía por el patrón si llegara a violar ese principio también se derogó.

La reforma fue acertada al suprimir estos artículos, por las razones que hemos ya expresado en el capítulo anterior, razón por la que nos remitimos a los comentarios que en su oportunidad ya expresamos.

El artículo 170 por su parte, de la ley, se reformó sólo en su primera fracción quedando redactado de la siguiente manera:

"ARTICULO 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

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

El punto central que tocó la reforma en esta fracción, consistió fundamentalmente en que se agregará en su última parte la prohibición para las mujeres en cinta, de desempeñar labores que puedan de alguna manera alterar su estado mental, y ya no sólo orgánico, como se señalaba en la anterior redacción. El legislador con esmerada visión amplió este concepto pensando en que existen trabajos en los que si bien físicamente no se ve afectada la madre, si pueden sin embargo resultar perjudiciales para su estado "psíquico o nervioso" como ejemplo se nos ocurre pensar en el trabajo que lleve a cabo una mujer embarazada en un

centro de computación, en el que constantemente se están escuchando sonidos especiales y constantemente se encienden y se apagan luces, y que a la postre bien podían dañar su salud mental.

Las siguientes fracciones de este artículo conservaron su texto original es decir no sufrieron modificación alguna. Cosa que también sucedió con los artículos 171 y 172 (guarderías infantiles cuyo servicio se presta por el Instituto Mexicano del Seguro Social y a la obligación del patrón de mantener asientos o sillas a disposición de las mujeres).

Sobre estos dos artículos también nos remitimos a lo ya expresado en el capítulo anterior, haciendo especial hincapié en la crítica que formulamos al artículo 172 cuyo texto se ha conservado desde 1962.

Es necesario para complementar debidamente éste capítulo, analizar las reformas que tuvieron otros artículos de la Ley Federal del Trabajo con respecto a las labores femeninas y que fueron:

En el artículo quinto se llevó a cabo la modificación de las fracciones cuarta y doce, en las que se suprimió la prohibición de tiempo extraordinario para la mujer, así como su

ocupación en trabajo nocturno industrial o en establecimientos comerciales después de las 22 horas, por lo que la prohibición en la actualidad sólo rige para los menores de 16 años, con el siguiente contenido:

ARTICULO V.- "Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrito o verbal, la estipulación que establezca:

FRACCION IV.- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de 16 años.

FRACCION XII.- Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las 22 horas, para menores de 16 años. Fue también reformado el artículo 132 de la ley, que señala las obligaciones de los patrones y dicha reforma consistió para esta disposición en agregar la fracción XXVII que quedó con el siguiente texto:

ARTICULO 132.- "Son obligaciones de los patrones:

FRACCION XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

A su vez el artículo 133 que nos habla de las prohibiciones que tienen los patrones para con sus empleados o trabajadores, se reformó en su fracción I para decir:

ARTICULO 133.- "Queda prohibido a los patrones:

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

En el texto anterior la prohibición para el patrón de no aceptar trabajadores era sólo por razón de su edad, más no por su sexo como ahora se establece.

Fueron también reformados los artículos 154, 155 y 159 que se refieren a los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, atendiendo a diversos criterios que el patrón está obligado a tomar en consideración para la colocación de sus trabajadores. La nueva idea que campea en estos tres artículos, es la ya vista en la fracción XXV en el artículo 123 constitucional que como se recordará se refiere a la preferencia que deberá dárseles a "quienes representen la única fuente de ingresos en su familia".

A continuación transcribiremos la redacción que guardan en el presente momento estos artículos:

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

ARTICULO 155.- "Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos..."

ARTICULO 159.- "Las vacantes definitivas o por una duración mayor de 30 días o cuando se cree un puesto nuevo, serán cubiertas por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad, tendrá prioridad el más capaz y, en igualdad de circunstancias el que tenga a su cargo una familia.

Nos quedan pendientes de analizar, las modificaciones que con la reforma sufrieron los artículos 423 y 501 de la Ley Federal del Trabajo.

El primero de ellos, el artículo 423, que se refiere al contenido del reglamento interior de trabajo, sufrió un cambio en su fracción VII que se refiere a las labores insalubres y peligrosas, y que de acuerdo con el texto anterior no podían desempeñar ni las mujeres en general ni los menores, pero en la actualidad se transformó la fracción para quedar como sigue:

ARTICULO 423.- el reglamento contendrá:

FRACCION VII.- Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas."

Como se puede observar del texto que guarda hoy esta fracción, tácitamente se está autorizando a la mujer embarazada para poder desempeñar labores insalubres y peligrosas, claro está y es lógico suponerlo, que con la debida protección.

La fracción viene a reforzar las objeciones que hicimos en su oportunidad en este capítulo sobre la contrariedad que guardan los artículos 166 y 167.

Para finalizar, el artículo 501 que señala las personas que tienen derecho a recibir la indemnización correspondiente en caso de muerte del trabajador por riesgo de trabajo, fue acertadamente modificado con las reformas en sus fracciones III y IV para establecer:

ARTICULO 501.- Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

FRACCION III.- A falta de conyuge superstite, concurrirá con las personas señaladas en las fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su conyuge durante los 5 años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

FRACCION IV.- A falta de conyuge superstite, padres y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él.

Decimos pues, que las reformas a las fracciones de este artículo fueron acertadas puesto que anteriormente comenzaban señalando que "a falta de viuda", como si sólo se pudiera hablar de muerte de trabajadores y no de trabajadoras que pueden dejar viudos.

Con el análisis de este artículo damos por concluido el estudio de las reformas de 1974 que tocaron a los artículos que hemos hecho referencia en este inciso.

Antes de concluir este capítulo, es preciso conocer el motivo o la razón que tuvo esta reforma que vino a "sacudir" no sólo al intocable artículo 123 constitucional, que se encontraba encartabonado en disposiciones que resultaban obsoletas, es decir faltas de actualización social y económica, sino que inclusive la reforma alcanzó otros artículos constitucionales como fueron el cuarto, quinto y treinta, además de leyes ordinarias como: la Ley General de Población, la de Nacionalidad y Naturalización la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Código Civil para el Distrito Federal, el Código de Comercio, el Código de Procedimientos Civiles y por supuesto la Ley Federal del Trabajo.

A nuestro modo de ver el factor que definitivamente determinó, que se llevara a efecto dicha reforma fue, el que se designará a nuestro país como sede del año internacional de la

Mujer durante 1975. Resultaba así pues, incuestionable que el País anfitrión de tan importante evento tuviera que hacer una revisión de su legislación en cuanto a la postura jurídica que guardaba la mujer, para poder así colocarse a la cabeza, enarbolando el concepto igualitario de la mujer con el hombre ante la ley.

Por lo que toca al campo del derecho social, nada se puede decir que nos ocupando en el presente estudio, era evidente y necesario que se hiciera la reforma tantas veces mencionada, cuando que las tutelas legales y las que se encontraban sometidas al deber y que en principio fueron muy buenas, no encontraban su fundamento en la realidad actual, habiendo revertido en su contrario, convirtiéndose el poder otorgado en capotes tales como los trabajos nocturnos femeniles, los congresales y de servicio doméstico de las 10 de la noche, el poder trabajar tiempo completo, etc., etc., etc., cuando debían ser limitadas cuando se aplicaban tanto las decididas medidas de protección.

En el campo laboral, las reformas de que se trata son todas por iniciativa del legislador, en gran medida en el campo de los sindicatos de trabajo en relación con los que pertenecen al tipo, de hecho, el derecho de huelga, entre otros, y finalmente, todas las reformas que se han otorgado a la mujer cuando se le trata en forma que se aplica al presente se tratan de las medidas.

Ahora bien visto lo anterior, pensamos que los dos siguientes pasos que tiene la mujer para abrirse definitivamente paso en el trabajo son:

1.- Concientización del papel actual que guarda junto con el hombre en la sociedad; esto es hacerla participar en una u otra forma del mundo que le toca vivir, haciéndola ver que es parte importantísima para el desarrollo del país con la realización del trabajo que preste a cualquier nivel. Debe encontrarse conciente del plano de igualdad jurídica en que se halla, es decir que se encuentra en cuanto a trabajo se refiere con las mismas posibilidades de formación, capacitación y oportunidad que cuenta el hombre. La respuesta lógica a ese "despertar de conciencias", será el que nuestras mujeres empiecen a salir poco a poco del estado de postración en el que han vivido durante tanto tiempo.

