

925

28j



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

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

EL TRABAJO DE LA MUJER



T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
VERONICA DEL VALLE GARDIDA**



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA.

1995

FALLA DE ORIGEN

**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.

A mis padres:

Por su amor, por sus múltiples sacrificios y porque sus hijos siempre hemos sido el primero de sus pensamientos y el fin último de todos sus esfuerzos.

A mis hermanos y Mi Abuelita:

Por su apoyo incondicional a través de mi carrera como estudiante.

A mis padrinos Juan y Lucy, a mi prima Diana.

Gracias por sus consejos y apoyo los cuales significaron un aliciente durante mi vida como estudiante.

INDICE

INTRODUCCIÓN.

CAPITULO I PRINCIPIOS FUNDAMENTALES. PAG.

1.1.- Concepto de Trabajo	1
1.2. - Contrato Individual de Trabajo y Relación de Trabajo.....	4
1.3. - Sujetos de la Relación de Trabajo.....	9
1.4. -Concepto de Mujer Trabajadora	13
1.5. -Concepto de Seguro	15
1.6. -Concepto de Seguridad Social	18

CAPITULO II ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LA MUJER.

2.1.- En la Colonia	21
2.2. -En la Independencia	25
2.3.- A fines del Siglo XIX.....	30
2.4.- Constitución de 1917	34
2.5.- Ley Federal del Trabajo de 1931	39
2.6.- Ley Federal del Trabajo de 1970.....	42
2.7. - Año Internacional de la Mujer	46

CAPITULO III. CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO.

3.1.- 'Duración de la Relación de Trabajo	50
3.2. Estabilidad en el Empleo	52
3.3. Jornada de Trabajo	56
3.4. Vacaciones.....	59
3.5. Salario.....	62

3.6. Capacitación y Adiestramiento.....	66
3.7. Disolución de las Relaciones Individuales de Trabajo.....	69
3.8. suspensión de la Relación Individual de Trabajo	73.
3.9. Participación en las Utilidades.....	77
3.10. El Aguinaldo.....	81

CAPITULO IV. LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL TRABAJO DE LA MUJER.

4.1. Riesgo de Trabajo.....	83
4.2. Labores Peligrosas e Insalubres.....	88
4.3. Seguro de Enfermedad y Maternidad	89
4.4. Seguro de Guarderías.....	92
4.5. Pensiones y Prestaciones.....	94
4.6. Indemnizaciones	98
4.7. Jubilación	99

CAPITULO V. EL TRABAJO DE LA MUJER.

5.1. Fundamento Jurídico	105
5.2. Protección a la Maternidad	110
5.3. Capacidad Jurídica de la Mujer Casada.....	112
5.4. Formas de Discriminación al Trabajo de la Mujer.....	115
5.4.1. La Importancia del Sexo para la Obtención de algunos empleos.....	115
5.4.2. El Requisito de la Edad.....	118
5.4.3. El Estado Civil.....	120
5.4.4. La Exigibilidad del certificado médico de no embarazo	122
5.5. Actividad Sindical de la Mujer	123

CONCLUSIONES	126
BIBLIOGRAFIA	128

INTRODUCCIÓN.

La presente tesis titulado " El Trabajo de la Mujer", tiene dos objetivos: el primero es resaltar los derechos y obligaciones que tiene la mujer mexicana dentro de la Constitución, La Ley Federal de Trabajo, La Ley del Seguro Social; dichos logros consagrados en estas Legislaciones no han sido fáciles, ya que años atrás se enfrentaron a ideas diferentes, unas en pro y otras en contra, respecto a la reglamentación del trabajo de la mujer dentro de las Leyes citadas en líneas anteriores, incluso la protección de la mujer en materia laboral llegó a tener gran importancia, cuando a la vez se le concedió la ciudadanía dentro nuestra Ley suprema.

El segundo objetivo es resaltar las formas de discriminación a las que se enfrenta la mujer al solicitar un empleo, las cuales no están reguladas como prohibiciones en la Constitución ni en la Ley Federal del Trabajo, pero que en algunas ocasiones impiden que la mujer obtenga un trabajo.

Dicha Tesis se desarrolla en cinco capítulos, cada uno con su tema principal y subtemas a la vez; en el primero de ellos se abordan los principios fundamentales del derecho del trabajo, concepto de contrato individual de trabajo así como la relación individual de trabajo, definición de la mujer trabajadora.

El apartado segundo trata de los antecedentes del trabajo de la mujer en nuestro país desde la Colonia hasta el año internacional de la mujer en 1975.

El material que se desarrolla en el capítulo tercero hace referencia a las condiciones de trabajo, normas que regulan los requisitos para la defensa de la salud y vida de los trabajadores asimismo las prestaciones que deben recibir los hombres para su trabajo.

Dentro del capítulo cuarto abordamos el concepto de la seguridad social y se hace un pequeño análisis de los principales artículos de la Ley del Seguro Social que respaldan los derechos y obligaciones que tiene la mujer como trabajadora y beneficiaria, como lo son el seguro de riesgo de trabajo, el seguro de enfermedades y maternidad, el seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; destacando entre los principales, el seguro de guardería, derecho por el cual lucho mucho tiempo y es un orgullo para el derecho laboral Mexicano.

El capítulo cinco describe los derechos y obligaciones que tiene la mujer trabajadora, de igual modo analiza las formas de discriminación a las que se enfrenta como son: El sexo, la edad, estado civil, la exigibilidad del certificado médico de no embarazo, así como el desempeño de la mujer en la actividad sindical.

Por todas las razones antes mencionadas, la finalidad de tratar el presente tema, es el de proteger no sólo a la mujer en el período de embarazo, sino tomar todas las medidas necesarias para proteger su trabajo en general.

CAPITULO I PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.

1.1. Concepto de Trabajo.

El concepto de trabajo es tan antiguo como la existencia de la humanidad, pues el hombre tiene que cubrir sus necesidades más elementales, y para ello tiene que trabajar.

Etimológicamente la palabra "trabajo"; se deriva del latín *trabs* que significa traba, *labore* o *laborare* que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra y el vocablo griego *thilbo* que se refiere a apretar, oprimir o afligir.¹

El diccionario de la Real Academia española define al trabajo como "El esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza".²

Para Santo Tomás "El trabajo es la fuente legítima de la propiedad y de la ganancia."³

Nestor de Buén, considera el trabajo "como sinónimo de actividad provechosa de esfuerzo a la consecución de un fin valioso".⁴

De los conceptos antes mencionados podríamos decir, que el hombre para cubrir sus necesidades deberá realizar un esfuerzo, su trabajo,

1. Cfr. Diccionario Jurídico Mexicano P-Z, Quinta, Porrúa, México, 1992, Pag 3112.

2. Diccionario de la Lengua Española, preparado por Antonio Paudevida, Trigesimo tercera, Porrúa, México, 1992, Pag 758.

3. CAMACHO, Guillermo, CAMACHO H. ENRIQUEZ, Derecho del Trabajo, Temis, Colombia, 1981, Pag.6

4. DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo, Octava, Porrúa, México, 1991, Pag 13.

característica esencial del ser humano lo cual lo diferencia del resto de los seres vivos.

El artículo 8 de la actual Ley Federal del Trabajo en su párrafo segundo define al trabajo como "Toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión y oficio".

De la definición mencionada se desprende que la expresión actividades humanas son muy variadas y todas ellas son tomadas en cuenta por el legislador, sin importar, su carácter material o intelectual jurídicamente será trabajo tanto el que realiza un albañil, un carpintero, o en aquellos en que predomina el trabajo intelectual como el de un escritor.

El artículo 3 de la actual ley Federal de Trabajo expresa en su primer párrafo 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 trabajo y su familia."

De lo anterior, se deduce que la sociedad espera de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por ello el hombre debe recibir todo el apoyo posible, es por eso que él tiene la obligación de cumplir con lo estipulado en el contrato de trabajo y a su vez, se le proporcionará los beneficios necesarios para él y su familia, así, éste cumplirá mejor con sus labores, pero cuando se dañe su libertad y su dignidad, el hombre podrá renunciar al empleo sin ser presionado,

mucho menos será obligado a que siga prestando sus servicios. Una existencia decorosa se observará cuando el trabajador proporcione a su familia educación y la satisfacción de sus necesidades materiales.

Existen garantías que protegen el trabajo, por ejemplo, en el artículo 4 de la actual Ley Federal del Trabajo en su párrafo inicial dice "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícito."

Consideramos, que el artículo antes mencionado es un gran acierto del legislador, porque da libertad al hombre para desenvolverse en el trabajo que más le agrada; porque si la actividad es impuesta por el Estado, estará insatisfecho y no se desarrollará libremente.

Alberto Briseño Ruiz dice, "El trabajo puede resultar enajenante cuando no va acorde con nuestras posibilidades, y cuando la capacidad no encuentra en él una forma de expresión."⁵

Finalmente, diremos que el hombre a través de su trabajo, no solo se ayega su sustento, si no que además le permite adquirir bienes materiales, que después le ayudarán a crecer como individuo dentro de la sociedad. Así, el trabajo tiene una doble función: a) la realización y dignificación del hombre. b) la participación social y colectiva.

5. BRISEÑO RUIZ Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985, Pag 9.

1.2. Contrato Individual de Trabajo y Relación de Trabajo.

El Contrato Individual de Trabajo a través de la historia ha ido evolucionando, anteriormente era comprendido dentro de los contratos civiles, actualmente y después de muchas teorías sobre su naturaleza, forma parte de la materia laboral.

Así, encontramos que fué caracterizado como un contrato de arrendamiento, pues se decía que así como se podía rentar una casa mediante el pago de una renta, asimismo un trabajador podía rentar su trabajo a cambio de una remuneración; Pilleppe Lotmar, en Alemania, desvirtuó tal concepción al mencionar que al finalizar el contrato de arrendamiento la casa se tendría que devolver y al terminar el contrato de trabajo no era posible que se devolviera la energía utilizada.

Más tarde cuando se creyó que el contrato de trabajo iba a tener vida propia laboral Carneluti sostuvo que el contrato de trabajo se equiparaba a un contrato de compraventa, en el que menciona que así como era factible comprar la energía eléctrica, así se podía comprar también la energía humana; cuando se argumentó que la persona humana no podía comprarse o venderse en el mercado, Carneluti replicó que no se compraba la persona humana sino su energía, así como tampoco se compran las máquinas que producen energía eléctrica, sino simplemente sus efectos.

Poco después el contrato de trabajo se desvinculó del contrato de compra venta, en virtud de que éste último es instantáneo y al momento de

celebrarse se extingue, en cambio, los efectos del primero empiezan a producirse para el futuro, precisamente en el momento que se celebran. Por otra parte la compraventa se caracteriza por el traslado de dominio de un bien, cosa que no puede suceder con el trabajo, pues como ya dijimos no es artículo de comercio.

Chantelain y Valverde sostuvieron que el contrato de trabajo se equipara a un contrato de sociedad, ya que en éste habían socios capitalistas y socios industriales, en el primero, los patrones eran socios capitalistas y los trabajadores socios industriales e inclusive tenían derecho a una participación en las utilidades de la empresa. Este criterio fué desechado en virtud de que en el contrato de sociedad siempre se forma una persona moral distinta a la de los socios, lo que no acontece en el contrato de trabajo. Además se debe tomar en cuenta que los trabajadores no son dueños o accionistas dentro de la empresa para la cual prestan sus servicios y que, en caso de quiebra, ellos se convierten en los primeros acreedores.⁶

El término contrato de Trabajo es relativamente reciente, fué utilizado por primera vez afines del siglo XIX por los economistas; oficialmente acogido primero en Bélgica, en una ley del 10 de Marzo de 1900 y luego en Suiza y Francia, a comienzo del presente siglo.⁷

"En México, nuestra anterior legislación de 1931 contempla la posibilidad de contratos individuales verbales, en los casos de los servicios

6. CAVAZOS FLORES, Baltazar, 38 Lecciones de Derecho Laboral, séptima, Trillas, México, 1992. Pag 110.

7. J RUPREHT, Alfredo, Contrato de Trabajo, Argentina, 1969. Pag 3.

domésticos o de los trabajadores por menos de 30 días, el contrato individual verbal evolucionó a su vez a un contrato individual escrito, posteriormente, a un contrato colectivo de trabajo y finalmente a un contrato ley." ⁸

Asimismo existen una diversidad de conceptos del contrato Individual de trabajo, de las cuales mencionaremos algunas:

En el diccionario jurídico del instituto de investigaciones jurídicas se define al contrato Individual de trabajo como "El acuerdo entre un trabajador y un patrón mediante el cuál el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecución del servicio realizado".⁹

Consideramos que este concepto deja claro que para la existencia de un contrato de trabajo debe haber un acuerdo de voluntades y además habla de dos elementos muy importante: la subordinación, que es la obligación que tiene el trabajador de obedecer al patrón, y el pago del salario específico, el cual debiera otorgarse al servicio prestado.

Por su parte, Ruggiero dice que, Contrato Individual de Trabajo, "Es aquel en cuya virtud una persona (obrero, trabajador, asalariado,) se obliga respecto a otra (patrón, empresario, principal) a emplear en servicio de éste su propia energía, y a su vez éste se obliga a pagar a aquella una retribución

8. *Ibidem*. Pag 110.

9 Diccionario Jurídico Mexicano, A-ACH, Quinta, Porrúa, México, 1992, ob. cit. Pag. 713.

(merced, salario, honorario) proporcional al tiempo o a la calidad de trabajo producido"¹⁰

Esta definición como las antes mencionadas nos señala la voluntad de dos personas, la que se obliga a prestar su trabajo y el beneficiario del trabajo, nos habla de dos elementos importantes como son la subordinación y el salario, pero pensamos que debería haber una especificación en la denominación de las dos personas que intervienen en la celebración del contrato y opinamos que sería conveniente referirse a trabajador y patrón por ir más acorde con nuestra legislación.

El artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo de 1970, menciona en su párrafo segundo que, "Contrato Individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

Esta definición también nos habla de subordinación y salario, lo que nos deja bien claro que son dos elementos importantes y esenciales y nos conlleva a decir que, para que un contrato sea considerado de trabajo, el trabajador debe obedecer al patrón; este deber de obediencia será relativo a la prestación del trabajo, y dentro de la jornada estipulada, a su vez el patrón deberá cumplir con el pago del salario. Es importante resaltar que no importa el nombre que las partes le den al convenio, si éste reúne lo anterior será un contrato de trabajo.

10. RUGGIERO Roberto, Instituciones de Derecho Civil, España, 1931, Pag 481.

Algunos estudiosos del derecho consideran que sería correcto manejar el concepto de contrato individual de trabajo como sinónimo de relación Individual de trabajo, pero los autores modernos nos dicen que no puede hablarse de un contrato de trabajo en términos de la concepción contractualista del Derecho Civil porque el consentimiento no constituye la base de las relaciones individuales, sino la realización del trabajo y es cuando surge los derechos y las obligaciones para las partes, sin tomar en cuenta el acuerdo a que hubieren llegado porque prevalecen las condiciones que fije la ley sobre lo que pudieran estipular los interesados.

Baltazar Cavazos dice: que "La relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que empieza a prestar el servicio, en cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades ".¹¹

"Por lo tanto se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente. En cambio la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio y el que lo recibe se presume la vinculación laboral y la falta del contrato siempre es imputable al patrón".¹²

Estamos de acuerdo con Baltazar Cavazos ya que no se puede hablar de contrato individual de trabajo como sinónimo de relación de trabajo, puesto que son dos conceptos diferentes, el contrato se perfecciona por el simple

11. CAVAZOS FLORES, Baltazar, op cit., Pag 109.

12. Idem.

acuerdo de voluntades y la relación individual de trabajo al momento en que el trabajador, valga la redundancia, empiece a trabajar.

1.3. Sujetos de la Relación de Trabajo.

Los Sujetos de la relación de trabajo son: El trabajador y el patrón, pero existen auxiliares de este último que sería conveniente mencionar, como lo es el representante.

Por lo que toca al primero y frente a la utilización de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras y dependientes, la denominación, trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del Derecho del Trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual, aunque encontramos en otras legislaciones la condición de obrero, el empleado, y el trabajador.¹³

Existen varias definiciones de trabajador de los cuales mencionaremos los siguientes; partiendo desde las más simples hasta llegar a las jurídicas.

Trabajador: Que trabaja, muy aplicado al trabajo, jornalero, obrero.¹⁴

Consideramos que esta definición, no da una concepción de trabajador, podríamos decir que más bien nos da sinónimos.

13. Cfr. Diccionario Jurídico Mexicano P_Z, Op Cit, Pag 3106.

14. Diccionario Léxico Hispano, Tomo II, W. M. Jackson, Décima, México, 1982. Pag 1362.

En la ley de 1931 en su artículo 3 señalaba: "Trabajador es toda persona que presta a otro un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo".¹⁵

Este artículo a sido superado por la ley vigente, pues consideramos que, en primer lugar es mentira que toda persona podía ser trabajador, ya que siempre será una persona física y nunca una moral. Además, es incorrecto dividir la prestación del servicio en una actividad meramente material o intelectual esto porque siempre se requiere de ambas en mayor o menor grado.

Así, nuestra Ley Federal del Trabajo actual en el artículo 8 primer párrafo menciona, "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Al respecto, recordemos que la subordinación es un elemento importante y consiste en la capacidad de mandar y el derecho a ser obedecido, el trabajador siempre será una persona física y el trabajo debe ser personalizado, es decir, deberá realizarlo por el mismo, sin representación, ya que de lo contrario estaríamos ante otra relación.

Ahora bien, en confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa al otro de los sujetos primarios de la relación jurídica.

Algunos autores consideran que debería cambiar la denominación de patrón, por el de empleador o empresario, pero consideramos que este

15. Ley Federal de Trabajo, "Recopilada por " Jesus Castorena, s.ed, s.f. Pags 59-60.

concepto es el más adecuado y aceptado por la costumbre y además tenemos bien claro que es la persona que contrata los servicios de los trabajadores, situación que por ejemplo no ocurriría al hablar de empresario.

A continuación mencionaremos algunas definiciones de Patrón:

El Dr. Néstor de Buén, nos dice que el patrón, "Es quién puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución ".¹⁶

Consideramos que esta definición es incorrecta pues esta hablando de un tercero que prestará los servicios a un patrón, por lo que podríamos entender que entre el patrón y el trabajador habrá un intermediario y este será necesario para que surja la relación de trabajo, situación con la que no estamos de acuerdo, ya que para que exista la relación de trabajo, sólo debemos pensar en dos sujetos.

Nuestra Ley Federal de Trabajo, en su artículo 10 nos señala que patrón "Es la Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Mario de la Cueva acepta la definición mencionada y nos dice que está ratifica la tesis de que al momento de la prestación de un trabajo subordinado se aplicó automáticamente la legislación de trabajo.¹⁷

16. DE BUEN LOZANO, Nestor. *op cit*, Pag 481.

17. Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, actualizado por Urbano Farias, decimo tercera. Pomúa, México, 1993, Pag. 160.

Existen, como ya dijimos, auxiliares del patrón que son dignos de mencionar, como lo es el representante; es importante porque los convenios que celebre éste con los trabajadores deben ser respetados por el patrón, en virtud de que es como si fuese el mismo que los llevara a cabo.

Al respecto el artículo 11 de la ley señala que "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Por lo que toca a la intermediación encontramos esta "... ha sido una de las actividades más innobles de la historia porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir del hombre mismo, el mercader que a bajo precio compra y la vende en una cantidad mayor, el tráfico que sin inversión alguna, obtiene una fácil y elevada plusvalía."¹⁸

La definición de intermediario la encontramos en el artículo 12 de la Ley actual que nos dice: "... es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otros para que presten servicios a un patrón".

Asimismo, el artículo 13 indica que "no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

18. Idem.

En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores."

"Este precepto precisa situaciones jurídicas que son ventajosas para los trabajadores, al establecer una responsabilidad solidaria entre el patrón y la persona que se beneficia directamente con la obra o servicios que le son prestados por los trabajadores de aquél; ejemplo una empresa conviene con una persona en realizar la construcción de una casa habitación. Si la empresa constructora no cumple con las obligaciones contraídas con sus trabajadores por no disponer de elementos propios suficientes, el dueño de la obra será solidariamente responsable de dichas obligaciones laborales".¹⁹

Estamos de acuerdo con este precepto porque da una protección a los trabajadores y los libra de la mala fé que pudieran ocasionarles la persona que contrata con su trabajo.

1.4. Concepto de Mujer Trabajadora.

El trabajo de la mujer a través de la historia a ido evolucionando a tal forma que ésta a logrado desarrollarse en todos los aspectos: políticos, sociales y culturales.

19. Ley Federal de Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Sexagésima segunda, México, 1990, Pag 29.

Para comenzar es importante definir lo que es una mujer, y encontramos que es la persona del sexo femenino. La que ha llegado a la edad de la pubertad, la casada con relación al marido, hembra, esposa, señora, dama.²⁰

Así, tomando en cuenta la definición de trabajo del diccionario de la real academia Española que ya anotamos con anterioridad se puede desprender que se entiende por mujer trabajadora, a la persona del sexo femenino que lleva a cabo un esfuerzo dedicado a la producción de la riqueza.

El trabajo de la mujer no siempre se ha llevado a cabo en empresas o industrias, es decir, fuera de su hogar, anteriormente el cuidado y los quehaceres de la casa eran considerado trabajos exclusivos de esta, unas veces como ama de casa y otras como hijas de familia, y esta idea dio lugar a que la mujer reciba una remuneración por la prestación del servicio doméstico; también laboraba en los campos de cultivo principalmente eran contratados sus servicios en temporadas de recolección.

Más tarde empieza la mujer a participar en la industria del tejido, pero aun no podía laborar fuera de su casa ya que realizaba su trabajo en ella; más adelante empieza a desprenderse de su hogar y concurre a centros de trabajo, es de gran importancia señalar que para labores como el tejido y el bordado era más ágil y barato la actividad de la mujer, el varón no era utilizado para estas labores ya que éste era acostumbrado a tareas pesadas y esto hacía que fuera menos ágil.

20. Diccionario de la Lengua Española, Op cit., Pag 502.

La constante lucha de la mujer por la superación ha permitido que en la actualidad las condiciones del trabajo femenino y masculino puedan encontrarse en un plano casi de igualdad, ya que se encuentra limitado por las condiciones naturales a los que la mujer se enfrenta como lo es el embarazo.

El avance de la mujer por lograr la superación no tan sólo en el campo del trabajo sino también en el espacio de la política y en la administración de grandes empresas a sido ascendente, esto porque ha demostrado tener gran capacidad para casi todo aquello que se le encomienda.

1.5. Concepto de Seguro.

La palabra Seguro significa "Libre y exento de todo peligro o daño". Seguro es "Previsión al azar mediante la subdivisión del riesgo".²¹

Se han dado una infinidad de conceptos de seguro social, de las cuales consideramos unas de las más importantes las siguientes:

El Seguro Social "Es el instrumento de la Seguridad Social mediante el cual se busca garantizar mediante la solidaridad, los esfuerzos del estado y la población económicamente activa; evitando o disminuyendo los riesgos y contingencias sociales y de vida a que está expuesta la población y los que de

21. BRISEÑO RUIZ, Alberto, Derecho de los Seguros Sociales, Harla, México, 1987, Pag 10.

ella dependen, para obtener el mayor bienestar social, biológico, económico y cultural posible en un orden de justicia social y dignidad humana".²²

Estamos de acuerdo que el Seguro Social, sea una institución a cargo del Estado, pero en ocasiones es necesario que se concesionen a particulares, para lograr las necesidades colectivas, como son la asistencia médica, la protección de los medios necesarios de subsistencia.

Formas de Seguro Sociales.

- 1.-Obligatorio.
- 2.-Voluntario.
 - a) Facultativo.
 - b) Adicional.

"Los Seguros Sociales en esencia tiene que ser obligatorios para toda la sociedad, para establecer la estabilidad del sistema. Sin embargo, los seguros voluntarios se desarrollan cuando el Estado no tiene la fuerza económica suficiente para amparar a toda la sociedad como es el caso de México."²³

El artículo 11 de la Ley del Seguro, señala que el régimen obligatorio comprende.

- I.- Riesgo de Trabajo;
- II.- Enfermedades y maternidad;

22. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales, Derecho de la Seguridad Social, Pac, segunda, México, 1990, Pag 21.

23. Ibidem. Pag. 22.

III.- Inválidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y muerte;

IV.- Retiro.

El régimen voluntario, es aquel que cuando ya no se tiene derecho de pertenecer al seguro, voluntariamente, se paga la cuota, para seguir disfrutando del servicio.

El Seguro Facultativo, es aquel que cuando no se tiene derecho al sistema, por lo que se contrata con la institución sus servicios y estos pueden ser totales o parciales.

Los Seguros adicionales "Permiten mejorar las prestaciones y cuantías del mínimo establecido en la ley cuando a través de la contratación colectiva, logran superarla, aportando naturalmente, una mayor cotización y recibiendo también un mayor beneficio" ²⁴

Un Seguro Social no puede limitarse a establecer un catálogo y fórmulas de prevención, su función es más importante, debe ser herramienta, rápida, real, eficaz y permanente, para que los sujetos puedan lograr bienestar, ese estar bien es el objeto del Seguro Social.

Abarcando más sobre los Seguros Sociales se puede decir, que se ubican en el Derecho del Trabajo, la institución que los maneja no tienden a obtener ganancia, sino buscan el bienestar de la comunidad; los trabajadores tendrán que ser trabajadores, las cuotas son cubiertas tripartitamente, es decir,

24. LOMBARDO DIAZ GONZALEZ, Francisco, El Derecho Social y la Seguridad Social Integral, Textos universitarios, México, 1973. Pag 151.

patrón, trabajador, y Estado, es un derecho de las personas, a diferencia de los seguros privados en donde se pueden asegurar objetos, animales. Los seguros sociales surgen por ley, de naturaleza obligatoria, además son regidas por Instituciones oficiales, como son: Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.²⁵

1.6. Concepto de Seguridad Social.

Desde tiempos remotos la sociedad se ha preocupado por su seguridad, es una institución moderna pero su inspiración es muy antigua.

El hombre a través de la historia a requerido seguridad, y esta no puede darse con ayuda de particulares también se requiere de un esfuerzo del Estado, aun falta mucho para proporcionar una seguridad total pero tenemos confianza en que se seguirán creando instituciones para que se logre.

Existe una gran diversidad de definiciones de seguridad social, de las cuales anotaremos las que siguen.

"La Seguridad Social en su más amplio significado, representa el conjunto de esfuerzos encaminados a proteger la vida y los bienes de subsistencia, substituyendo conscientemente la responsabilidad individual por

25. Crf. TENA SUCK, Rafael, Op cit, Pag, 22.

la responsabilidad colectiva, mediante las acciones de toda la ciudadanía coordinados a través de sus estructuras gubernamentales."²⁶

Esta definición representa el deseo universal de obtener una vida mejor, donde se termine con la miseria, y se proporcione asistencia a la salud, la educación y principalmente el trabajo adecuado y seguro.

Ahora bien, el derecho de la seguridad social "... una disciplina autónoma del derecho social en donde se integran los esfuerzos del estado, el de los particulares, y el de los Estados entre sí a fin de organizar su actuación para la satisfacción plena de las necesidades y el logro del mayor bienestar social integral y la felicidad de unos y de otros, en un orden de justicia social y dignidad humana."²⁷

Esta definición nos habla de los esfuerzos conjuntos del patrón, trabajador y Estado para lograr una mejor seguridad social, además hace énfasis en buscar el bienestar colectivo.