La antigua concepción de que las mujeres sólo servían para los trabajos domésticos a quedado descartada, pues en la actualidad, no existe casi puesto en que se les coloque en donde no demuestren su plena capacidad para el desarrollo de la tarea que se les encomiende, claro está que con la previa adquisición de los conocimientos y capacitación necesarios.

En este plano por desgracia, México ha quedado a la zaga con respecto a otros países, pues no nos hemos podido sacudir aún del todo, la añeja idea de considerar a la mujer como un ser exclusivamente reproductivo y no productivo como en esencia también lo es. Es por todo esto que resulta eminente crear en nuestras mujeres esta concientización.

El segundo paso que nos hemos permitido señalar en este inciso es el de:

2.- Capacitación.- Es lógico que una vez que hayamos "despertado las conciencias" en nuestras mujeres las empujemos a superarse y la manera para hacerlo será solamente a través del camino de la preparación e instrucción, en una palabra a través de la capacitación, por la cual podrán desempeñar cualquier labor, ya no sólo estudiando carreras que tradicionalmente habían sido aceptadas por ellas, ejemplo secretariado ejecutivo, enfermería, decoración, sino que ahora deberán acrisolarse en otras materias que antes se concebían sólo exclusivas de los varones, ejemplo arquitectura, ingeniería, actuaría, derecho.

Es necesario animarlas a que "invadan", todos los campos del saber humano como lo hacen en otros países, y se empieza hacer ya en gran escala en México.

Por lo que hace a las mujeres trabajadoras (obreras y campesinas), será necesario capacitarlas como a ningún otro sector puesto que son quienes se hallan en las más modestas condiciones económicas. Debiendo para esto de formarse comites regionales tanto en las ciudades como en el campo a fin de preparar cursos intensivos, que las hagan suficientemente calificadas para el desempeño de sus labores.

Por lo que hace a las mujeres obreras sabemos que la fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, impone la obligación al patrón de adiestrar y capacitar a sus trabajadores, hombres y mujeres, organizando permanente o periódicamente cursos para ese fin.

Es necesario sin embargo tratar de buscar que proliferen este tipo de enseñanzas en una escalada mucho mayor a la actual, a fin de que, puedan quedar preparadas en el menor tiempo posible, pero con un máximo de conocimientos necesarios, que les permitan realizar sus tareas o labores en las mejores condiciones de vida.

En ningún momento como en el de ahora, por el que atraviesa el país, se hace tan necesaria la productividad de la mujer en todos los renglones y campos de trabajo, pues será ella, quien de una manera u otra coadyuve, a marcar el derrotero de nuestra nación.

El camino está trazado, toca a las mujeres recorrerlo con paso firme y decidido, sin vacilación y con empuje.

4.- Convenios de la OIT

Antes de empezar el análisis de los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, es conveniente saber su estructura, funcionamiento y desarrollo.

La Organización Internacional del Trabajo fue fundada el 11 de abril de 1919, al finalizar la Primera Guerra Mundial, es una Institución derivada del Tratado de Versalles, destinada a atender y proponer soluciones a los problemas sociales, políticos y económicos del ámbito laboral que surgen en el mundo.

En Inglaterra como en Francia, las relaciones de trabajo de los mineros de la industria del carbón y las de los trabajadores textiles estaban sujetas a condiciones desfavorables, en virtud de que en esta época no existían legislaciones a nivel internacional, y en la mayoría de los casos tampoco nacional, que protegieran el trabajo de menores, mujeres, jornada de trabajo diurna, salario mínimo equitativo o posibilidad de negociación colectiva. Por lo que toca a la huelga, era considerada como delito penal.

La O I T, creada por un acuerdo intergubernamental anterior a la Carta de las Naciones Unidas en la parte XIII del Tratado de Versalles enmendada en 1945 en vista de la nueva Organización Internacional. Se integro a las Naciones Unidas en 1946.

Surgió con un contenido que prestaba atención a los derechos del hombre, con un mensaje de paz, de garantía y de tranquilidad social.

Una de sus características es el tripartismo, es decir el principio de acuerdo con el cual sus órganos deben estar integrados con representantes del gobierno, de los patronos y de los trabajadores elegidos entre sí; aunque la O I T, es un organismo intergubernamental, en el sentido de que ha sido creado por un acuerdo entre Estados y estos son los únicos miembros de esta institución .

La O I T, integrada hoy en día con 138 Estados, mismos que pertenecen a sistemas económicos y sociales diversos, en los que predominan, la economía mixta, así como la propiedad social y estatal de los medios de producción y de servicios públicos, ha tenido su sede en varios países del mundo.

Se estableció en su origen en Londres, Inglaterra. Pasó a París, Francia y finalmente su sede definitiva ha sido Ginebra Suiza. Desde su creación se incorporaron a ella como afiliados, varios países de Latinoamérica y Asia. México se incorporó hasta 1931, por haberse negado Estados Unidos e Inglaterra a su admisión en 1919.

La O I T, nació como una organización que tiene como fines:

Promulgar leyes sobre la reglamentación de los horarios de trabajo y su duración máxima; proteger a los trabajadores contra la enfermedad, contratar mano de obra; luchar contra el paro, garantizar pensiones; defender los intereses de los trabajadores empleados en el extranjero; reconocer al principio de libertad de asociación sindical; establecer medidas sobre la seguridad industrial; servicios e inspecciones y promover la asistencia técnica a todas las naciones miembros que la soliciten.

En la O I T, la fuente informativa esencial para lograr sus objetivos son los convenios internacionales del trabajo, que constituyen instrumentos internacionales multilaterales con caracteres particulares. Y son verdaderos tratados-leyes que crean obligaciones para los países que los ratifican, así como relaciones jurídicas entre ellos y la O I T .

Los convenios tienen un carácter obligatorio para aquellos Estados que los han ratificado. Después de que la conferencia general de la organización acuerda que las propuestas presentadas en ese evento reúnen las características de un convenio internacional, comunican este hecho a los países miembros, para que en un lapso de 12 a 18 meses lo sometan a la autoridad competente del país para la ratificación o rechazo respectivo.

No existe obligación por parte de los Estados miembros para ratificar de manera forzosa un convenio; esto es opcional, pero en caso de que lo hagan tienen la obligación de informar periódicamente a la O I T, sobre las medidas tomadas para el exacto cumplimiento de las disposiciones que contengan esos cuerpos normativos.

La autoridad competente para ratificar convenios, es aquella que de acuerdo al sistema Constitucional de cada país, tenga facultades legislativas, o este facultado para hacer este tipo de aprobación de obligaciones internacionales.

Por lo que toca a México, el órgano competente para ratificar lo es el Senado de la República (artículo 133 constitucional). A parte de las facultades legislativas que tiene con la Cámara de Diputados, tienen esta facultad exclusiva de

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

79

conocer y aprobar o rechazar los actos de política exterior realizados por el Ejecutivo Federal.

En muchos sistemas jurídicos nacionales, la ratificación origina que el convenio ratificado, tenga aplicación directa o inmediata, en ocasiones el propio convenio impone la obligación de una actividad posterior, o por la generalidad de disposiciones que contiene, requiere de normas nacionales que complementen su aplicación.

Normas que pueden ser de tres categorías:

De carácter Legislativo, administrativo o tratarse de contratos o convenios colectivos. Gracias a este peculiar sistema de elaboración de convenios internacionales de trabajo, se a logrado integrar un verdadero Código Internacional del Trabajo.

Desde el año de la fundación de la O I T, se han adoptado 147 convenios internacionales del trabajo, mismos que han sido objeto de 4,436 ratificaciones por 131 Estados. De esos 147 convenios 6 se refieren al aprendizaje, así como 22 de recomendaciones.

Las recomendaciones como su nombre lo indican, son sugerencias y orientaciones para los Estados, en donde las violaciones a los derechos de los trabajadores son constantes y evidentes. Estas recomendaciones constituyen el segundo tipo de

instrumento normativo de carácter internacional que puede adoptar la Conferencia Internacional del trabajo; no están destinadas a crear obligaciones exigibles, su fin es el de establecer criterios para orientar y guiar las acciones de los países miembros. Estas recomendaciones son adoptadas por la misma Conferencia General por la mayoría de los convenios, no debiendo ser objeto de ratificación, aunque tenga que adoptarse en el mismo lapso que los convenios, pues los distintos países toman las medidas adecuadas para su aplicación. Dada su naturaleza y por consiguiente, el hecho de que no están orientadas a crear obligaciones exigibles a los miembros, la Constitución no prevee un sistema especial para verificar y controlar sus aplicaciones.

México con el vivo interés de proteger de manera amplia el trabajo de las mujeres y como miembro de dicha organización, ha celebrado los siguientes Convenios Ejecutivos para tal fin.

Proyecto de convenio sobre el empleo de mujeres en los trabajos subterráneos en las minas de todas clases.

Adoptado en Ginebra el 21 de Junio de 1935 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Aprobado por el Senado de la República Mexicana según decreto publicado en el Diario Oficial del 30 de noviembre de 1937.

El depósito del Instrumento de Ratificación se efectuó el 21 de febrero de 1938.

Publicado en el Diario Oficial el 21 de abril de 1938.

ARTICULO I.- Para la aplicación del presente convenio, el término "mina" comprenderá toda empresa pública o privada dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la tierra.

ARTICULO II.- En los trabajos subterráneos de las minas no podrán emplearse ninguna persona del sexo femenino sea cual fuere su edad.

ARTICULO III.- La Legislación Nacional podrá exceptuar de esta prohibición:

a) A las mujeres que ocupen un cargo de dirección y no realicen un trabajo manual.

b) A las mujeres empleadas en los servicios sanitarios y sociales.

c) A las mujeres admitidas durante sus estudios a realizar prácticas en la parte subterránea de una mina con fines de formación profesional.

El depósito del Instrumento de Ratificación se efectuó el 21 de febrero de 1938.

Publicado en el Diario Oficial el 21 de abril de 1938.

ARTICULO I.- Para la aplicación del presente convenio, el término "mina" comprenderá toda empresa pública o privada dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la tierra.

ARTICULO II.- En los trabajos subterráneos de las minas no podrán emplearse ninguna persona del sexo femenino sea cual fuere su edad.

ARTICULO III.- La Legislación Nacional podrá exceptuar de esta prohibición:

a) A las mujeres que ocupen un cargo de dirección y no realicen un trabajo manual.

b) A las mujeres empleadas en los servicios sanitarios y sociales.

c) A las mujeres admitidas durante sus estudios a realizar prácticas en la parte subterránea de una mina con fines de formación profesional.

d) A toda mujer que ocasionalmente haya de descender a la parte subterránea de una mina en ejercicio de una profesión que no sea de carácter manual.

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Adoptado en Ginebra el 29 de Junio de 1951, por la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo.

Aprobado por el Senado según decreto publicado en el Diario Oficial el 26 de junio de 1952.

El depósito del Instrumento de ratificación se efectuó el 24 de agosto de 1952.

Publicado en el Diario Oficial del 9 de octubre de 1952.

ARTICULO I.- A los efectos del presente convenio.

a) El término "remuneración", comprende el salario o sueldo ordinario mínimo o básico y cualquier otro emolumento en dinero o especie pagado por el empleador, directa o indirectamente al trabajador, en concepto de empleo de este último.

b) La expresión "Igualdad de Remuneración entre mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor" designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

ARTICULO II.- 1.- Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover, y en la medida que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor.

2.- Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) La Legislación Nacional.
- b) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración establecido o reconocido por la legislación.
- c) Contratos colectivos celebrados entre empleados y trabajadores; ó
- d) La acción conjunta de éstos diversos medios.

ARTICULO III.- 1.- Se deberá adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entraña, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente convenio.

2.- Los métodos que se adopten para esta evaluación, podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3.- Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, ó diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no, deberán considerarse contrarias al principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

ARTICULO IV.- Todo miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente convenio.

NORMAS DE AFRENDIZAJE DE LA O I T

En materia de aprendizaje, la O I T , lo ha ido transformando paulatinamente a través de sus instrumentos normativos, por medio de convenios y recomendaciones o de programas de cooperación técnica, y a través de labores de investigación y documentación; ha ido presentando con diversos vocablos pero iguales características un panorama completo para conseguir la superación personal, con el respectivo beneficio directo del individuo que lo realiza.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO DE LA
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

1.- BASES CONSTITUCIONALES, ARTICULO 123
FRACCION XIII.

2.- ARTICULO 123, CAPITULO III-SIS DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPITULO III
MARCO JURIDICO DE LA
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

1.- Bases Constitucionales, Artículo 123 Fracción XIII

Toca ahora hacer un análisis a la reforma hecha en el año de 1977, a la fracción XIII del artículo 123 Constitucional, la cual en su Exposición de Motivos dice que el Constituyente de 1917, al romper con la concepción liberal sobre el contenido de las Constituciones dio cabida a los derechos sociales, aceptando como obligación de la sociedad, otorgar a cada individuo, a cambio de su fuerza de trabajo, los medios que puedan garantizar su vida, su salud, así como un nivel decoroso de bienestar para él y los suyos. Esta modalidad introducida en nuestra Carta Magna, no constituye una novedad, ya que el Constituyente de 1917, previó que se establecieran escuelas, a fin de elevar el nivel cultural de la población trabajadora y su familia.

En la Exposición de Motivos se sostuvo que : "... el país se enfrenta al imperativo de diseñar y adoptar un nuevo modelo del crecimiento que destine la parte más importante de nuestros recursos a fortalecer la calidad de vida de los mexicanos y a lograr que los grandes grupos marginados alcancen niveles mínimos de bienestar, por ello se reconoce que el

esfuerzo y el trabajo son los verdaderos agentes del progreso". (25)

Ojalá y estos conceptos se llevaran a la práctica, es decir, si por lo menos el 20% de las divisas que nos deja el petróleo se destinaran para la construcción de escuelas, fábricas, que abarcaran todas las ramas de la industria del país principalmente en sectores marginados como el ejidal y las pequeñas comunidades indígenas; podrían prepararse en tareas inherentes al campo, como son la rotación de semillas, o el estudio del suelo para analizar el tipo de cultivo más adaptable a nuestras condiciones climatológicas.

La capacitación campesina evitaría al máximo el agudo problema de gente que sale del país en busca de empleo (braseros). La capacitación y el adiestramiento no ha de enfocarse con exclusividad al sector obrero, sino que debemos preocuparnos por dar una preparación adecuada al campesino, ya que el 70% de éstos, viven una miseria espantosa; la mayoría no tiene salario fijo, viven de su cosecha de temporal, y cuando alquilan su fuerza de trabajo, lo hacen como jornaleros o peones,

(25) Diario de Debates, Iniciativa de Reforma a la Fracción XIII del Artículo 123 Constitucional presentado al Congreso de la Unión en 1977, año II, Tomo II.

ganando menos del salario mínimo, carecen de prestaciones sociales, económicas y sin posibilidades de poder asistir a una escuela.

La capacitación y el adiestramiento profesional, guardan estrecha relación con el individuo, en cuanto éste busca mejorar su condición a través de su conveniente preparación técnica y científica.

Agrega la Exposición de Motivos que esta reforma tiende a elevar a nivel de garantía social, el derecho del obrero a su formación profesional, pero concomitante contempla la obligación de los patrones de hacer efectiva esta garantía mediante sistemas que beneficien en forma directa a las clases trabajadoras.

Por otra parte los procesos tecnológicos, son perecederos, su transitoriedad es notoria, por lo que se está ante un proceso de aceleración constante en la modificación de la tecnología, hecho, que paradójicamente, es el elemento subyacente de muchos problemas de la economía nacional, al no tener un sistema que permita preparar al individuo y que le de aptitudes para operar mecanismos nuevos, así como aparatos que la ciencia crea de manera constante a fin de que participen con sólida eficacia en el proceso de reciente diseño.

Encntramos en estas ideas que la naturaleza de la reforma a la fracción XIII que comentamos, tiende a la dignificación de la persona humana, en particular el trabajador y resalta el sentido proteccionista estatal, al buscar la reivindicación del obrero por un medio tan personal como lo es su voluntaria preparación.

2.- Artículo 153, Capítulo III-BIS de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo regula de manera especial la capacitación y adiestramiento en su capítulo III-Bis, titulado "DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES", mismo que se encuentra integrado por los artículos 153-A al 153-X, de los cuales se hará referencia a continuación:

ARTICULO 153-A." Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del trabajo y Previsión Social".

COMENTARIO.- Consigna el derecho que tiene todo trabajador para que se le capacite o adiestre en su trabajo, con el objeto de que aspire a un nivel de vida superior y la mayor productividad en sus labores.

ARTICULO 153-B. "Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas".