Gregorio Sánchez León nos dice que "El Derecho de la Seguridad Social, es una parte del Derecho Social y constituye un conjunto de normas jurídicas de orden público que tienden a realizar la solidaridad social, el bien colectivo e individual, la capacitación y el adiestramiento del hombre y el desarrollo de la cultura, para proteger a la clase trabajadora en sus relaciones de trabajo subordinado o independientemente cuando el producto de su trabajo

26. GUZMAN OROZCO, Renaldo, Seguridad Social, Dirección General de estudios administrativos de la Secretaría de la Presidencia, México, 1976, Pag. 37.

27. GONZALEZ DIAZ, LOMBARDO, Francisco, op. cit., Pag 132.

es la fuente fundamental de subsistencia, garantizando a los trabajadores, contra las eventualidades susceptibles de reducir o suprimir su capacidad de trabajo, consignando a cargo de una institución estatal, la prestación del servicio público de carácter nacional para el socorro o providencia mediante el pago de prestaciones en dinero o en especie, a que dan derecho los seguros sociales establecidos y adecuados a cada contingencia en favor de los trabajadores, sus familiares o beneficiarios, decretándose el pago de una contribución a cargo del propio Estado, de patrones y de los trabajadores asegurados, para la efectiva prestación del servicio".²⁸

Consideramos acertada la definición mencionada, porque muestra lo que realmente interesa al estudio de la Seguridad Social que sería el bienestar del ser humano, busca prevenir cualquier contingencia que pudiera causarle daño, no sólo cubre los riesgos de trabajo, busca la prevención de las enfermedades; es verdad que se han hecho innumerables esfuerzos por dar al hombre una máxima seguridad, creando hospitales, centros recreativos, casas habitaciones, pero la realidad es que estos servicios son de mayor acceso para los trabajadores de la ciudad, ya que en comunidades rurales, los trabajadores viven en condiciones precarias, por lo cual consideramos necesario prestar mayor atención al respecto.

28. SANCHEZ LEON, Gregorio, Derecho Mexicano de la Seguridad Social, Cárdenas, México, 1987, Pág 5.

CAPÍTULO II ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LA MUJER.

2.1. En la Colonia.

En esta época encontramos ordenamientos creados por los reyes católicos en favor de los aborígenes Americanos, destacan las Leyes de Indias que se refirieron a la materia del trabajo.

Estas leyes crearon el momento legislativo más importante en el campo laboral; en ellas se encuentra el pensamiento de los reyes católicos que coincidían con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, al proteger el trabajo del indio americano y evitar que los encomendaderos los explotaran, en estas disposiciones no se encontraba alguna reglamentación en donde hubiera igualdad entre el indio y el amo, por lo que son consideradas como medidas de misericordia y de caridad.²⁹

Consideramos que estas leyes dieron pauta para la protección del trabajo humano.

Como hemos mencionado con anterioridad, las leyes de Indias se expedieron en la colonia de 1561 a 1769, en ellas encontramos preceptos interesantes como son la limitación de la jornada de trabajo, regularización del salario mínimo, protección al trabajo de la mujer y de los niños.³⁰

²⁹. Cfr. DE LA CUEVA, Mario. op. cit. Pag 30.

³⁰. Cfr. GUERRERO, Euqueno. Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México 1961, Pag 22.

En relación al trabajo de la mujer, las Leyes de indias establecían . "Ley Viiiij. Que a las mujeres, é hijos de los Indios de estancias, no los obliguen a trabajar.

D. Carlos II Y la Reyna Gobernadora.

" Ordenamos que las mujeres, é hijos de los indios de estancias, que no lleguen a edad de tributar, no sean obligados á ningún trabajo y si de su voluntad con lña de sus padres."

Otra disposición, la encontramos en la ley 15 "Las indias no sean encerradas para que hilen y texan(sic) lo que han de tributar sus maridos".³¹

Además se regulaba el pago del séptimo día, la remuneración debería ser en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral, se estableció como edad mínima la de 14 años para poder prestar sus servicios, protección en relación con labores insalubres, habitaciones higiénicas y el otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario en caso de enfermedad.³²

De lo mencionado consideramos que los puntos contenidos en estas leyes de Indias han sido de gran trascendencia ya que en la actualidad las encontramos contenidas en nuestra actual legislación laboral.

31. Consejo de Hispanidad. Recopilación de las Leyes de los Reynos de las Indias, cuarta edición, Graficos ultra, España, 1943. Pag 581.

32. Cfr. DAVALOS MORALES, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, pomúa, México 1991. Pags 24 y 25.

En esta época existieron además otras instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, así, tenemos a la encomienda que también era protección a los indígenas; se instauró por mercedes reales en favor de los conquistadores y consistió en dar al encomendero un número de indios, los que debían servirle tributo como encomendados a cambio del cual el amo debía darle un buen trato e instruirlo en la doctrina cristiana; la encomienda original tuvo fines proteccionistas, pero después se degeneró hasta llegar a la explotación alejándose de lo ordenado por la Corona Española.³³

El repartimiento: Se estableció a fines del siglo XVI y consistía en la facultad de llevar a los indios para realizar trabajos pesados en minas y faenas en el campo, este servicio era obligatorio para varones de 18 a 60 años de edad, éstos tenían que ser retribuidos justamente lo cual quedaba a criterio de un funcionario denominado juez repartidor. Una vez que la autoridad señalaba a los mandatarios de un pueblo el número de indígenas que deberían enviar al lugar donde hiciera falta la mano de obra, los aborígenes tenían que cumplir si no se hacían acreedores a severas multas.

Los constantes abusos hicieron que en 1601 se prohibiera el repartimiento, pero más tarde, en 1609, y con algunas reformas se volvió a establecer y en 1631 fue abolido definitivamente, quedando la obligación de mandar el 4% de los habitantes de un pueblo para el trabajo en las minas.

El trabajo por jornal o peonaje: Esta institución se caracterizaba fundamentalmente por la asistencia voluntaria de los indígenas a las haciendas

33. Cfr. *Ibidem*. Pag 26.

a ofrecer su trabajo, lo cual les era más atractivo porque además de recibir una remuneración parte de él se le pagaba con maíz, teniendo con esto garantizado el sustento; este sistema creció rápidamente y más tarde se obligó al trabajador a venderse a la hacienda por motivos de deudas que fueron hereditarias.

Con todos los defectos que se pudieran encontrar en esta institución se cumplió con la finalidad de la encomienda que no se cumplieron en su tiempo, este sistema es considerado uno de los más benignos que otros como lo fueron el obraje y los talleres.

Los obrajes: Al iniciarse se esperaba un gran desarrollo manufacturero pero su realidad fué muy distinta ya que se hallaban en desventaja con otras instituciones de producción manufacturera, como eran los talleres de artesanos amparados por los gremios; los obrajes no lograron un desarrollo económico en la Nueva España porque los productos solo se consumían en los pueblos más cercanos, los centros de fabricación no tenían recursos ni económicos ni industriales que permitieran su crecimiento, en esta institución el trabajador realizaba su labor en condiciones de insalubridad y maltrato.

El taller y los gremios: Los talleres artesanos se encontraba bajo la dirección de los gremios, que eran regulados por ordenanzas y reglamentos, en organismo era enemigo de la industria, restringían la libertad de trabajo ya que nadie podía dedicarse a algún oficio si no se estaba afiliado a algún gremio, esta corporación se regulaba por ordenanzas que eran elaboradas por ellos mismos a su conveniencia y eran aprobados por el ayuntamiento de México y confirmados por el Virrey sin modificación alguna.

En los talleres existían jerarquías de maestro, oficial y aprendiz, aquí se restringía la producción y aumentaban los plazos de aprendizaje y la celebración de exámenes para aspirar a un grado superior. El grado de maestro constituía un privilegio, pues eran quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices; al decaer la época colonial desaparecieron los gremios, en la ley del 8 de junio de 1813 se autorizaba a todos los hombres del reino a dedicarse al oficio que más le agradara.³⁴

El estudio de las instituciones que se dieron en la colonia, nos permite darnos cuenta que a pesar de los reglamentos a favor de los indígenas elaborados por los reyes de España, los aborígenes prestaban sus servicios en condiciones de insalubridad y maltrato, lo cual indica que estas disposiciones no se llevaron a cabo. Y además nos percatamos que en relación a estas instituciones no existieron reglamentaciones en favor del trabajo de la mujer.

2.2. En la Independencia.

En esta época hay poco avance en materia de trabajo y esto debido a que el principio fundamental de independencia fue el aspecto social.

"El primer acto legislativo de los insurgentes fue el decreto de abolición de la esclavitud, dado por Miguel Hidalgo en la ciudad de Valladolid el día 10 de octubre de 1810 que fue confirmado por el bando del generalísimo de América en la ciudad de Guadalajara, el 6 de diciembre de 1810".³⁵

34. Cfr. *Ibidem* .Pags 24 a la 29.

35. Cit. por *Ibidem* Pag. 30.

Es importante este acontecimiento porque el esclavo deja de ser considerado como un objeto y se le reconoce su calidad humana.

Además, "las bases constitucionales relativas al trabajo y al reparto de las tierras presentadas por el insurgente don José María Morelos y Pavón al congreso de Apatzingán, demuestran en forma indubitable que los autores de la independencia de México tuvieron una concepción clara del problema social de nuestro país".³⁶

También Ignacio López Rayón pretende proteger al hombre, busca la igualdad entre los individuos y se ve reflejado en el artículo 22 de su obra denominada elementos constitucionales de agosto de 1911 en donde menciona:

"Ningún empleo, cuyo honorario se erogue de los fondos públicos, o eleve al interesado de la clase en que vivía, o le dé mayor lustre que a sus iguales, podrá llamarse de gracia, sino de rigurosa justicia ... También en relación con la materia laboral el artículo 30 del mismo ordenamiento declaró. Quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos, y sólo los calificara el desempeño de ellos".³⁷

Son importantes estas disposiciones de Rayón al intentar amparar al aborigen de aquel tiempo del yugo a que estaba sometido, pero existieron otras de gran importancia como son las contenidas en un documento denominado los sentimientos de la nación.

36. CASTORENA, José, Manual de Derecho Obrero, Sexta edición, s.p.i., Pag. 42.

37. Cit. por DAVALOS MORALES, José, op. cit. Pag.30.

En la constitución de Cádiz, jurada en la Nueva España el 30 de septiembre de 1812, no se establece norma alguna, ni siquiera relativa a la libertad de trabajo o industria ya que subsistía en España el régimen corporativo.³⁸

José María Morelos y Pavón, quién encauzó el movimiento de independencia hacia un verdadero proyecto de cambio social, a la par del desplazamiento armado no descuido sentar las bases para el naciente Estado Mexicano, cito a un congreso que se llevo a cabo en Chilpancingo el 14 de septiembre de 1813, el cuál estaba integrado por Rayón, Liciaga, Verduzco, Bustamante, Cos, Quintana Roo, Murguía y Herrera al iniciarse la sesión se leyó un documento elaborado por Morelos intitulado los sentimientos de la nación.

El documento contenía 23 puntos siendo el más importante el punto 12, que contenía en sustancia la concepción de justicia social, y que a la letra decía: "Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto".

En los puntos 9 y 10 establecía que los empleos se concederían a los americanos y excepcionalmente a los extranjeros que fueran artesanos capaces de instruir.³⁹

38. Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Op cit. Pag. 288.

39. Cfr. *Ibidem*. Pags. 30,31.

Consideramos de gran importancia el documento de los sentimientos de la nación porque empieza a haber una preocupación por el trabajo del hombre al darle preferencia a ocupar empleos ante los extranjeros.

El movimiento independiente no pudo abrogar el régimen corporativo de la ciudad de México, pero alguna de estas ordenanzas se dejaron de aplicar al triunfo de éste. También en esta época las leyes de indias entraron en desuso, se creyó que con este desplazamiento se lograría resolver los problemas sociales de México, pero no fue así por lo que persistieron la costumbre de los trabajos forzosos, del peonaje y la esclavitud.⁴⁰

En esta época encontramos avances en relación al trabajo, al mencionarse el aumento del salario del pobre, así como la otorgación de los empleos a americanos que se encuentran señalados en los sentimientos de la nación, pero consideramos que el mayor avance de la independencia es de carácter social ya que se busca el reconocimiento de los esclavos como personas, para que en ellos se aplicara el derecho, ya que hasta ese entonces eran considerados como cosas o como objetos.

En la Constitución de Apatzingán del 22 de octubre de 1814 encontramos un pequeño vestigio de que al mencionarse en su artículo 38 la libertad de cultura, industria y comercio en favor de todos los ciudadanos.⁴¹

40. Cfr. CASTORENA, José, op. cit. Pag.42.

41. Cfr. Ibidem. Pag 289.

En el plan de Guadalupe dado por Agustín de Iturbide, encontramos disposiciones importantes relativas al trabajo. Este fue creado el 24 de febrero de 1821 y mencionaba en su artículo 12 que " Todos los habitantes del imperio mexicano sin otra distinción que su mérito y virtudes son ciudadanos idóneos para obtener cualquier empleo.⁴²

En el reglamento provisional político del Imperio Mexicano del 18 de diciembre de 1822 no menciona nada respecto a posibles derechos vinculados al trabajo.

La Constitución de 4 de octubre de 1824, que adoptó para México la forma de república representativa popular federal, tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.

La Constitución centralista y conservadora de 29 de diciembre de 1836, fué omisa a atribuir cualquier derecho laboral, está ley perduró hasta el año de 1839.

En la Constitución de 1854 hace referencia a la materia laboral al establecer el salario de 3 reales y una duración de la jornada de trabajo de 18 horas.

Así observamos que en esta época el trabajo en general y, por ende, el de la mujer no es regulado, no obstante que desde su niñez ha trabajado en las labores del hogar y del campo. Pero podemos entender esta situación, porque

42. TENA RAMIREZ. Felipe. Leyes fundamentales de México 1808-1971, Cuarta, Pomúa, México, 1985, Pag 59.

si el trabajo del varón no estaba contemplado mucho menos el de la mujer que ni siquiera era tomada en cuenta.