COMENTARIO.- Previene que la capacitación puede ejecutarse dentro de la empresa o fuera de ella por conducto de personal propio o por instructores contratados, o bien, mediante adhesión a los sistemas que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mediante el pago de una cuota respectiva.

ARTICULO 153-C. "Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

COMENTARIO.- Refiere que las instituciones, escuelas o instructores que vayan a impartir capacitación, se encuentren debidamente autorizadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lo que considero, se hace con el fin de evitar la proliferación de Institutos "fantasmas", como ha ocurrido en otras áreas de la educación.

ARTICULO 153-D. " Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada."

COMENTARIO.- Señala que los cursos y programas de capacitación pueden implantarse por establecimiento, por empresa, por varias de ellas o actividad industrial, lo cual viene a resultar provechoso en razón de la flexibilidad de esta norma, puesto que se respeta la voluntad de las partes que intervendrán en la elaboración de los distintos planes.

ARTICULO 153-E. " La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan

que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo."

COMENTARIO.- En este precepto queda establecida la obligación que tiene el patrón de proporcionar la capacitación precisamente durante la jornada de trabajo, a menos de que por la naturaleza propia de las labores se convenga en otra forma, o de que el trabajador desee capacitarse en actividad distinta a la suya.

ARTICULO 153-F. " La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

III.- Prevenir riesgos de trabajo;

IV.- Incrementar la productividad; y,

V.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador."

ARTICULO 153-G. "Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rigan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos."

COMENTARIO.- Estipula que durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso se esté capacitando, se le harán extensivas las condiciones generales de trabajo que rigan en la empresa, pretendiéndose con esto impedir de alguna manera tanto los contratos a prueba, como los que pudieran llegar a celebrarse con el ánimo de desvirtuar el verdadero contrato de trabajo.

ARTICULO 153-H. " Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I.- Asistir puntualmente a los cursos, secciones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

II.- Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y,

III.- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos."

COMENTARIO.- En esta norma se señalan las obligaciones que tienen los trabajadores en materia de capacitación y adiestramiento, desprendiéndose la posibilidad de aplicar una sanción a aquel trabajador que no cumpla con estas obligaciones.

ARTICULO 153-I. " En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas."

COMENTARIO.- Manifiesta que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se constituirán con igual número de representantes de los trabajadores y el patrón, dejando en libertad a ambas partes para organizar y desarrollar los planes de capacitación de acuerdo a sus necesidades.

ARTICULO 153-J. " Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores."

COMENTARIO.- Prevé la vigilancia que las autoridades del trabajo, ejercerán sobre las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, a fin de que éstas se integren y funcionen adecuadamente.

ARTICULO 153-K. " La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

Estos Comités, tendrán facultades para :

I.-Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;

II.- Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso, en las ramas o actividades correspondientes;

III.- Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;

IV.- Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;

V.- Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y,

VI.- Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a los conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto."

COMENTARIO.- Advierte la posibilidad de creación, previa convocatoria de patrones y trabajadores o sindicatos, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por ramas industriales o actividades, lo que vienen a ser auxiliares de la

propia Secretaría y los que tendrán las facultades establecidas en el artículo anterior.

ARTICULO 153-L. " La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento".

COMENTARIO.- Señala que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, será la que fije las bases para designar a los miembros de los Comités Nacionales a que se refiere el artículo anterior, así como para su organización y funcionamiento.

ARTICULO 153-M. " En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a los planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión."

COMENTARIO.- Indica que en los contratos colectivos deberán incluirse las cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento, así como los procedimientos para su cumplimiento, tomando en cuenta la cláusula de admisión para aquellos que pretendan ingresar a la empresa.

ARTICULO 153-N. " Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral."

COMENTARIO.- Determina un plazo de 15 días posteriores a la fecha en que haya finalizado la celebración, revisión o prórroga del Pacto Laboral, para presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya convenido, para su aprobación o modificación.

ARTICULO 153-O. " Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros

sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a las que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento."

COMENTARIO.- Establece que aquellas empresas que no hubiesen celebrado Contrato Colectivo con sus trabajadores deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes que hubieren implementado en materia de Capacitación y Adiestramiento dentro de los primeros 60 días de los años impares, debiendo informar además a dicha dependencia, acerca de la organización y marca de las Comisiones Mixtas que se hayan creado al efecto.

ARTICULO 153-F " El riesgo de que trata el artículo 153-C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I.- Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

II.- Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos

bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y,

III.- No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3o. Constitucional.

El riesgo concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de revocación, al efecto podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga."

COMENTARIO.- En él se fijan los requisitos que deberán tener los instructores a los que se hace alusión en el artículo 153-C, para otorgárseles el registro como tales, los cuales son comprobar como están preparados; acreditar que cuentan con los conocimientos tecnológicos suficientes, y no estar ligados con algún credo o asociación religiosa.

ARTICULO 153-Q. " Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

I.- Referirse a periodos no mayores de cuatro años;

II.- Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;

III.- Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;

IV.- Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;

V.- Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y,

VI.- Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación."

ARTICULO 153-R.- Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará y

dispondrá que se le hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados."

ARTICULO 153-S.- "Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto por la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata".

ARTICULO 153-T.- Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrá derecho a que la entidad instructora le expida las constancias respectivas, mismas que autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del

correspondiente Comité Nacional o, a falta de este, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el patrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539".

COMENTARIO.- En este precepto se dispone que todos aquellos trabajadores que hayan aprobado los exámenes que les sean exigidos en los términos de este capítulo, tendrán derecho a que se les expida la constancia respectiva, la cual deberá ser autenticada por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de su empresa y registrada ante las autoridades laborales correspondientes.

ARTICULO 153-U.- Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales".

COMENTARIO.- Este ordenamiento precisa que cuando un trabajador se niegue a recibir capacitación por considerarse apto para determinado puesto, deberá acreditar sus conocimientos aprobando un examen ante la entidad instructora que señalen las autoridades del trabajo.

ARTICULO 153-V.- La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto".

COMENTARIO.- Expresa que la constancia de habilidades laborales deberá ser expedida por el propio capacitador y que, asimismo, la empresa esta obligada a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social una relación de las constancias que hayan extendido a los trabajadores, los cuales surtirán efectos para fines de ascensos en la empresa de que se trate.

ARTICULO 153-W.- Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que se trata el artículo 153, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional Ocupaciones o sean similares a los incluidos en el.

COMENTARIO.- Dispone que aquellos certificados, diplomas o títulos que expida el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento oficial, deberán ser inscritos en la Secretaría mencionada en el artículo anterior, cuando el puesto o categoría respectivo, figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en el.

ARTICULO 153-X.- Los trabajadores y patronos tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este capítulo".

COMENTARIO.- Otorga tanto a trabajadores como a patronos el derecho a ejecutar las acciones que se deriven del presente capítulo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Cabe señalar que las normas anteriormente descritas, fueron reformadas mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1987, aunque de manera no substancial, quedando como aquí se han insertado.

ARTICULO 153-X.- Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este capítulo".

COMENTARIO.- Otorga tanto a trabajadores como a patrones el derecho a ejecutar las acciones que se deriven del presente capítulo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Cabe señalar que las normas anteriormente descritas, fueron reformadas mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1987, aunque de manera no substancial, quedando como aquí se han insertado.

CAPITULO IV

IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO DE MUJERES

- 1.- NECESIDADES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
- 2.- PROBLEMATICA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
- 3.- LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMO FACTOR PARA
INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD.
- 4.- IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
PARA LOS ASCENOS. PREFERENCIA Y COBERTURA DE
VACANTES SEGUN LA LEY.
- 5.- SANCIONES.

CAPITULO IV
IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
EN EL TRABAJO DE MUJERES

1.- Necesidades de la Capacitación y Adiestramiento

Las exigencias del desarrollo y de la productividad, se enfrentan a la necesidad de modernizar los procesos de capacitación. La necesidad de capacitar y adiestrar se concibe no sólo como una necesidad económica y política, sino también social, toda vez que da lugar a un trabajo digno, decorosamente remunerado.

El índice de capacitación y adiestramiento ha aumentado, sin embargo todavía existe un gran número de trabajadoras sin capacitar o adiestrar.

En la Ciudad de México, encontramos que la formación intelectual, prevalece sobre la práctica, es decir, que el trabajo manual se subestima, dando lugar, a que muchos oficios que el pueblo mexicano desarrollaba en sus inicios, hoy se han perdido.

En un centro productivo nace la necesidad de capacitar y adiestrar a las trabajadoras, cuando en una determinada área hay dificultades para desarrollar una actividad; el patrón

detectará las deficiencias por medio de un programa de detección de necesidades.

Determinadas las necesidades, el patrón cumpliendo con lo estipulado por el artículo 153-B, y de común acuerdo con sus trabajadoras decidirán si se va a contratar instructores externos o bien se elegirán las trabajadoras con mayor antigüedad, a fin de que estos capaciten o adiestren a los demás jóvenes, toda vez que cuentan con mayor experiencia dentro de la empresa; si fuese escogido el segundo caso, creemos que surgirían inconvenientes como:

- * Desconocerían los avances tecnológicos, concretándose sólo a su experiencia;

- * No se contaría con el tiempo suficiente si se toman trabajadoras de otro departamento; y,

- * Se enseñaría sólo lo indispensable.

Consideramos, que para poderse cubrir las necesidades de capacitación y adiestramiento, no sólo debe ser problema del patrón, sino también de las trabajadoras de la empresa, toda vez que no depende sólo del patrón el cumplimiento de la capacitación y el adiestramiento, sino también es responsabilidad de las

trabajadoras cumplir con las obligaciones señaladas por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-H a fin de que se dé la capacitación y adiestramiento en su totalidad.

En la actualidad, para México la capacitación y adiestramiento, representa una necesidad, toda vez que es un factor imprescindible para el logro de un desarrollo más pleno del país.

2.- Problemática de la Capacitación y Adiestramiento

La obligación de otorgar capacitación y adiestramiento no discrimina entre las grandes, medianas o pequeñas empresas, ya que todas deben participar en este proceso.

Para algunas empresas la capacitación y adiestramiento viene a ser un factor problemático, toda vez que tienen que invertir cantidades económicas para capacitar o adiestrar a las trabajadoras, tener que capacitar dentro de la jornada de trabajo, si así lo conviene patrón y trabajadora. (art. 153-B), por no contar con todas las trabajadoras activas, sin embargo, y a fin de dar cumplimiento a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-A, otorgan dicha capacitación y adiestramiento pasando por alto esos problemas y al concluirlos se dan

cuenta los patrones que deja de ser problema para convertirse en beneficio para sus empresas, cumpliendo así con la obligación impuesta.

En otras unidades económicas, los patrones también ven a la capacitación y adiestramiento como problema, pero estas empresas sólo cumplen en registrar sus planes y programas de capacitación y adiestramiento ante la Secretaría del Trabajo y Previsión, conforme al artículo 153-H y 153-I, pero sólo los realizan como mero trámite, porque en la realidad no capacitan ni adiestran a sus trabajadoras.

Esto puede explicarse, al porque, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no cuenta con estadísticas de la expedición de constancias de habilidades laborales.

Entonces, podemos decir, que los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, están incumpliendo la facultad encomendada por el artículo 153-H fracción VI, en lo que se refiere "a gestionar ante la autoridad laboral el registro de constancias", asimismo violan la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 153-I al no informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como órgano asesor de la misma, de los registros de constancias que se han tramitado.

Al respecto, consideramos también que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, deben de cumplir en su totalidad lo consagrado en el artículo 153-I, es decir "...vigilar la instrumentación y operación del sistema...", sin embargo, en lo que respecta a constancias de habilidades laborales, no están observando la disposición del artículo 153-T "... de autentificarlas...", por que si dichas constancias no existen, toda vez que no son expedidas, entonces, es como si fuera letra muerta. Y lo que conlleva a la violación del artículo 153-J, al no "...vigilar la obligación patronal...".

Si las Comisiones Mixtas y los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, son órganos que tienen encomendadas determinadas funciones, a efecto de que se cumpla la obligación patronal, su inobservancia e incumplimiento a la Ley Federal del Trabajo, consideramos que debiese ser sancionada por las autoridades laborales con un extrañamiento, toda vez que dicha autoridad es la encargada de cuidar su integración y funcionamiento de acuerdo al artículo 153-J y 153-L.

Por otra parte, los inspectores del Trabajo, deben ser sancionados severamente, toda vez que también infringen sus funciones y atribuciones como tales, en cuanto a no "...vigilar el exacto cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de

las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadoras y patrones ...", es decir en materia de capacitación y adiestramiento, en base al artículo 540 fracción I del Capítulo V de la Ley Federal del Trabajo.

Siendo los inspectores del trabajo, el medio de conocimiento de que los patrones cumplen o no, con su obligación de dar capacitación y adiestramiento; al no informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando un patrón no capacita, no debe ser sancionado con una amonestación, suspensión, sino su violación al artículo 540 fracción III. que dice " poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos", creemos que es conveniente sancionarla únicamente con la destitución definitiva del inspector, es decir que se deroguen las dos primeras sanciones del artículo 548 de la Ley Federal del Trabajo , de esta forma los inspectores estarán más obligados a cumplir por lo encomendado por la norma.

Concluyendo, consideramos que los patrones que ven a la capacitación y adiestramiento como un problema, y sólo realizan los trámites, dejando así de cumplir con lo estipulado por el artículo 132 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, no sólo es suficiente aplicarles "una multa de 15 a 315 veces el salario

- "mínimo general" de acuerdo al artículo 994 fracción IV, sino creemos que para que cumpla con la obligación patronal la multa no debiese de ser entre 15 a 315 veces el salario mínimo general, porque podría darse el caso que sólo se les aplique una multa de 15 veces el salario mínimo general, lo que conlleva a que el patrón pague su multa y vuelva a reincidir, por lo que será conveniente que el legislador señalará como multa de 315 veces el salario mínimo general en adelante.

Por otra parte, existen empresas que ven a la capacitación y adiestramiento como una obligación, la cual les acarrea una serie de problemas por los costos que implica, por no tener todo el personal activo en su trabajo, por elaborar planes y programas, por tener que formar Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, así como expedir constancias de habilidades laborales; existen aquellas empresas que ven a la capacitación y adiestramiento desde un principio como un beneficio, toda vez que es un factor para acrecentar su productividad, cumpliendo sin ningún problema la obligación de dar capacitación y adiestramiento según la Ley.

Concluyendo, podemos decir que si para el sector productivo la transformación tecnológica y del crecimiento en la demanda de productos, representa un problema, toda vez que da

lugar a una especialización para los puestos de trabajo, requiriéndose así de mano de obra calificada, entonces, debiese de considerar toda empresa, que la capacitación y adiestramiento no es un problema, sino la solución para enfrentar los avances del desarrollo, la que otorga beneficios, ya que va a reducir costos de producción, lo que conlleva a mayores ganancias para toda empresa.

Por otra parte, para las trabajadoras la capacitación y adiestramiento es un derecho que les otorga la Ley, por lo que muchas veces consideran que no tienen ninguna obligación, sin embargo no es así, toda vez que la ley misma les impone obligaciones, las cuales están reguladas en la Ley Federal del Trabajo (art. 153-H de la Ley Federal del Trabajo).

Viéndose, por lo tanto, obligados a su cumplimiento, es entonces cuando ven a la capacitación y adiestramiento como problema, por tener que cumplir dichas obligaciones, toda vez que no es suficiente que sólo sea obligación del patrón, sino también de la trabajadora, a fin de que se dé con éxito el proceso de capacitación y adiestramiento.

Fero con el deseo de superación la mujer trabajadora hace a un lado los problemas que pueda implicar la capacitación y adiestramiento, poniendo todo empeño para adquirir todo conocimiento que les transmitan sus instructores.

3.- La Capacitación y el Adiestramiento como factor para incrementar la productividad

La crisis económica por la que atraviesa el pueblo de México no es privativa de nuestro país, sino que en muchos países en desarrollo también se encuentran en la misma situación. Consideramos, que esto obedece a que dependen de los países desarrollados, tanto tecnológicamente como económicamente.

Por esta crisis económica, México se ha visto en la necesidad de buscar caminos con que logre su estabilidad, siendo de ellos la capacitación y adiestramiento.

La capacitación y adiestramiento juega un papel importante dentro de la producción, toda vez que es el único medio de mejorarla e incrementarla. Por lo que las empresas se ven en la necesidad de encontrar a su personal, dando preferencia al capacitado sobre el que no lo está.