2.3 . A fines del Siglo XIX.

A pesar del pensamiento social de Morelos contenido en los sentimientos de la nación, en el siglo XIX no se tuvo conocimientos de derecho de trabajo, por lo que en la primera mitad de este siglo se siguió aplicando las leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima recopilación.

En esta época los aborígenes sufrieron las consecuencias de la crisis política, social y económica, porque lo que era importante para los hombres de aquel tiempo era poner fin a la dictadura de Santa Anna y conseguir que se reconocieran las libertades consignadas en la declaración de los derechos.

Una vez derrocado el dictador Santa Ana del poder, Juan Alvarez y Comonfort convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un congreso constituyente que se reunió en la ciudad de México durante los años de 1856 y 1857.

La declaración de derechos de aquella asamblea es considerado uno de los más bellos documentos jurídicos de ese siglo ya que posee un sentimiento individualista y liberal, de sus disposiciones son importantes los artículos cuarto, quinto y noveno que se referían a la libertad de profesión, industria y trabajo, el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos

personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento", y a la libertad de asociación. Se le propuso al congreso en dos ocasiones la cuestión del derecho del trabajo no lográndose su reconocimiento, pues el valor más importante para los defensores del individualismo era la propiedad privada.

Mas tarde, el archiduque Maximiliano de Habsburgo con un espíritu más liberal, convencido de que el progreso de las naciones no pueden establecerse en la explotación del hombre, expidió una legislación social en favor del campesino y los trabajadores; en el año de 1865, en el mes de abril, creo el Estatuto Provisional del Imperio y en sus artículos 69 y 70 que se encontraban asentados dentro de las garantías individuales, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

El primero de noviembre de 1865 creó la Ley del Trabajo del Imperio, donde se otorgaba libertad al campesino para separarse de la finca en la que prestara sus servicios en el momento que el deseara, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso semanal, el pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas del campesino, prohibición de las cárceles privadas y los castigos corporales, escuelas en las haciendas donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo y sanciones pecuniaras por violación de las normas.⁴³

43. Cfr. DE LA CUEVA, Mario. op. cit. Pags 40 a la 42.

Además este siglo fué testigo de importantes movimientos que permitieron la elaboración de la legislación de trabajo, como son los de Cananea, Río Blanco, Nogales y Santa Rosa.

Los trabajadores de la mina Cananea, el 1 de junio de 1906, mediante un acuerdo pidieron a la empresa donde laboraban un incremento de salario como respuesta a que se les había aumentado la jornada de trabajo, además exigían la igualdad en el trabajo de mexicanos y estadounidenses, para lo cual designaron una comisión que se presentaría en las oficinas que tenía la compañía en la población de Cananea para formular sus peticiones verbalmente, pero fueron recibidos por la policía quien atacó a los representantes dando muerte a un niño que los acompañaba, los obreros de la mina al tener noticia de esto se trasladaron a Cananea donde fueron recibidos ya no solo por la fuerza pública, sino también por trabajadores norteamericanos que fueron armados por la empresa, por lo que el movimiento fué aplastado.⁴⁴

Otro movimiento importante fué la huelga de Río Blanco, en ella se consumó un aspecto importante, la prohibición de las tiendas de raya.

La huelga del Río Blanco, aconteció en el estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907, este acontecimiento se presentó como consecuencia de injusticias, ya que en el mes de noviembre de 1906, los empresarios textiles de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que atentaba contra la libertad y dignidad del hombre, los trabajadores ante esta situación se declararon en huelga. Pero los empresarios poblanos convencieron a los dueños para que

44. Cfr. CASTORENA, José. op. cit Pag 45.

decretaran un paro general que se llevo a cabo el 4 de enero de 1907, para lo cual los obreros acudieron al presidente de la República, el general Díaz, a fin de que solucionara el conflicto, aquí el gobernador dió el triunfo a favor de los empresarios , lo único que pudo conseguir el trabajador fue la prohibición de labor a niños menores de siete años.⁴⁵

Consideramos que un gran avance en materia laboral lo encontramos contenido en el programa del partido liberal propuesto por los hermanos Flores Magón.

En este programa, por lo que se refiere al trabajo, se desarrollan los siguientes puntos: Establece un máximo de ocho horas de trabajo, reglamentación del trabajo doméstico y del trabajo a domicilio, prohibición de trabajo de menores de 14 años, se obligaba a los dueños de las minas y fábricas a mantener en sus propiedades seguridad y higiene, indemnización por accidentes de trabajo, declarar nulas las deudas de los obreros del campo para con los amos, igualdad de salario entre trabajadores mexicanos y extranjeros,descanso dominical obligatorio.⁴⁶

Con lo mencionado anteriormente, nos damos cuenta que este programa muestra en toda su plenitud una verdadera regulación de derecho del trabajo lo que dio pauta para la creación de nuestra actual legislación laboral. Pero respecto al trabajo de la mujer no encontramos disposición que regule su labor, por lo que vuelve a ser olvidada a pesar de que se ocupa su fuerza de trabajo.

45. Cfr. LA CUEVA, Mario, op. cit. Pag 42.

46. Cfr.DE BUEN LOZANO, Néstor op. cit Pags.309, 310.

2.4 Constitución de 1917.

En esta época surge el nacimiento del derecho del trabajo como consecuencia de injusticias a las que estaba sometido el hombre a través de la colonia, la Independencia, la revolución. Con la creación de esta nueva Ley suprema se cumplieron con los deseos de justicia de aquellos que prestan su fuerza de trabajo.

"El derecho del Trabajo en México nace en el constituyente de Querétaro en 1917, como consecuencia del movimiento armado de 1910 que derrumbó a la dictadura de Porfirio Díaz. Fué el resultado de la lucha tenaz y heroica de la clase trabajadora en muchos años, por el respeto a la dignidad del trabajo y a la persona humana que lo realiza".⁴⁷

Antes del artículo 123 constitucional aprobado en 1917, encontramos en las leyes de los Estados de la República avances importantes en materia laboral, así por ejemplo mencionaremos las siguientes.

En el Estado de México el 30 de abril de 1904 se dictó una ley que regulaba prestación de servicios médicos, así como el pago hasta por tres meses en caso de riesgos de trabajo.

La ley de Nuevo León de 19 de noviembre de 1906, hace su aportación en esta materia al regular la indemnización en caso de incapacidad hasta por dos años. Otra ley fué la de Aguascalientes del 23 de agosto de 1904, en ella

47. DAVALOS MORALES, José, op cit, Pag 23.

se implantó el descanso semanal, jornada de ocho horas, se prohibió la reducción del salario.

En San Luis Potosí el 15 de septiembre de 1904, se reguló la fijación de salarios mínimos.

En Jalisco el 7 de octubre de 1904, Aguirre Berlanga publicó un decreto denominado "primera ley del trabajo de la revolución constitucionalista". Siendo superada por un edicto del 28 de diciembre de 1915 que reglamentó el tiempo de labor de nueve horas, prohibición del trabajo a los niños menores de 9 años, reguló los salarios mínimos, protección al salario, creación de las juntas de conciliación y arbitraje.

En Yucatán, Salvador Alvarado creó las leyes denominadas las cinco hermanas: la ley agraria, de hacienda, de catastro, de municipio libre y de trabajo, esta última señala que la labor no es una mercancía, el derecho al trabajo tiene como finalidad dar satisfacciones, reguló el salario mínimo, el descanso semanal, estableció la regularización de los contratos colectivos y las huelgas.⁴⁸

En ninguna de estas Leyes encontramos disposición alguna que regule el trabajo de la mujer.

El gran suceso constitucional de 1917 fué iniciado por Venustiano Carranza con la finalidad de reformar la Constitución de 1857.

48. Cfr. DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo, cuarta edición, Porrúa, 1992, Pags 59 a la 61.

Para dar inicio a relatar este acontecimiento, diremos que el 14 de septiembre de 1916 Carranza invitó al pueblo para que eligiera representantes a una asamblea constituyente para que ésta determinara el contenido futuro de la Constitución, la exposición de motivos de esta convocatoria decía. "Si bien la Constitución de 1857 fijó el procedimiento para la reforma, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la soberanía, según expresa el artículo 39 de la Constitución, ejercerá el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno".⁴⁹

Relatan los historiadores de la época, que el proyecto constitucional causó decepción en la asamblea al no quedar debidamente aseguradas las reformas sociales en el artículo 27, en él solo contemplaba modificaciones en materia agraria, en la fracción X del artículo 73 solo autorizaba al poder legislativo para regular las cuestiones laborales, en el artículo 5 del proyecto solo contenía la innovación de limitar a un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo.

En el mes de diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas al artículo 5 en el que propusieron medidas a favor del trabajador. La comisión que tenía a su cargo el proyecto del apartado antes mencionado, incluyeron las siguientes disposiciones, jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial de mujeres y niños, y consiguió el descanso semanal.⁵⁰

49. Cit. por Ibidem Pag. 45.

50. Cfr. DE LA CUEVA, Mario. op cit Pag. 48.

Se continuo el debate el día 28 de diciembre de 1916, en éste los congresistas Cravioto y Macías consideraron que se debería consagrar un capítulo en la Constitución a favor de los derechos del obrero y no sólo limitarse a señalarse en un sólo artículo.⁵¹

Al respecto Cravioto hizo una referencia de gran trascendencia e importancia y que a la letra decía: "Así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros".⁵²

Otros defensores de este proyecto fueron los diputados Monzón y Múgica.

Manjarrez manifestó que las iniciativas presentadas en el artículo 5 no resolvían los problemas laborales por lo que se proponía que se incluyeran en un capítulo especial, una vez analizado el apartado fué declarado nulo por la asamblea y se procedió a realizar el proyecto del capítulo de trabajo, el comité especial quedo integrado por Pastor Roaix quien era secretario de Fomento en el gabinete constitucionalista, Macías, de los Rios y Lugo. Esta comisión se basó en los anteriores proyectos de Macías y a través de un cambio de impresiones con otros diputados y que se llevaron a cabo los primeros días de enero de 1917, quedo por fin integrado el apartado y presentado al congreso el

51. Cfr. DE BUEN L, Néstor. op cit. Pags 332 y 333.

52. Cit. por TENA RAMIREZ. Felipe op. cit., Pag. 814.

13 del mismo mes y año y con el rubro "Del Trabajo", la iniciativa fué admitida con pocas modificaciones, el dictamen fué aprobado por unanimidad convirtiéndose en el artículo 123 constitucional.⁵³

El artículo 123 muestra por primera vez derechos a favor de la mujer en materia de trabajo y éstos los vemos reflejados en las fracciones II, V, XI. y que a continuación reproduciremos.

Artículo 123. "El congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

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

...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 hubiere adquirido

53. Cfr. Idem.

por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

...XI.- No se permite las horas extraordinarias a mujeres y a menores.⁵⁴

Con lo antes mencionado podemos considerar que lo contenido en el artículo 123 es el primer antecedente que regula el trabajo de la mujer, y es el camino para que posteriormente se fijen más derechos en su favor.

2.5 Ley Federal del Trabajo de 1931.

Al reformarse el artículo 73 fracción X y párrafo introductorio del apartado 123, se facultó al congreso para legislar en materia de trabajo y con esto se abrió el camino para dictar una Ley Federal de Trabajo.

El 15 de noviembre de 1928, la Secretaría de Gobernación convocó en la ciudad de México a una reunión Obrero- Patronal y presentó un proyecto de código federal de trabajo, este manuscrito que fué difundido por la C.T.M, con las indicaciones de los empresarios, es el primer antecedente en la elaboración de la ley de 1931.

Para poderse aprobar la ley de 1931 le antecedieron dos proyectos.

El primero fué presentado el 6 de septiembre des 1929, siendo redactado por Enrique Delhimeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñairitu, por

54. TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo artículo 123, Porrúa, México 1962. Pags 64 y 65.

encargo del presidente Portes Gil, esta idea encontró gran oposición porque establecía el principio de sindicalización única y el arbitraje obligatorio de las huelgas al que se le conoció con el nombre de arbitraje semi-obligatorio, denominado así porque si las juntas debían arbitrar el conflicto, entonces los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo de acuerdo con la fracción XXI de la declaración de los derechos sociales.⁵⁵

El segundo proyecto apareció dos años más tarde, en el cual la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó uno nuevo que estuvo integrado por los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes tuvieron en consideración para prepararlo las conclusiones de una convención obrero-patronal realizada por la propia Secretaría de Industria, fueron discutidas en un consejo de ministro y remitidas al Congreso de la Unión, donde fueron debatidas y mediante un número importante de modificaciones, fueron aprobadas y promulgadas el 18 de agosto de 1931.⁵⁶

Consideramos que la gran importancia de esta ley esta en la creación del sindicato, la contratación colectiva y el derecho a la huelga, estas fundaciones han permitido una mejoría en la clase trabajadora, que si bien es cierto en ocasiones no cumplía con su encomendado ya que algunos trabajadores vivían al margen del sindicalismo.

La ley de 1931 con un espíritu de igualdad se dijo que las mujeres gozarían de los mismos derechos y obligaciones que los hombres, con algunas

55. Cfr. DE LA CUEVA, Mario. op cit. Pag. 54.

56. Cfr. DE BUEN L. Nestor. op cit. Pag 358.

características que la propia ley establecía de las cuales mencionaremos algunas.

En un capítulo especial, denominado para el trabajo de las mujeres y menores, reguló la prohibición de realizar labores peligrosas e insalubres, no se permitía realizar trabajos que requirieran de un esfuerzo físico considerable, se impedía la labor en expendio de bebidas embriagantes de consumo inmediato, así como el trabajo nocturno industrial y el comercial después de las 10 de la noche.

Con un espíritu de igualdad se dijo que las mujeres gozarían de los mismos derechos y obligaciones que los hombres, con algunas características que la propia ley establecía de las cuales mencionaremos algunas.

La mujer no podía trabajar tiempos extraordinarios, de ser así el patrón tenía que pagar 200 por ciento más de salario. Se protegió el embarazo al no permitir la realización de trabajos peligrosos para su salud o la del producto, se le concedió un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto que podían ampliarse en caso de ser necesario, dos descansos diarios de media hora para alimentar a su bebe, se reguló el derecho a conservar el puesto anterior si no había transcurrido un año de la fecha del parto, así como computar ese tiempo para la antigüedad.⁵⁷

57. Cfr. DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo, op. cit. Pags. 290, 291.

Este apartado dedicado al trabajo de las mujeres y de los menores es otro gran acierto de la ley del 1931 porque permitió que la mujer se encontrara en un plano casi de igualdad con el varón.

2.6. Ley Federal del Trabajo de 1970.

La Nueva Ley Federal de Trabajo superó a la ley de 1931, ya que se establecen derechos superiores en favor de los trabajadores, además en ésta se incluyen principios admitidos por la doctrina y la jurisprudencia.

La ley federal del trabajo vigente tiene dos anteproyectos, el primero realizado en 1960, estuvo presidida por una comisión la cual fué nombrada por el presidente Adolfo López Mateos y la cual estaba constituida por los licenciados Salomón González Blanco, María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y el maestro emérito Mario de la Cueva, este proyecto exigía una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 para que estuviera acorde en que la edad mínima fuera de 14 años, establecimiento de los salarios mínimos, un procedimiento para determinar las utilidades que corresponde a los trabajadores, además la correcta interpretación de las fracciones XXI y XXII que se referían a la estabilidad del trabajador en el empleo y competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

En noviembre de 1962 quedaron aprobadas estas reformas pero el anteproyecto quedó en el olvido.

Un segundo proyecto se llevo a cabo en el año de 1967, el presidente Díaz Ordaz designó una segunda comisión constituida por las mismas personas del primer comité, a éste solo se agregó el maestro Alfonso López Aparicio, esta agrupación se reunió a principio de 1968, una vez terminado el anteproyecto fué presentado al presidente.⁵⁸

A propuesta del ejecutivo se remitió el proyecto a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista. La clase patronal formó una comisión integrada por los licenciados Fernando Yllanes Ramos, Manuel Marván, Rafael Lebrija, Baltasar Cavazos Flores y Francisco Breña Garduño ,asimismo el grupo de trabajadores también formo su comisión, los primeros criticaron esta ley al grado de proponer que solo se hicieran reformas procesales a la ley de 1931.

Por su parte, el sector obrero hizo algunas observaciones al proyecto dentro de las cuales proponían modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y el derecho de huelga , una vez formuladas las opiniones de los sectores en diciembre de 1968, el ejecutivo presentó a la Cámara de diputados, una iniciativa en donde se efectuó una segunda discusión donde acudieron, nuevamente, los representantes de los patrones y los trabajadores.

En este segundo encuentro, la clase patronal presentó un escrito que constaba de tres partes, la primera se refería a aspectos no objetables, la

58 Cfr. Ibidem, Pags. 72, 73.

segunda a aspectos objetables subdivididos en conflictos administrativos y económicos, y el tercero a aspectos inaceptables⁵⁹

Los aspectos inaceptables a los que hacía referencia la clase patronal eran: la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el concepto de empleados de confianza, las normas sobre agentes de comercio, trabajos a domicilio, huelgas, participación de utilidades.⁶⁰

Una vez concluido el congreso, se publicó la nueva ley del trabajo en el diario oficial el 1 de abril de 1970 y entró en vigor el 1 de mayo del mismo año.

Estamos de acuerdo con el Doctor Mario de la Cueva, en afirmar que la formación de esta ley se realizó en forma democrática ya que se convocó a las partes interesadas para que participaran en su elaboración.

Consideramos que esta ley supera a la de 1931 al proteger la maternidad y lo contemplamos en el artículo 170. "Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos :

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 actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

59. Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. op. cit. Pags.379, 380.

60. Cfr. DE LA CUEVA, Mario. op. cit. Pag 60.

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

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

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

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

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

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

Así la Ley actual supera a la anterior sobre todo al mencionar que la mujer tendrá descanso de seis semanas anteriores al parto y seis posteriores pues en la Ley de 1931, artículo 79 establecía. " Las mujeres disfrutarán de ocho días de descanso antes de la fecha que, aproximadamente, se fije para el

parto, y de un mes de descanso después del mismo, percibiendo el salario correspondiente".⁶¹

2.7. Año Internacional de la Mujer.

Pese a los avances registrados en los últimos tiempos en la lucha de la mujer por ganar mayores espacios y oportunidades de participación en el desarrollo social, todavía existen fuertes retos por ser superados.

El año internacional de la mujer se celebró en 1975, y en México entró en vigor el artículo 4 constitucional y que a la letra dice en su segundo párrafo: "El varón y la mujer son iguales ante la ley. Está protegerá la organización y el desarrollo de la familia. Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y esparcimiento de sus hijos".

Con estas reformas promovidas por Luis Echeverría, la Constitución Mexicana se colocaba en la primera del mundo que regulaba la igualdad de la mujer con el varón, la relevancia social de la familia, el derecho del individuo a la protección libre y responsable de acuerdo a la declaración de la organización de las naciones unidas emitida en Therán en 1968.

En México el Presidente Luis Echeverría es el que con mayor énfasis se pronunció en favor de los derechos de la mujer. A lo cual manifestaba , que la lucha a la que se debía de enfrentar para que se alcanzara plena igualdad en las condiciones de vida del hombre y de la mujer no era fácil ya que se había

61. Legislación sobre trabajo comentada por Felipe Santibañez. ed. Información Aduanera de México, México D.F, 1937.

de desterrar antiguos prejuicios; ningún mexicano debe ver a la mujer como un ser disminuido, sino como una persona independiente, como ciudadana cuyos deberes y derechos tienen la misma jerarquía que la de los varones.⁶²

A pesar de haber transcurrido escasos 20 años y de haberse creado asociaciones y organismos que protegen los derechos de la mujer, no se ha logrado obtener una igualdad con el varón y así lo manifiestan grandes personalidades.

El secretario general de las Naciones Unidas Butros Ghali, con motivo del día internacional de la mujer mencionó "cada vez hay más un reconocimiento formal de los derechos de la mujer. Hay una aceptación legal de la igualdad de la mujer con el hombre. Pero las investigaciones muestran que, una y otra vez, la realidad es diferente".⁶³

Además destacó que aunque las leyes políticas han cambiado, la vida de las mujeres no ha tenido beneficios de esos cambios, ya que éstas continúan ganando menos que los hombres, siendo el promedio mundial de diferencia entre el 30% y 40% menos por el mismo trabajo, además enfatizó que en el mundo hay 130 millones de niños sin tener escolaridad de los cuales el 70% son mujeres, también señala que medio millón de mujeres que viven en países desarrollados mueren anualmente a raíz de problemas relacionados con el embarazo, además de la nutrición inadecuada a la que están expuestas.

62. Cfr. LES DROITS DE LA Femme. Los Derechos de la Mujer, consejo nacional de población, s.p.i.

63. F. ALVAREZ, Francisco. "Igualdad demandan mujeres de todo el mundo al celebrar su día internacional". El Universal, Miércoles 9 de Marzo de 1994. Pags. 1-5.

Las mujeres continúan siendo el grupo más grande del mundo a las cuales se les niega sus derechos, dijo el secretario general de las Naciones Unidas.⁶⁴

Gertudre Mongelle asistente de la secretaria general de las Naciones Unidas para asuntos femeninos, manifestó en Ginebra que, desde la primera conferencia internacional de la mujer en 1975 en México, donde damas de todo el mundo se reunieron para demandar acciones en favor de sus derechos por parte de la comunidad internacional de las Naciones Unidas y de sus propios gobiernos, han transcurrido 20 años, pero en muy poco se ha beneficiado la mujer, ya que éstas son las invitadas forzosas a las que se les llama cuando se les necesita por lo cual se debe protestar y buscar la igualdad, el desarrollo y la paz.⁶⁵

La organización internacional precisa que la mano de obra femenina a logrado una mayor presencia en el sector industrial y de servicios, en los centros urbanos y áreas rurales de México observándose una mayor participación de mujeres casadas.

Pero esta mano de obra que abunda generalmente es utilizada en cargos secundarios como son: la industria de alimentos, bebidas y tabacos, fabricación de textiles, ropa, calzado, químicos, producción y ensambles de aparatos eléctricos y electrónicos, además encontramos la presencia dominante en trabajos domésticos, salones de belleza y lavanderías.

64. Cfr. Idem.

65. Cfr. NUÑEZ, Kayra. "La Mujer aun es invitada forzada en el mundo y la esfera del poder". Excelsior, martes 8 de marzo de 1994, Pag. 3.

Regularmente la mujer no tiene acceso a cargos de jerarquía, sus sueldos son menores y su representatividad es desigual con respecto a otros trabajadores, funcionarios públicos y gerentes.⁶⁶

Consideramos que la marginación laboral femenina tiene que ver con el nivel educativo de la mujer.

Además consideramos que no basta un solo día para celebrar los derechos de la mujer, ya que tienen todos los días al igual que el hombre para festejar y participar en las grandes decisiones y transformar el mundo que nos rodea.

66. Velasco, Elizabeth "En treinta años duplico la mujer su participación económica" Excelsior, martes 8 de marzo de 1994, Pág. 36-A.

CAPÍTULO III CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO.

3.1. Duración de la Relación de Trabajo.

Esta institución del derecho del trabajo ha tenido que romper con los principios del derecho civil que dejaban en la voluntad de las partes la determinación de la duración de las relaciones de trabajo ya que éstas podían durar un día, un año o más. La idea de la estabilidad no concedía esa solución, de donde surgió la necesidad de nuevas representaciones.⁶⁷

Cabe señalar que en nuestra Constitución en su artículo 5 párrafos finales nos señala.

"... El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles."

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

La Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 40 dispone. "Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año."

67. Cfr. DE LA CUEVA. Mario. Op cit. Pag 222.

El artículo 32 menciona " El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

La Ley vigente clasifica las relaciones de trabajo en su artículo 35 señalando que éstas "... pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado."

" De acuerdo con el principio de estabilidad y permanencia en el empleo, la norma genérica será la de presumir la existencia de un contrato por tiempo indeterminado. Sólo como excepción existirá una relación de trabajo para obra o tiempo determinado."⁶⁸

Estamos de acuerdo que la concordancia por tiempo indeterminado sea el típico de la relación laboral y esto es entendible porque el ser humano aspira a laborar en determinada empresa para lograr su porvenir y no puede estar cambiando de trabajo, porque el tiempo de servicio es básico para adquirir mejores prestaciones y a su vez el patrón no puede estar cambiando al personal capacitado de su empresa porque esto perjudicaría a la producción además de pérdidas económicas por retiros.

La mujer trabajadora, al igual que el hombre, podrá celebrar voluntariamente contratos por tiempo indeterminado ya que éste es el típico de la relación laboral, pero también podrá celebrar convenios por tiempo fijo o por

68. BRISEÑO RUIZ Alberto, Derecho del trabajo, op. cit. p. 172.

obra determinada pues éstas constituyen una excepción que también se pueden presentar en el trabajo de la mujer.

Así, los trabajadores al iniciar la prestación de sus servicios adquirirá los derechos consagrados en nuestra Ley Federal del Trabajo.

Un empresario no podrá despedir a una trabajadora o trabajador cuando una vez llegado el plazo o el término del contrato subsista la materia del trabajo, si lo hiciera será considerado injustificado y le dará derecho al trabajador a ejercer las acciones respectivas, como sería formular una demanda ante la junta de conciliación y arbitraje solicitando la prorrogación de la relación de trabajo, así como el pago de salarios vencidos desde el despido hasta la fecha en que sea nuevamente colocado en su trabajo.

3.2. Estabilidad en el Empleo.

La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Constitución de 1917 y sin ningún precedente en otras legislaciones.

La estabilidad en el empleo apareció en el derecho mexicano como una manifestación social ya que se debe asegurar la vejez del trabajador, porque sería injusto que una vez que ha dejado su juventud en el trabajo no se le reconociera su esfuerzo a través del tiempo.

El Doctor Néstor de Buén, define a la estabilidad en el empleo como " El derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el

tiempo que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que exista causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresar la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de substituir hasta su terminación natural.⁶⁹

Consideramos que la definición antes mencionada expresa algo muy importante, y es el hecho que el patrón no puede dar por terminada la relación laboral porque así lo decidiera, además establece que el trabajador no sólo tendrá derecho a conservar su trabajo indefinidamente sino que también se atenderá a la naturaleza que le dio origen, al nacimiento de la relación de trabajo; situación con la que estamos de acuerdo porque se protege el derecho del trabajador a su empleo.

El Doctor Mario de la Cueva hace referencia a dos tipos de estabilidad.

- a) Estabilidad absoluta.
- b) Estabilidad relativa.

Se habla de estabilidad absoluta "Cuando se niega al patrón, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la junta de conciliación y arbitraje en caso de inconformidad del trabajador."

69. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo II, Octava, Pomúa, México, 1991, Pag 547.

La Estabilidad relativa." Cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización."⁷⁰

Podríamos decir que la estabilidad absoluta es antijurídica porque atenta contra la voluntad del patrón porque esta se ve afectada cuando se le obliga a reinstalar al trabajador en su empleo.

También consideramos que atenta contra lo dispuesto en el artículo 5 constitucional ya que en él se establece que a nadie se le puede obligar a prestar un servicio sin su pleno consentimiento y por lo que a contrario sensu a nadie se le podrá obligar a recibir los servicios de un trabajador en contra de su voluntad.

Sin embargo, consideramos acertada la disposición del legislador al obligar al patrón a la reinstalación obligatoria, ya que anteriormente las empresas despedían de manera injustificada al trabajador.

El derecho del trabajo es protector de la clase trabajadora y por lo tanto debe velar por su bienestar y el de su familia, y la estabilidad es una institución que le da derecho a permanecer en su trabajo y con ello percibir los beneficios consecuentes de la realización del empleo.