La capacitación y adiestramiento se concibe en las estructuras sociales y políticas de la Nación y son reconocidas por el Plan Nacional de Desarrollo "como parte medular de la

productividad, garantía de las trabajadoras y obligación ineludible de las empresas " (26)

La empresa como unidad debe detectar las necesidades reales de la capacitación y el adiestramiento acorde con las actividades cotidianas, mejorando sus procedimientos, los cuales provocarían el incremento en la calidad de la productividad.

Todo esto se logrará con la participación de los que integran la unidad productiva, olvidando el derecho de uno y la obligación del otro que esta plasmado en la Ley, y si se logrará conocer la problemática real de la empresa, y el beneficio que otorga la capacitación y adiestramiento, el cumplimiento con la Ley se dará automáticamente.

4.- Importancia de la Capacitación y Adiestramiento para los ascensos, preferencia y cobertura de vacantes según la Ley

Dentro de la Ley Federal del Trabajo encontramos regulado lo que corresponde a derecho de preferencia, antigüedad y ascenso por derecho de preferencia entendemos "al derecho que

(26) Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto, 1984 2a. Sección P. 3

gozan las mujeres trabajadoras para que ante la oportunidad de una vacante, sean elegidas entre otras por razón de su antigüedad y capacidad en el trabajo" (27)

Los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso de las mujeres trabajadoras se da de la siguiente manera. Cuando no existe contrato colectivo o si el contrato celebrado no contiene la cláusula de admisión, artículo 156, los patrones están obligados a preferir en igualdad de circunstancias a las trabajadoras mexicanas que a las trabajadoras extranjeras; a las trabajadoras que tengan mayor tiempo, a las que no tengan otra fuente de ingresos o que tengan a su cargo una familia, asimismo, se preferirán a las sindicalizadas. Sobre las que no lo estén; esto se aplicará cuando haya una vacante o puesto de nueva creación. Si existe contrato colectivo y éste contiene la cláusula de admisión, a preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.(art.154). Nuestros legisladores han observado todos los aspectos que pueden ser perjudiciales para la trabajadora mexicana, por lo que ha sido

(27) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Editorial Cardenas Editor y Distribuidores, México 1978. P. 115

extraordinario que se hayan establecido condiciones que debe acatar todo empresario, y exista o no el contrato colectivo en su unidad productiva. Siendo éstas fundamentadas por el artículo antes descrito, es decir el 154 primer párrafo.

Consideramos, que la mujer trabajadora mexicana ha luchado durante décadas por obtener el respeto del extranjero, ha demostrado tener aptitud, habilidad, para desarrollar cualquier tipo de trabajo, por lo que no existe el riesgo de que sea desplazada por esos motivos de conocimiento, por quien no tenga la necesidad mexicana, toda vez que en México, todavía existe, aunque en escala menor, la concepción que lo extranjero es de mejor calidad, por lo que es justo la disposición de que una trabajadora mexicana será considerada en igualdad de circunstancias que una extranjera.

Asimismo, aceptó el legislador al establecer como requisito para ocupar una vacante el puesto de nueva creación, la antigüedad de la trabajadora, dejando en el olvido lo que todavía a principios de siglo imperaba, como elementos imperantes para no permitir que una trabajadora escalará a fin de obtener mejores condiciones de vida, como eran motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, y lo más importante la condición social.

Por otra parte, sería injusto no considerar a la antigüedad como un factor beneficiario para la trabajadora, a fin de obtener un ascenso, porque se estaría dejando en la oscuridad el sacrificio y entrega que ha demostrado la trabajadora durante largos años, así como las mejoras que con su trabajo ha proporcionado al patrón.

Sino estuviese regulado la preferencia de los agremiados de un sindicato, sobre los que no lo estén, para poder escalar, se estarían olvidando las décadas de lucha, en donde se cotuvo al respeto a la Asociación Sindical.

Asimismo, se presentaría la injusticia de que el patrón solo contrataría amistades o bien preferiría a mujeres trabajadoras que le fuesen simpáticas. Afortunadamente nuestros legisladores han regulado el privilegio de los sindicatos.

El artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, ordena que las mujeres trabajadoras que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación deberán presentar una solicitud a la empresa, donde señalen su domicilio, nacionalidad, tiempo laborando en la empresa, lo que desempeñaban, si tienen a cargo una familia y de la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de comprobar la causa que funde su solicitud.

El que una mujer trabajadora, tenga que reunir los requisitos señalados en el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, y presentar la solicitud a la empresa para ocupar la vacante o puesto de nueva creación, es positivo, porque de esta en forma se podrá determinar correctamente, que la mujer trabajadora será la que tendrá derecho al ascenso; sin que se deje, la posibilidad para el patrón de que incurrirá en arbitrariedades, al establecer otros requisitos injustamente, basándose sólo en lo establecido por el legislador.

Toda empresa deberá de registrar la antigüedad de sus trabajadoras.

Una Comisión integrada con representante de las trabajadoras y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Las mujeres trabajadoras inconformes podrán formular objeciones ante la Comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (art.152).

Como ya se ha dicho, la antigüedad es un requisito para que la mujer trabajadora escale en el ámbito laboral, es indispensable entonces, como se señala en el artículo anterior

que toda mujer trabajadora tenga registrada su antigüedad dentro de la empresa, donde labore y que esta lleve un control de la antigüedad de sus elementos, ya que en caso contrario se podrían dar alteraciones, ocasionando perjuicios en el sentido de que se favoreciera a un elemento que no fuese el más antiguo, provocando descontento entre sus trabajadoras, y desagrado en la realización de sus labores lo que daría como resultado que los productos estuviesen mal laborados, y por lo tanto, de baja calidad, dañándose a la trabajadora; asimismo, habría un perjuicio para el patron y para el país, por tener que introducir al mercado productos de bajo precio por ser de mala calidad.

Por otra parte, para evitar violaciones y favoritismos la ley dispone de que la Comisión que formule el cuadro de antigüedad estará formada en parte por trabajadoras.

Consideramos, que nuestra ley es maravillosa por que proporciona a la mujer trabajadora toda una norma proteccionista y si el patron no respeta sus derechos esta, o sea la mujer trabajadora podrá recurrir ante un organismo jurisdiccional.

En el caso de vacantes definitivas las provisionales con una duracion mayor de 30 dias, y puestos de nueva creacion se tomara como base la capacidad de la mujer trabajadora, siempre

y cuando el patrón haya capacitado a todas las trabajadoras del departamento donde se presente la vacante, en la categoría inferior, en caso contrario se tomará en cuenta la antigüedad.

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza no existan en la empresa trabajadoras con aptitud para desempeñarlos y no haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo el patrón podrá cubrirlos libremente (art.159).

En el caso de la vacante existente fuera menor a 30 días se cubrirá por la trabajadora de mayor antigüedad (art.160).

En relación a los artículos 159 y 160 de la ley de la materia, antes citados, consideramos que el legislador con éstos dos artículos ha implantado lo que se conoce como escalafón ciego.

Primeramente, entenderemos por escalafón la "lista de individuos de un cuerpo, clasificados según su categoría, antigüedad y grado" (28)

(28) GARCIA PELAYO, Ramón. Diccionario Enciclopédico Larousse Usual. Editorial Larousse, 6a. Edición, México 1985. P. 722

El "escalafón Ciego" es un ascenso automático fundado exclusivamente en la antigüedad de la trabajadora, llamado así por los patrones" (29)

Creemos que el legislador consideró al sistema de escalafón ciego como un adelanto, pero que realmente significa un elemento negativo para el desarrollo industrial del país.

Consideramos que debe desaparecer el escalafón ciego, por que toda empresa está obligada a cumplir con los preceptos legales en materia de capacitación y adiestramiento.

El patrón al cumplir con la obligación señalada en el artículo 132 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, deberá ocupar las vacantes y puestos de nueva creación, con elementos que demuestren tener la capacidad requerida para el desempeño de la misma y además reúna lo señalado por el artículo 154, primer párrafo.

(29) Ob Cit Buen Lozano Nestor P. 328

Consideramos, que la antigüedad venoria hacer un perjuicio para la mujer trabajadora que tenia interés en prepararse. A efecto de poder escalar a mejores niveles dentro del censo productivo, ya que por no tener la antigüedad, no podría ocupar la vacante provocando con esto, que perdiese interés por obtener nuevos conocimientos, ocasionando así mismo un menoscabo en la calidad de la producción. Máxime, aún si dicha trabajadora ha sido capacitada y adiestrada, adecuadamente para ocupar el puesto en el cuál se presente la vacante.