La mujer trabajadora así como el varón trabajador tendrá derecho a la estabilidad en el empleo en tanto que no incumpla con sus obligaciones.

70. DE LA CUEVA, Mario. Op cit . Pag 221.

Así, la estabilidad dará a los trabajadores derechos derivados de la antigüedad.

Quando el trabajador haya sido despedido injustificadamente tendrá derecho a que el patrón le reinstale en su empleo o bien lo indemnice de acuerdo a la constitución, siempre y cuando no se encuentre dentro de alguna de las hipótesis previstas por el artículo 49 de la Ley:

" El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes.

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III.- En los casos de trabajadores de confianza,

IV.- En el servicio doméstico, y

V.- Cuando se trate de trabajos eventuales."

3.3 Jornada de Trabajo.

Nuestra Constitución en su artículo 123 Apartado "A" fracción I regula la limitación de la jornada de trabajo y establece: "La duración de la jornada máxima será de ocho horas."

Consideramos que era imprescindible que el trabajador tuviera esta protección constitucional para terminar con antiguos tratos donde él laboraba de sol a sol, una vez regulada la jornada de trabajo constitucionalmente se evitaron jornadas inhumanas.

La ley Federal del Trabajo define a la jornada de trabajo en su artículo 58 como "... el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo"

Consideramos que de esta definición se desprende que la jornada empieza desde el momento en que el trabajador se encuentra en la empresa para prestar sus servicios independientemente de que el patrón los utilice o no.

Conforme a las disposiciones legales sobre la jornada de trabajo se puede establecer la siguiente clasificación:

1.- **Jornada Diurna:** Es la comprendida entre las seis horas y las veinte horas, con una duración máxima de ocho horas, artículo 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- **Jornada Nocturna:** Comprende entre las veinte y seis horas, con una duración máxima de 7 horas. (artículo 60 y 61 de la ley correspondiente)

3.- **Jornada mixta:** Es aquella que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna. Pero siempre y cuando el lapso nocturno sea menor de tres horas y media; si no se entenderá como jornada nocturna, (artículo 60 y 61).

4. **Jornada reducida.** Es aquella que se aplica al trabajo de los menores de 16 años y la cual no podrá exceder de seis horas y las cuales se distribuirán en periodos máximos de tres horas con un reposo intermedio de una hora.

5.-**Jornada especial:** Es aquella en donde el patrón y el trabajador podrán repartir las horas de trabajo; cuya finalidad es la de permitir a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde o cualquier otro equivalente. (Artículo 59) También es considerada como jornada especial aquella que el trabajador realice en su día de descanso por lo cual se le pagara al doble (artículo 73.)

6.- **Jornada Indeterminada:** Esta se aplica a los trabajadores domésticos, los que tendrán derecho a disfrutar de reposo suficiente para tomar sus alimentos así como descansar durante la noche (artículo 333)

7.- **Jornada Continua:** La ley en su artículo 63 no la define solo hace mención a que el trabajador tendrá derecho aun descanso de media hora por lo menos. Consideramos que la ley se está refiriendo a la jornada ordinaria de trabajo, o sea aquella que comprende desde que el trabajador está a disposición del

2.- **Jornada Nocturna:** Comprende entre las veinte y seis horas, con una duración máxima de 7 horas. (artículo 60 y 61 de la ley correspondiente)

3.- **Jornada mixta:** Es aquella que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna. Pero siempre y cuando el lapso nocturno sea menor de tres horas y media; si no se entenderá como jornada nocturna, (artículo 60 y 61).

4. **Jornada reducida.** Es aquella que se aplica al trabajo de los menores de 16 años y la cual no podrá exceder de seis horas y las cuales se distribuirán en periodos máximos de tres horas con un reposo intermedio de una hora.

5.-**Jornada especial:** Es aquella en donde el patrón y el trabajador podrán repartir las horas de trabajo; cuya finalidad es la de permitir a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde o cualquier otro equivalente. (Artículo 59) También es considerada como jornada especial aquella que el trabajador realice en su día de descanso por lo cual se le pagara al doble (artículo 73.)

6.-. **Jornada Indeterminada:** Esta se aplica a los trabajadores domésticos, los que tendrán derecho a disfrutar de reposo suficiente para tomar sus alimentos así como descansar durante la noche. (artículo 333)

7.-. **Jornada Continua:** La ley en su artículo 63 no la define solo hace mención a que el trabajador tendrá derecho aun descanso de media hora por lo menos. Consideramos que la ley se está refiriendo a la jornada ordinaria de trabajo, o sea aquella que comprende desde que el trabajador está a disposición del

patrón para prestarle sus servicios hasta que concluya su jornada.

Pero el precepto no establece el momento en que el trabajador debe descansar, sólo establece la media hora de reposo la cual se deberá de disfrutar dentro de la jornada, por lo que consideramos que ésta se debe pactar entre el trabajador y el patrón en el reglamento interior del trabajo.

8.- Jornada discontinua: Este tipo de jornada la encontramos regulada en el artículo 64 y manifiesta que cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

9.- Jornada de emergencia: Es la que realiza el trabajador en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia de la empresa, este tipo de jornada podrá llevarse a cabo durante el lapso ordinario o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males. (artículo 65).

10.-Jornada extraordinaria: Es aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias las cuales no deberán exceder de 3 veces por semana ni de tres horas diarias.(artículo 66).⁷¹

71. Cfr. DAVALOS MORALES.José. Derecho del Trabajo I. Op cit. 185-186.

La mujer al igual que el hombre podrán establecer con el patrón la duración de la jornada de trabajo, pero ésta no deberá ser mayor a la establecida por la ley.

La Ley prohíbe que la mujer realice trabajos nocturnos industriales, así como prestar sus servicios en establecimientos comerciales después de las diez de la noche, también se le prohíbe trabajar horas extraordinarias. Pero sólo esto es en el caso de que la mujer este embarazada, esto con la finalidad de proteger su salud y la del producto.

3.4. Vacaciones.

Se dice que el descanso semanal no es suficiente para que el trabajador recupere su energía de las fatigas diarias de realizar su labor, por eso es necesario que exista otro reposo para que el jornalero recupere plenamente su energía productiva.

Las vacaciones solo están consignadas a nivel constitucional para los trabajadores al servicio del Estado en el artículo 123 apartado "B" fracción tercera en la cual se concede a éstos un período vacacional de 20 días al año, por lo menos

Por lo que nos damos cuenta que los trabajadores del apartado "A" no tienen establecido el derecho a las vacaciones lo cual lo consideramos incorrecto porque el artículo 123 Constitucional establece un mínimo de garantías y beneficios para el trabajador, por debajo del mismo y de la ley no

puede fijarse ninguna disposición, que perjudique los derechos de los trabajadores, pero si se podrá establecer cualquier norma que mejore la citada en las leyes.⁷²

Nuestra Ley Federal del Trabajo consignó el derecho a las vacaciones a los trabajadores en general, y esto lo vemos reflejado en los artículos 76 al 81 de la mencionada Ley.

El maestro Francisco Ramírez Fonseca define a las vacaciones como: "...descanso mayor que consiste en varios días continuos de inactividad laboral".⁷³

La duración de las vacaciones la establece el artículo 76 de la Ley que dice: " Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada año de servicio".

Aquellos que laboren temporalmente o que presten trabajos discontinuos, sus vacaciones se determinarán proporcionalmente al número de días trabajados anualmente.

72. Ibidem Pag. 196.

73. RAMÍREZ FONSECA. Francisco. Condiciones de Trabajo, Pac, México, 1985, Pag. 57.

Los jornaleros deberán disfrutar por lo menos de seis días continuos de vacaciones en un año, las cuales no podrán compensarse con dinero, pero esto en muchas ocasiones no se lleva a cabo y esto es debido a que el salario es insuficiente para cubrir las necesidades de una familia por lo que el trabajador prefiere percibir dinero a cambio de su descanso. (Artículos 77,78,79 LFT).

Los trabajadores tienen derecho a disfrutar sus vacaciones dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio, por lo que el patrón deberá entregarle una constancia de la fecha de disfrute de sus vacaciones.

Para ello se les concederá una prima vacacional no menor del 25% sobre el salario que le corresponda, este porcentaje se calcula sobre el salario tabulado, y sobre habitación y alimentación cuando se otorguen estas prestaciones.

Consideramos que este porcentaje es insuficiente por lo que debería aumentarse.

La mujer trabajadora así como el varón trabajador tendrán derecho a que el tiempo de vacaciones se les compute dentro de su antigüedad.

En caso de conflicto corresponderá al patrón probar que pago al trabajador sus vacaciones, ya que esta obligación esta a cargo de él.

Las faltas por enfermedad no se podrán descontar de los días de vacaciones porque esto no sería lícito; el derecho a éstas es irrenunciable.

3.5 Salario.

Consideramos que el salario es el elemento importante de la relación laboral ya que si éste no existiera no sería posible que la relación fructificara. A través del salario el hombre puede satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Néstor de Buén, nos dice: " No es posible establecer un concepto unitario del salario, válido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus manifestaciones. La ciencia económica, la sociología y el derecho plantean hipótesis distintas al analizarlo y llegan, como es natural, a conclusiones diferentes."⁷⁴

La integración del salario en el derecho mexicano se determina mediante un sistema mixto, por un lado el salario en efectivo, es aquel que consiste en una suma determinada de moneda de curso legal y salario en especie, es aquel que se entrega al trabajador por su trabajo.⁷⁵

El salario en especie: Es aquel cuando al trabajador se le proporcione alimentos y habitación estos deben estimarse equivalentes al 50% del salario que se le pague en efectivo. (artículo 334 L.F.T)

74. DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II, Op cit, Pag 169.

75. Cfr. DE LA CUEVA. Mario. Op cit. Pag 298.

El artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo expresa que " Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionados al monto del salario que se pague en efectivo".

El artículo 84 de la Ley de trabajo expresa: " El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador."

El Doctor Baltazar Cavazos nos dice : También las horas extraordinarias forman parte del salario, pero quedarán exceptuados de éste únicamente la participación de las utilidades, así como las aportaciones que el patrón haga al infonavit. Los uniformes no formarán parte del salario ya que estos se entregan como instrumento de trabajo.⁷⁶

Al respecto podemos decir que la Suprema Corte sostiene que el tiempo extra no forma parte del salario, a menos que se trate de horas extras permanentes.

El salario podrá fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

76. Cfr. CAVAZOS FLORES. Baltazar. Op cit. Pag 162.

En el primero el trabajador está obligado a laborar durante la hora de jornada en aquella para lo cual fué contratado y se recibirá el salario convenido.

El salario por unidad de obra: Es aquel en donde se conviene pagar una cantidad de dinero por cada pieza o unidad que se realice. La suma de las unidades terminadas durante la jornada de trabajo será la base para calcular el salario.

Este tipo de salario puede tener ventajas y desventajas. Por una parte permite al trabajador obtener una mayor remuneración, pero por otra puede originar que los artículos producidos no sean de buena calidad pues por hacer más se descuidan los detalles. Desde un punto de vista social el trabajador no cuidara su salud con tal de ganar más.

Es conveniente indicar que cuando el salario se fija por unidad de obra se requiere, de acuerdo con la Ley, establecer la naturaleza de ésta haciendo constar la cantidad y calidad del material así como las condiciones de las herramientas y útiles del patrón y el tiempo que estarán a disposición del trabajador, sin que se le pretenda cobrar cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufran las herramientas como consecuencia del trabajo.

El salario por comisión: Es aquel que se calcula sobre ventas realizadas y esto constituye el salario que deba pagarse.

El salario a **precio alzado**: En este tipo de salario se contrata toda la labor por una cantidad determinada pero se debe precisar que el salario fijado no viole las disposiciones relativas al salario mínimo.⁷⁷

Todo salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones legales. Para fijar el importe del salario se tomará en cuenta cantidad y calidad del trabajo (artículo 85 LFT).

Esto nos indica la conveniencia de establecer en la empresa el sistema de análisis y valuación de puesto.

El artículo 123 constitucional en su fracción VII dispone: " Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;"

Este principio fué establecido en 1917, y la forma elemental en que ese principio aparece en la Constitución hubo de reglamentarse en el sentido de que la igualdad en dos elementos que se comparen, tienen que ser consideradas en las mismas condiciones, porque si se da el mismo tratamiento a dos elementos desiguales se cometerá una notoria injusticia.

El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo menciona: " A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficacia también iguales, debe corresponder salario igual."

77. Cfr. GUERRERO . Euquerio. Op cit. Pags. 166,167.

Esto quiere decir que de acuerdo al artículo 123 constitucional fracción VII y al 86 de la Ley federal del trabajo, la mujer debe recibir un salario igual al del hombre nunca menor, siempre y cuando ambos se encuentren desempeñando el mismo trabajo y en igualdad de condiciones de eficacia.

3.6 Capacitación y Adiestramiento.

Una de las obligaciones que se deriva de la relación laboral es la que tiene el patrón de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

Baltazar Cavazos nos dice: " A un trabajador se le capacita para prepararlo, a fin de que se desempeñe un puesto de mayor jerarquía. Asimismo, se le adiestra para perfeccionar el trabajo que realiza."⁷⁸

Para Néstor de Buén: "Adiestramiento es la acción de mejorar en la actividad normal" .Capacitación "... es, por el contrario, el acto de obtener conocimientos nuevos, diferentes de los habituales, que proyecten al trabajador hacia un nivel superior, tanto en el orden jerárquico como en el del provecho económico."⁷⁹

Néstor de Buén al igual que Baltazar Cavazos coinciden en que la capacitación y el adiestramiento son dos conceptos diferentes y no sinónimos ya que la Ley al referirse a éstos los utiliza siempre de manera conjunta de tal

78. CAVAZOS FLORES. Baltazar, Op cit. Pag 202.

79. DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Op cit Pags. 305, 306.

manera que pueda pensarse que para el legislador se trata de palabras sinónimas.