Concluyendo, que la antigüedad no deja de ser un elemento primordial e importante para un ascenso pero en forma secundaria.

Porque, con la adición del capítulo III Bis en la Ley Federal del Trabajo en 1978, la capacitación y adiestramiento, viene a presentar el primer elemento que debe reunir la trabajadora para ocupar una vacante, convirtiéndose así la antigüedad como un segundo requisito.

Asimismo, la Exposición de Motivos nos dice: " que la antigüedad es la base de los ascensos, pero si la empresa organizará cursos de capacitación a que está obligada, la

trabajadora a la que corresponde el ascenso deberá demostrar su capacidad para el puesto nuevo y si no lo hace no tendrá derecho al ascenso " (30)

Esto quiere decir, que un ascenso será otorgado a la mujer trabajadora que demuestre capacidad y reúna antigüedad.

Se hace hincapié que, con la obligación señalada por el artículo 153-A de la Ley en cita, de que toda empresa capacite a sus trabajadoras con esta disposición se rompe y desaparece el escalafón ciego.

Por otra parte "la ley no indica que se puede elegir al más capaz de los candidatos solamente se permite que se deseché al más antiguo que no sea capaz, esto es, puede haber diferencias de grado en la capacidad, pero esto no autoriza a colocar a la más capaz por encima de quien sea más apta aunque en menor grado, a esto se le llamo escalafón tuero " (31)

Considerando, que la mujer trabajadora que ocupe la vacante o puesto de nueva creación demostrará haber recibido la

(30) Ob. Cit. DE LA CUEVA, Mario. P. 433

(31) Ob. Cit. BUEN LOZANO, Nestor FF. 328-329

capacitación de la empresa donde labore, y asimismo demostrará ser la más antigua de todas sus compañeras.

En el caso de que haya varias trabajadoras con la misma antigüedad y capacidad, participarán en un examen, a efecto de elegir la más apta.

Los autores modernos no han tocado el ascenso escalafonario a fondo, ya que no citan las denominaciones de los ascensos en su forma de regularización dentro de la empresa, siendo estos los siguientes:

General.- Es aquel escalafón que se obtendrá a través de la antigüedad de la mujer trabajadora, dicho escalafón da a conocer los doctrinarios como escalafón ciego.

Especial.- es aquel escalafón que se da en el departamento donde la mujer trabajadora labora, es decir que para que la trabajadora ocupe la vacante que se presenta en su departamento, y tendrá que reunir antigüedad, tener la capacitación requerida para el puesto.

Horizontal .- Es aquel escalafón que se dá de un departamento a otro, es decir que cuando en un departamento exista una vacante o puesto de nueva creación y no haya elementos capacitados para poder cubrir dicha vacante, se tomará a una

trabajadora de otro departamento que cuente con la capacidad para ocupar la vacante.

Vertical.- Es aquel escalafón, cuando la empresa considera varios elementos como la capacitación, antigüedad, sueldo y categoría para otorgar la vacante.

Para los efectos burocráticos el escalafón también es una combinación de antigüedad y cualidades que debe reunir cada empleada representada por sus conocimientos, su aptitud, su disciplina y puntualidad (32)

Para la Ley Federal del Trabajo Burocrático el escalafón es el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en la ley, para efectuar las promociones de ascenso, de las trabajadoras y autorizar las permutas (art.47)

El primer elemento de ascenso considerado para que una empleada burocrática pueda ocupar una vacante son los conocimientos, posteriormente la antigüedad señalados en el artículo 50 de la Ley Burocrática.

32. GUERRERO, Enrique. Manual del Sistema del Trabajo. 10a. Editorial Porrúa, México 1980. P. 50

Por lo que, las vacantes serán otorgadas a las mujeres trabajadoras de la categoría inmediata inferior que comprueben tener mayor capacidad, ser su única fuente de ingreso para su familia, si fueren varias en esa misma situación se preferirá a la que reúna mayor antigüedad (art.51)

Los sistemas escalafonarios se calificarán por medio de tabuladores y de acuerdo a lo que indique el reglamento (art.52).

Al respecto, consideramos, que es positivo que la trabajadora burocrática que desee escalar dentro de el escalafón demuestre la capacidad requerida para determinado puesto. Además es importante y justo que el legislador haya considerado, a la antigüedad, como un factor escalafonario para la trabajadora burocrática, toda vez que por estar incluido en el apartado B del artículo 123 Constitucional, no implica que deje de ser una mujer trabajadora que durante años ha proporcionado un servicio al gobierno.

Por lo anterior, podemos decir que tanto para el apartado A como para el apartado B del artículo 123 Constitucional, los conocimientos son un primer requisito para el ascenso, quedando la antigüedad en un segundo elemento.

En cada dependencia existirá un reglamento de escalafón y funcionará una Comisión Mixta de escalafón, la cual estará integrada con representantes del titular y del sindicato, asimismo designará un árbitro para que decida los casos de empate, si no es nombrado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se encargará de decidir en un término que no exceda de 10 días (art.54).

Al existir una vacante los titulares de la dependencia lo harán del conocimiento de la Comisión Mixta de Escalafón, en un plazo de 10 días, inmediatamente la Comisión convocará a un concurso entre las trabajadoras mediante circulares o boletines, los cuales se fijarán en lugares visibles del centro de trabajo.

La Comisión se encargará de revisar las pruebas y de calificar los factores escalafonarios, así como documentos, constancias. Otorgando la vacante al que demuestre mayor capacidad (artículos 57,58,60 y 61).

Las plazas vacantes definitivas, las de nueva creación, las temporales que exceden más de 6 meses serán cubiertas por un 50% por los titulares de la Dependencia y el otro 50% por el sindicato (art.62 y 64).

Cuando se den vacantes temporales menores de 6 meses no se removerá el escalafón, el titular las ocupará libremente (art.63).

De lo antes citado, podemos decir que las disposiciones establecidas en materia de escalafón son justas para la trabajadora burocrática, sin embargo en la mayoría de las dependencias sólo han quedado en la teoría, por que en la práctica no se llevan acabo.

No se toma a la capacidad como requisito elemental para poder escalar a un mejor puesto. que proporcione a la trabajadora burocrática mejores condiciones de superación y de bienestar económico.

La capacitación se convierte en un sueño para determinadas trabajadoras, toda vez que el titular de la dependencia sólo capacita algunas de las empleadas con la finalidad de llenar el requisito.

Si la capacidad de la empleada no es considerada para obtener un ascenso, la antigüedad mucho menos.

Lo que impera es el favoritismo y las relaciones que se tengan con los titulares, sin importar el perjuicio que se ocasiona al sistema, colocando en un puesto determinado a un

elemento, que no cuente ni con la capacidad ni con la experiencia obtenida por el tiempo.

Es decir, que se le coloque en los puestos vacantes o de nueva creación, a las recomendadas, tanto de los titulares como de los representantes del sindicato, sin que nunca se haga del conocimiento de la empleada burocrática la existencia de una vacante, a efecto de que puedan concursar.

Los representantes de un sindicato antes de ver por los beneficios de sus agremiados, siempre colocaran sus intereses en primer lugar.

Consideramos, que las disposiciones para obtener un ascenso es más teórico que práctico.

Concluyendo, y haciendo hincapié, podemos decir, que la capacitación y antigüedad, derechos de la mujer trabajadora vienen hacer requisitos fundamentales para el ascenso de las trabajadoras tanto para el apartado A como para el apartado B del artículo 123 Constitucional.

La capacitación y el adiestramiento es el reactor para que toda mujer trabajadora se mantenga viva en la esfera laboral y por lo tanto social, sin que se sienta en menoscabo por su antigüedad.

De ahí la importancia que en la actualidad reviste para la mujer trabajadora la Capacitación y Adiestramiento, como forma para alcanzar los beneficios laborales establecidos en la Ley Federal del Trabajo, ya que en la medida que ella cumpla con dicha obligación, podrá aspirar a escalar mejores puestos dentro de la empresa en la que labore.

5.- Sanciones

Encontramos en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 994 fracción IV, el monto de la sanción a que puede hacerse acreedor el patrón que incumpla con la obligación de capacitar o adiestrar a la mujer trabajadora. Como se desprende de los multicitados artículos 123 Constitucional, fracción XIII 153 Bis, en todas sus fracciones de la Ley Federal del Trabajo.