El artículo 123 apartado "A" fracción XIII Constitucional establece "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligados a proporcionar a su trabajador capacitación y adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación."

En esta fracción la capacitación se plantea como una obligación a cargo de los patronos pero de manera específica al empleador empresarial, por el contrario el artículo 153 A nos señala que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento.

A lo que nos preguntaríamos es un derecho de todos los trabajadores o solo de aquellos que laboren en una empresa. Si atendiéramos solamente a lo establecido en el artículo 153-A, el derecho a la capacitación y al adiestramiento corresponderá a todos los trabajadores, inclusive a aquellos que no desempeñen su trabajo en una empresa como son los domésticos y los trabajadores al servicio del sindicato, pero estaríamos contraponiendo la clara limitación Constitucional que solo se refiere o a los trabajadores de las empresas.

Pero consideramos que el derecho debe concederse a todos los trabajadores y no sólo aquellos al servicio de organizamos empresariales, pues

uno de sus principales objetivos es preparar al trabajador para ocupar puestos superiores, prevenir riesgos de trabajo y mejorar las aptitudes del trabajador.

El artículo 132 fracción XV establece que los patrones están obligados a proporcionar capacitación y adiestramiento en los términos del capítulo III bis del título cuarto.

Los artículos 153 A al 153 X establecen, en resumen :Que todo trabajador tiene derecho a que se le proporcione capacitación y adiestramiento; esto se llevara dentro de la empresa o fuera de ella según lo convengan las partes; estará a cargo del personal especializado o bien mediante sistemas de adhesión que registre la Secretaría del Trabajo y Previsión social; los cursos deberán impartirse dentro de las horas de jornada salvo que por la naturaleza de los servicios o, porque el trabajador quiera capacitarse en una actividad distinta de la ocupación que desempeña, entonces si podrá realizarse fuera de la misma.

El trabajador deberá asistir puntualmente a sus cursos y obedecer las indicaciones y presentar los exámenes de evaluación correspondientes.

La dirección general de capacitación y productividad de la secretaria del trabajo y previsión social, es la encargada de fijar las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento así como su organización y funcionamiento.

Una vez hecho referencia a los artículos que regulan la capacitación y el adiestramiento, podemos decir que la mujer tiene derecho a que el patrón se la proporcione. Ya que al igual que el hombre aspira a la superación.

El trabajador no debe desaprovechar este derecho que le abrirá las puertas para poder lograr un puesto mejor al que ha venido realizando.

3.7 Disolución de las Relaciones Individuales de Trabajo.

La disolución de la Relación de Trabajo se puede dar por dos supuestos: la rescisión y la terminación por lo cual nos referiremos a la primera.

Rescisión. " Es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. "

El motivo de la rescisión debe ser imputable a alguna de las personas que forman parte de la relación laboral, además estas causas deben estar concretamente establecidas en la Ley y en las causas análogas expuestas por la Junta de Conciliación y arbitraje para que puedan surtir efectos de rescisión.

La Ley Federal del Trabajo concede el derecho de rescindir la relación laboral tanto al trabajador como al patrón.

El artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo regula diversas causas **específicas por las que el patrón puede rescindir la relación de trabajo sin**

incurrir en responsabilidad; pero esta enumeración no es limitativa ya que en la fracción XV señala también causa análogas a las establecidas en las fracciones anteriores. Lo cual lo consideramos acertado pues el legislador no puede prevenir actos que el trabajador pueda realizar y que pongan en peligro a la empresa o a sus compañeros.

El trabajador despedido podrá ejercer la disposición del artículo 48 de la ley actual: "El trabajador podrá solicitar ante la junta de conciliación y arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeña o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo."

El trabajador deberá interponer el derecho contenido en el artículo antes mencionado dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que fué despedido, de lo contrario prescribirá este derecho.

Existen excepciones que podrá hacer valer el patrón cuando el trabajador ejercite la acción de reinstalación y una de ellas es cuando se trate de trabajadores domésticos, esto es entendible ya que las características de las labores es estar en contacto directo y permanente con el trabajador y esto hará incomodo el desarrollo del trabajo.

Al igual que tiene derecho el patrón para rescindir la relación de trabajo, el trabajador también lo podrá hacer sin tener responsabilidad y esto lo vemos reflejado en el artículo 51 que hace referencia al engaño por parte del patrón o de la agrupación respecto de las condiciones de trabajo que no son cumplidas, incurrir el patrón o sus familiares en faltas de probidad u honradez, la reducción de salario o bien no recibirlo en fecha o lugar convenido, sufrir perjuicios por parte del patrón, la existencia de peligros para la seguridad o la salud del trabajador, todas estas causas darán lugar a que el jornalero rescinda la relación de trabajo.

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se suscito el hecho que dio origen ala rescisión. Para lo cual, el patrón tendrá que indemnizarlo tomando en cuenta lo estipulado en el artículo 50.

Por lo que toca a la terminación , encontramos que hay dos tipos: una es la individual y la otra es la colectiva, por lo que nos referiremos a la primera.

La terminación se da por mutuo consentimiento de las partes o por causas ajenas que hagan imposible el cumplimiento de sus deberes.

En la Ley actual establece las causas de terminación de la relación laboral en su artículo 52 y éstas son:

I.El mutuo consentimiento de las partes;

Es conveniente decir que la voluntad de las partes para dar por terminada la relación de trabajo debe ser libre y exenta de vicios.

II. La muerte del trabajador.

Estamos de acuerdo con esta fracción porque el trabajo se debe realizar en forma personalizada, y no por conducto de otra.

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37, 38.

Los artículos señalados hacen referencia a la duración de las relaciones de trabajo.

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo;

Cuando la incapacidad resulte de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicio, además derecho a la antigüedad. Si el trabajador así lo desea podrá pedir que se le proporcione un trabajo adecuado a sus aptitudes, aunque en la práctica el patrón prefiera pagar al trabajador y no proporcionarle otra labor.

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434.

Que hace mención a los casos fortuitos que no sean imputables al patrón, o a la incapacidad física o mental de éste, el agotamiento de la materia prima que se utiliza en la industria.

La mujer al igual que el hombre tendrán derecho a rescindir o dar por terminada las relaciones de trabajo cuando vean afectados sus intereses y nadie los podrá obligar a prestar sus servicios nuevamente si ellos no lo desean.

3.8. Suspensión de la Relación Individual del Trabajo.

"Es la cesación temporal de los efectos legales de un contrato individual ... de trabajo, por causas ajenas a la voluntad del trabajador o del patrono, sean personales o naturales, durante cuya subsistencia no desaparece la relación jurídica existente entre las partes, pues se reanuda una vez que las causales que la originaron permiten la normalización de los derechos y obligaciones contraídas por ellas."⁸⁰

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 42 expresa las causas de suspensión temporal y consideramos que por su debida importancia es necesario plasmarlas.

80. Diccionario Jurídico Mexicano P_Z, Op. Cit. Pag. 3037.

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434.

Que hace mención a los casos fortuitos que no sean imputables al patrón, o a la incapacidad física o mental de éste, el agotamiento de la materia prima que se utiliza en la industria.

La mujer al igual que el hombre tendrán derecho a rescindir o dar por terminada las relaciones de trabajo cuando vean afectados sus intereses y nadie los podrá obligar a prestar sus servicios nuevamente si ellos no lo desean.

3.8. Suspensión de la Relación Individual del Trabajo.

"Es la cesación temporal de los efectos legales de un contrato individual ... de trabajo, por causas ajenas a la voluntad del trabajador o del patrono, sean personales o naturales, durante cuya subsistencia no desaparece la relación jurídica existente entre las partes, pues se reanuda una vez que las causales que la originaron permiten la normalización de los derechos y obligaciones contraídas por ellas."⁸⁰

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 42 expresa las causas de suspensión temporal y consideramos que por su debida importancia es necesario plasmarlas.

⁸⁰. Diccionario Jurídico Mexicano P_Z, Op. Cit. Pag. 3037.

Artículo 42. " Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.- " La enfermedad contagiosa del trabajador".

Esta suspensión es considerada como una medida preventiva ya que protege la salud de los demás trabajadores que laboran en el empresa, pues están en peligro de contagio.

El trabajador tiene la obligación de dar a conocer al empleador las enfermedades que padezca.

II.- " La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo"

La razón por la que no se incluye los riesgos de trabajo se debe a que éstos están contenidos en un régimen especial.

Si el trabajador que ha sufrido el padecimiento de esa enfermedad general no profesional esta protegido por el régimen de la seguridad social, éste solo le otorgará subsidio a partir del cuarto día de que se inicio la enfermedad pero éste no cubrirá la totalidad del salario y solo gozará por un plazo de cincuenta y dos semanas.

III.- " La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses

del patrono, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél ."

La relación de trabajo se suspende automáticamente cuando el trabajador es privado de su libertad, pero si se comprueba su culpabilidad y se dicta sentencia en su contra que le impida desempeñar su trabajo, el patrón podrá rescindir la relación laboral.

IV. " El arresto del trabajador."

Esta causa de suspensión se basa en el hecho de que el trabajador se encuentra imposibilitado a prestar su servicio por virtud de una falta administrativa o faltas judiciales menores.

V.- " El cumplimiento de servicios y desempeño de cargos mencionados en el artículo 5 Constitucional y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma constitución."

Y son entre otros los siguientes: el servicio de armas, los de jurado, cargos conciliares y los de elección popular directa o indirecta; también es obligatorio lo dispuesto por la fracción del artículo 31 Constitucional, alistarse y servir en la guardia nacional para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, así como los intereses de la patria. Estos servicios impiden al trabajador realizar su trabajo; por esta razón se suspende la relación laboral.

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos Estatales y laborales tripartitos.

Cuando el trabajador es designado como representante de algunos de los organismos expresados en la fracción VI del artículo 42 no podrán prestar el servicio por lo que se suspende el servicio y el patrón no tiene la obligación de pagar el salario.

VII.- La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación, cuando sea imputable al trabajador.

La relación se suspenderá cuando al trabajador le falten los documentos necesarios para prestar sus servicios tales como: licencias, certificados de salud; aquí el patrón no tendrá la obligación de pagar el salario, el trabajador deberá presentar los documentos faltantes en un plazo menor de dos meses, si concluido este plazo no los entrega el patrón podrá rescindir la relación laboral.⁸¹

De acuerdo a la segunda hipótesis del artículo 42, la maternidad es una enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo por lo que se suspende la relación de trabajo durante el descanso pre y posnatal, pero dicho descanso podrá prorrogarse en caso necesario y en tal supuesto, el patrón sólo estará obligado a pagar el 50% del salario, por un periodo no mayor de 60 días.

81. Cfr. DAVALOS MORALES. José. Derecho del Trabajo I, Op cit Pags. 128 y 129.

Las trabajadoras conservarán su trabajo hasta por un año, contado a partir del parto; además tendrán derecho a el pago de utilidades y que se le compute como antigüedad los periodos pre y posnatales. (artículos 170 y 127, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo).

La Ley Federal del Trabajo actual en su artículo 43 expresa el momento en que empieza a surtir efectos la suspensión. Y el artículo 45 nos indica el momento en que el trabajador deberá reanudar sus labores.

3.9 Participación en las Utilidades.

La participación en las utilidades es un derecho de los trabajadores consagrado en la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 fracción IX.

El Doctor Baltazar Cavazos define a la participación de utilidades: " Es la prestación voluntaria u obligatoria que en adición al salario, corresponde al trabajador independientemente de que se encuentre asociado a la empresa, de las utilidades finales que ésta perciba."⁸²

Lo que podemos entender de esta definición es que la utilidad constituye una prestación adicional del salario, al mencionar el autor utilidades finales consideramos que hace referencia a lo que le queda al empresario después de haber pagado sus impuestos, así como la cantidad que va a ocupar para reinvertir en la empresa.

⁸². CAVAZOS FLORES. Baltazar. op cit. Pag 180.

Los trabajadores tendrán derecho al reparto de utilidades de la empresa de acuerdo con el porcentaje que determine la comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Para lo cual, la comisión nacional realizará estudios que le permitan conocer las condiciones generales de la economía nacional; también se tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país.

La comisión nacional esta facultada para revisar el porcentaje que hubiese fijado cuando esto se requiera.

El porcentaje fijado por la comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de empresa.

La Ley considera utilidad de cada empresa la renta gravable, de acuerdo con las normas de la Ley de Impuesto sobre la renta.

El trabajador podrá objetar la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la cual deberá ajustarse a lo dispuesto en el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo.

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá realizarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha que deba pagarse el impuesto anual aun cuando esté en trámite la objeción de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible de año siguiente.

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá igual a todos los trabajadores, para ello se tomará en cuenta el número de días trabajados por cada uno en el año. La segunda se repartirá en proporción al monto del salario devengados.

Por días trabajados debe entenderse días laborados las excepciones solo son dos: riesgo y enfermedades profesionales y maternidad. Las vacaciones del trabajador no serán tomas en cuenta para calcular el porcentaje de las utilidades.

Las vacaciones del trabajador no serán tomas en cuenta para calcular el porcentaje de las utilidades.

La ley de la materia en su artículo 127 establece disposiciones especiales para el reparto de las utilidades." El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I.- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;

II._ Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta

de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considera este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

III.- El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan renta o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;

IV.- Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y posnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

V.- En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;

VI.- Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y

VII.- Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

El tiempo pre y posnatales serán computarizados como tiempo de servicio activo, esto quiere decir que la mujer tendrá derecho a que esos periodo se le tomen en cuenta para determinar el monto de las utilidades a las que tiene derecho, lo cual lo consideramos un gran acierto del legislador ya que protege a la mujer trabajadora.

3.10.- El Aguinaldo.

En un principio el aguinaldo era considerado como una gratificación, pero poco a poco se fué haciendo costumbre por lo que éste paso a ser obligatorio.

El legislador recoge esta costumbre del pueblo y señala la obligación de pagar el aguinaldo anualmente en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo: " Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos ."

Los que no hayan cumplido un año de servicio independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se le pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere este.