En la fracción IV del artículo 994 se establece un monto de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente en el lugar donde se haya cometido la infracción con la adición que menciona "La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello", es obvio que sólo se pretende sancionar al patrón y siendo como se ha venido mencionando una garantía social, no contempla la sanción aplicable a la trabajadora, en el caso de que intente en forma

colectiva el incumplimiento de la obligación afectando el contrato colectivo e incluso individual de trabajo si este lo establezca.

Consideramos por ello necesario que también se aplique una sanción determinada a la mujer trabajadora que no cumpla con su obligación de Capacitación y Adiestramiento, que le es proporcionada por el patrón.

CONCLUSIONS

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Podemos decir que la capacitación es la acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad específica de trabajo.

SEGUNDA.- Por lo que una definición práctica de adiestramiento sería la siguiente: es la adquisición de destreza y habilidades que permiten al trabajador un cambio en sus aptitudes para el mejor desempeño de sus labores.

TERCERA.- Los objetivos de la Capacitación y Adiestramiento son:

- * Promover la oportunidad del empleo
- * Elevar la productividad
- * Mejorar el nivel de vida de las trabajadoras
- * Promover la justicia en las relaciones laborales
- * Prevenir riesgos de trabajo
- * Mejorar las aptitudes de la mujer trabajadora

CUARTA.- La Capacitación y Adiestramiento tiene como meta que la trabajadora se prepare para obtener los conocimientos elementales para la ejecución del trabajo que desempeña.

QUINTA.- La Capacitación y Adiestramiento es una obligación para los patronos y un derecho para las trabajadoras.

SEXTA.- El incumplimiento de esta obligación por el patron puede generar:

- * La rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para la trabajadora.

- * La huelga (aunque no se trata de una prestación de naturaleza económica) por incumplimiento de contrato colectivo por encontrarse incluida la condición.

Para la trabajadora:

- * Rescisión a la trabajadora por inhabilidad manifiesta y negativa a capacitarse (sólo en este supuesto).

SEPTIMA.- Solamente se encuentra contemplada para el patron o empresa sanción por incumplimiento, consiste en una multa, cuyo monto es de 15 a 315 veces el salario mínimo general

vigente en la entidad en que se cometa, de acuerdo a las circunstancias y capacidad económica de la empresa, debiendo también sancionarse a la trabajadora en el caso de que no cumpliera con esa obligación.

OCTAVA.- Le corresponde a la Dirección General de Capacitación y Productividad la de vigilar el exacto cumplimiento de la norma en materia de Capacitación y Adiestramiento, con el auxilio de otros órganos dependientes del sector laboral, como lo es, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y la Dirección General de Asuntos Jurídicos para que se establezcan medidas para su eficaz observancia.

NOVENA.- La capacitación y adiestramiento representa para las trabajadoras un incremento y mejoramiento en su nivel de vida tanto en el aspecto económico como el cultural, lo que da lugar a que escalen mejores niveles dentro de la esfera social.

DECIMA.- La capacitación y adiestramiento es un derecho de la mujer trabajadora que le otorga la ley, asimismo es una obligación por tener que cumplir con determinados requisitos que la misma norma determina, así como facilitar el desarrollo integral de la mujer trabajadora e incrementar la calidad de la productividad.

DECIMO PRIMERA.- Los Centros Nacionales de Capacitacion y Adiestramiento en su calidad de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitacion y Adiestramiento deben asegurar por que los cursos y programas de capacitacion y adiestramiento se lleven expeditivamente, asi como hacer la gestion ante la autoridad laboral de las competencias relativas a las habilidades de las trabajadoras.

DECIMO SEGUNDA.- En la Ley Federal del Trabajo en sus articulos 25 fraccion VIII y 191 fraccion VII establecen:

ARTICULO 25 El escrito en que consten las condiciones de trabajo debena contener:

VIII.- " La indicacion de que el trabajador sera capacitado o adiestrado en los terminos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley "...

ARTICULO 191 El contrato colectivo contendra:

VII.- " Las clausulas relativas a la capacitacion o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento "...

De ant que se promueva la inclusion en los articulos anteriormente citados, debiendo quedar como una obligacion para todas las empresas en sus respectivos contratos, ya sea individual o colectivo de trabajo, de una clausula especifica de capacitacion y adiestramiento.

Debiendo quedar dicha inclusión de la siguiente manera :

ARTICULO 28.- El criterio en que cobren las condiciones de trabajo deberá contener:

VIII.- " La obligación de que el trabajador sea capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa conforme a lo dispuesto en esta Ley ".

ARTICULO 391.- El contrato colectivo contendrá:

VII.- " Las cláusulas obligatorias relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento "...

BIBLIOGRAFIA

B I B L I O G R A F I A

- 1.- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de derecho del trabajo Editorial Bosch, Barcelona 1964.
- 2.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el derecho del trabajo Editorial Cardenas, editor y distribuidores. México 1978.
- 3.- CABANELLAS, Guillermo. Introducción al derecho laboral Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1960.
- 4.- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de derecho del trabajo Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1960.
- 5.- CALDERA RODRIGUEZ, Rafael. Derecho del trabajo Editorial Buenos Aires, El Atenea.
- 6.- DAVALOS MORALES, José. Derecho del trabajo I 2a. Edición. Editorial Porrúa. México 1968.
- 7.- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del trabajo tomo I 7a. Edición. Editorial Porrúa. México 1989.
- 8.- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del trabajo tomo II 7a. Edición. Editorial Porrúa. México 1989.
- 9.- DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo tomo II Editorial Porrúa, S.A. México 1993.

- 10.- DE LA CUEVA, Mario. Panorama del derecho mexicano Editorial Porrúa, México 1965.
- 11.- DEVEALI, Mario. Lineamientos del derecho del trabajo Editorial Tipografica, Argentina Buenos Aires 1956.
- 12.- DE POZZO, Juan. Derecho del trabajo Editorial Ediar, Buenos Aires Argentina 1948.
- 13.- GONZALEZ DIAZ, Lombardo Francisco. Derecho del trabajo Editorial Ariel, Madrid 1974.
- 14.- GUZMAN VALDIVIA, Isaac. Problemas de la administración Editorial Limusa-wiley, S.A. México 1966.
- 15.- GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo 13a. Edición. Editorial Porrúa. México 1983.
- 16.- MARROQUIN QUINTANA, J. Capacitación a trabajadores Editorial Gernica, México 1978.
- 17.- MUMDZ, Ramón Roberto. Derecho del trabajo Editorial Porrúa, México 1976.
- 18.- PEREZ BOTIJA, Eugenio. El derecho del trabajo Editorial Anel, Madrid 1973.
- 19.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Obligaciones y derechos de patrones y trabajadores, comentarios y jurisprudencias Editorial PAC. México 1985.

LEGISLACION

- 20.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Editorial Porrúa, México 1991.
- 21.- Ley Federal del Trabajo de 1970 y sus Reformas de 1980. 48a
Edición. Editorial Porrúa. México 1982.
- 22.- Ley Federal del Trabajo, Trueba Urbina Alberto. 64a.
Edición. Editorial Porrúa. México 1990.

REVISTAS Y OTRAS FUENTES

- 23.- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de derecho usual tomo II
IIa. Edición. Editorial Helasta S.R.L. Buenos Aires
Argentina 1976.
- 24.- Diccionario de la lengua española 19a. Edición. Editorial
Porrúa. México 1988.
- 25.- Diario Oficial de la Federación Programa de capacitación y
productividad 1984-1988. 22-VIII-84, 2a. Sección.
- 26.- Diccionario Práctico EASA de la Lengua Española. Editorial
América. Panamá 1976.
- 27.- Diario de Debates, Iniciativa de Reforma a la Fracción XIII X
del artículo 123 Constitucional presentado al Congreso de la
Unión en 1977, año II, Tomo III.

- 28.- GARCIA FELAYO, Ramon.Diccionario enciclopedico Larousse usualía. Edición. Editorial Larousse. México 1985.
- 29.- Guía técnica para la detección de necesidades de Capacitación y Adiestramiento UCECA. Editorial Porrúa. México 1979.
- 30.- Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. Manual de Capacitación Sindical sobre formación profesional C.T.M. INET ARMO. México 1976.
- 31.- Instituto de Investigaciones JurídicasDiccionario Jurídico Mexicano Tomo A-CH. 3a. Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1988.
- 32.- OSSORIO, Manuel.Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales Editorial Heliasta. Buenos Aires Argentina 1976.
- 33.- RALUY FOUDEVIDA, Antonio.Diccionario Porrúa de la lengua Española 15a. Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1979.