Al decir este artículo los trabajadores tendrán derecho al aguinaldo consideramos que todos los jornaleros, los de base, los de confianza, los de planta permanentes y temporales; los contrados por obra o tiempo

determinado, los eventuales, los trabajadores intelectuales, los trabajadores ferrocarrileros, los metalúrgicos, los domésticos, y en general todos los que presten su fuerza de trabajo.

Debe entenderse que el aguinaldo no es una concesión graciosa, sino una obligación jurídicamente exigible; a diferencia de la participación en las utilidades, el aguinaldo no está condicionado a los resultados de la producción, tampoco la ley establece excepciones a su otorgamiento.

El pago de quince días de salario es el mínimo que debe recibir el trabajador, esto quiere decir que en un contrato individual o colectivo, se puede establecer que éste sea mayor.

Todos los trabajadores, hombres y mujeres tendrán derecho a disfrutar el aguinaldo.

CAPÍTULO IV LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL TRABAJO DE LA MUJER.

4.1 Riesgo de Trabajo.

El concepto de riesgo de trabajo se encuentra establecido en el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo, el cual expresa:

" Riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de trabajo".

Los riesgos de trabajo se pueden clasificar según su forma o su resultado, los primeros se dividen en:

- a) Accidentes de trabajo.
- b) Enfermedades de trabajo.

Los segundos se clasifican en :

- a) Incapacidad temporal.
- b) Incapacidad permanente parcial.
- c) Incapacidad permanente total.
- d) La muerte

A continuación estudiaremos la clasificación de los riesgos de trabajo por su forma. El artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo establece que: " accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presta.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio a lugar de trabajo y de éste a aquél."

Por lesión orgánica o perturbación funcional debemos entender, todos aquellos siniestros que sufran los trabajadores en ejercicio de su trabajo.

Al mencionar el lugar y tiempo en que se presente la lesión orgánica o perturbación funcional, se debe entender que se trata del momento en que el trabajador se encuentra realizando las actividades para las cuales fue contratado.

Si el trabajador o trabajadora sufriera la lesión orgánica o perturbación funcional fuera de su jornada laboral o externamente de las instalaciones en que realiza su trabajo, deberá demostrar que está ocurrió en el trayecto en que el trabajador se trasladaba de su domicilio a su centro de trabajo. Este supuesto se conoce como accidente de tránsito.

Eusebio Ramos, en relación con el accidente de trabajo señala tres características.

a) El accidente se expresa en una lesión, cualquiera que sea su naturaleza, o la muerte;

b) La lesión puede ser permanente o transitoria.

c) La lesión puede ser producida por la acción repentina de una causa exterior que puede ser medida o por un esfuerzo violento que realice la misma persona.⁸³

Sin embargo, compartimos la idea del Doctor Néstor de Buén al considerar que la definición contenida en la Ley Federal del Trabajo confunde al accidente propiamente dicho, con las consecuencias que este produce.

Enfermedad de Trabajo. Esta se encuentra regulada por lo dispuesto en el artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo que indica: "Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios."

La Ley establece que serán consideradas enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla que aparece en el artículo 513, pero debemos señalar que esta enumeración no es limitativa sino enunciativa; esto quiere decir que no sólo son enfermedades de trabajo las consignadas en la ley, sino cualquiera otra que se ajuste a los términos de la definición de trastorno de trabajo.

La propia Ley establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión social realizará las investigaciones y estudios necesarios a fin de que el presidente de la República pueda iniciar ante el poder legislativo la adecuación periódica de las tablas de dichas enfermedades, así como la valoración de

83. Cfr. RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Ortega, Nociones del derecho del trabajo y la seguridad social, Pac, México, 1973, Pag 67.

incapacidades permanentes producidas por accidentes o enfermedades de trabajo, al progreso de la medicina.⁸⁴

Diferencias entre accidente y enfermedad de trabajo.

Accidente.

- 1.- Es instantáneo.
- 2.- La causa se encuentra concentrada.
- 3.- Es un suceso imprevisto y repentino.
- 4.- Produce el mismo efecto en cualquier actividad.
- 5.- Por lo común es imprevisible.

Enfermedad.

- 1.- Es progresiva, es una situación que presume un largo período de incubación y desarrollo en el organismo.
- 2 - La causa se encuentra diluida
- 3 - Es un padecimiento que se contrae y desarrolla durante el ejercicio habitual del trabajo.
- 4 - Es específica en determinada actividad.
- 5.- Por regla general es previsible.⁸⁵

A continuación nos referiremos a la clasificación de los riesgos de trabajo según los resultados que producen.

84. Cfr. J.KAYE. Dionisio. Los Riesgos de Trabajo. Trillas, México 1985. Pag 66.

85. Cfr.GONZALEZ Y RUEDA. Porfirio Teodomiro. Previsión y Seguridad Social del Trabajo. Limusa, México 1989. Pag 93.

I.- Incapacidad Temporal: Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo. (artículo 478 L.F. T.)

II.- Incapacidad Permanente Parcial: Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar. (artículo 479 L.F.T.)

III.- Incapacidad Permanente total: Es la pérdida de facultades o aptitudes en una persona, que la imposibilitan para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida. (artículo 480. L.F. T.)

IV - La Muerte: No existe disposición legal que establezca la definición de la muerte por lo que acudiremos a mencionar la definición dada por la Gran Enciclopedia del Mundo: " Cese de las funciones vitales, término de la vida, estado o condición carente de vida, animación o actividad."⁸⁶

La Mujer Trabajadora que sufra un riesgo de trabajo tendrá derecho a que se le indemnice de acuerdo al salario diario que perciba al ocurrir el riesgo el cual no podrá ser inferior al mínimo, así como los aumentos posteriores que correspondan al empleo que realizaba; además gozarán de asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización cuando sea necesario, medicamentos y material de curación así como aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.(artículos 484 al 487 L.F. T.)

86. Gran Enciclopedia del Mundo, Tomo XIII, Décima tercera edición. Durvan. México 1975. Pag. 633.

4.2. Labores Peligrosas e Insalubres.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 167 expresa "... Son labores Peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se preste, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto..."

Con lo expresado anteriormente nos damos cuenta que el fin que se protege es la salud de la mujer y la del producto y es entendible por que es está quien dará a luz a los nuevos ciudadanos Mexicanos los cuales deben ser sanos y fuertes.

Son labores insalubres, aquellas que dan lugar a ciertas intoxicaciones como podrían ser labores subterráneas (trabajo en minas).

Las labores pesadas son aquellas donde se transportan bultos cargados y aquellas que suponen riesgos especiales que pueden causar un daño en la salud de la mujer.

Son consideradas labores peligrosas, la limpieza de maquinaria y motores en movimiento, construcción, reparación o pintura de edificios públicos y privados, el uso de andamios siempre que se eleven más de diez metros,

empleo de sierras circulares, fabricación y transporte de explosivos trabajos con materiales inflamables y en las carreteras ⁸⁷

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 166 prohíbe que la mujer realice trabajos insalubres, porque no obstante y suponiendo que la resistencia de ella con la del hombre fuese igual fisiológicamente, ésta se ve disminuida cuando está embarazada,

4.3. Seguro de Enfermedad y Maternidad.

De acuerdo al artículo 92 de la Ley del Seguro Social los sujetos activos beneficiados por el seguro de enfermedades y maternidad son los siguientes.

- 1.- El asegurado.
- 2.- El pensionado por incapacidad permanente, invalidez o vejez.
- 3.- La esposa del asegurado, a falta de ésta, la concubina con quien haya hecho vida marital o procreado hijos.
- 4.- Los hijos menores de dieciséis años, o bien los mayores de esa edad y menores de 25 años, cuando éstos estudien en escuelas del sistemas educativo nacional y los mayores de 25 cuando estén incapacitados para trabajar.
- 5.- Los padres del asegurado y el pensionado que vivan en el domicilio de éste además que demuestren que dependen económicamente de él.

87. RAMOS Eusebio, Op cit, Pags. 110, 111.

La fecha legal de iniciación de la enfermedad y del estado de embarazo será, de acuerdo al artículo 93 de la Ley del Seguro Social, aquella en que el instituto certifique el padecimiento.

Para tener derecho a las prestaciones de enfermedad y maternidad, los asegurados deberán obedecer las indicaciones médicas; el instituto podrá determinar la hospitalización cuando así se requiera, para lo cual se debe contar con el consentimiento del enfermo, cuando esto no es posible, la autorización deberá darla quien ejerza la patria potestad.

Los beneficiarios de este seguro tienen derecho a prestaciones en especie y en dinero.

Las prestaciones en especie consisten en : Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria la cual tendrá su duración desde el comienzo de la enfermedad hasta 52 semanas para el mismo padecimiento, pero ésta podrá prorrogarse por 52 semanas más, previo dictamen médico.

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

- a) **Asistencia obstétrica.**
- b) **Ayuda de seis meses de lactancia.**
- c) **Una canastilla al nacer el hijo.**

Las prestaciones en dinero: Se pagarán al asegurado a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras ésta subsista y hasta un término de 52 semanas, pero si existe incapacidad dictada por el médico del instituto se podrá prorrogar por 26 semanas más.

El asegurado tendrá derecho a la subvención cuando éste haya cotizado cuatro semanas anteriores a la enfermedad, el subsidio en dinero se otorgará en un 60% del salario base que se pagará semanalmente.

El subsidio se dejará de pagar cuando el enfermo incumpla las indicaciones del médico del instituto.

La asegurada durante el embarazo y el puerperio tendrá derecho al subsidio en dinero igual al 100% del salario base de cotización, el que recibirá durante 42 días anteriores al parto y 42 posteriores, las cuales se pagarán semanalmente. (artículos 92 al 112 Ley del Seguro Social).

Para que la mujer embarazada tenga derecho al subsidio tiene que haber cubierto por lo menos 30 cotizaciones semanales en un período de 12 meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio. En caso de que recibiera otro subsidio, se cancelará el de menor cantidad.⁸⁸

En el régimen del instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores al servicio del estado, la mujer embarazada gozará de asistencia

88. Cfr. TENA SUCK. Rafael. op cit, Pag 75 al 77.

obstétrica, ayuda de lactancia por seis meses posteriores al nacimiento, canastilla de maternidad.

4.4. Seguro de Guarderías.

El trabajo de las mujeres y el derecho de éstas a laborar se va incrementando conforme disminuye el poder adquisitivo de los varones trabajadores, ya que no es posible que con su ingreso pueda sostener a la familia, por lo que los recursos de la trabajadora son indispensables para mejorar las condiciones de vida. Así, se ven obligadas a trabajar para colaborar en la manutención de los hijos.

Por lo anterior, las madres deben contar con la protección y las prestaciones necesarias para atender a sus hijos no sólo durante el embarazo y el peripuerio, sino también en la infancia, para ello el instituto debe proporcionar prestaciones que permitan la atención de los hijos durante las horas en que sus madres presten su fuerza productiva, de igual manera el varón gozará de esos beneficios cuando tenga a su cargo a los hijos por cualquiera que sean los motivos como puede ser porque se le ha concedido la custodia o bien por que es viudo.

Las guarderías son una prestación, no una rama del seguro, por lo que consideramos que debería integrarse al aspecto de la maternidad por la vinculación que existe en ambas.

El servicio se otorgará a partir de los 43 días de nacido, hasta que cumpla cuatro años de edad.⁸⁹

El concepto legal de este ramo lo encontramos regulado en el artículo 184 de la Ley del Seguro Social y que a la letra dice: " El ramo del seguro de guarderías para hijos de aseguradas 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, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo".

Una vez mencionado este artículo en donde menciona sólo a las trabajadoras aseguradas como posibles beneficiarias del seguro que nos ocupa debemos señalar que este también es extensivo a los varones asegurados, ya que el artículo tercero del reglamento de los servicios de guardería para hijos de aseguradas expresa:

"Igualmente quedarán protegidos sobre las mismas bases que se señalan para los hijos de las aseguradas, los de los trabajadores asegurados viudos o divorciados, a quienes judicialmente se les haya confiado la guarda y cuidado de sus hijos, mientras no contraiga matrimonio o entre en concubinato."

El seguro de guardería proporcionara atención al niño para fortalecer la salud, el aseo, la alimentación, en horas en que la mujer se encuentre laborando.

89. Cfr. BRISEÑO RUIZ. Alberto. Derecho de los seguros Sociales Op cit. Pag 207.

Cuando la asegurada sea dada de baja del régimen obligatorio conservará el derecho al seguro de guardería cuatro semanas posteriores a dicha baja.

El instituto del seguro podrá celebrar convenios de servicios de guardería con empresas o establecimientos siempre y cuando reúna los requisitos legales.

4.5 Pensiones y Prestaciones.

Las pensiones de acuerdo al régimen del Seguro Social las podemos clasificar en:

- 1.- Pensión por invalidez.
- 2.- Pensión de vejez.
- 3.- Pensión por cesantía en edad avanzada
- 4.- Pensión por muerte. a) de viudez
b) de orfandad.
c) de ascendientes.

1.-La pensión por invalidez. Existirá ésta cuando el asegurado o asegurada se encuentre imposibilitado para desarrollar un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional u ocupación anterior que le provea una remuneración superior al 50% de la percibida por una persona del mismo nivel. O bien cuando ésta se derive de una enfermedad o accidente no profesional, por defectos, agotamiento físico o mental o que se encuentre

en estado de naturaleza permanente que le impida trabajar. (artículo 128 L.S.S).

La pensión por invalidez podrá ser de dos maneras:

a) Pensión temporal. b) Pensión definitiva.

La pensión temporal: Es aquella que se otorga por periodos renovables, pero siempre que exista la posibilidad de remuneración o cuando persista una enfermedad no profesional y se termine el subsidio.

Pensión definitiva: Es aquella que corresponde a la invalidez que se estima de naturaleza permanente. (Artículo 130 L.S.S.)

Para gozar de la pensión por invalidez el asegurado debe haber acreditado el pago de ciento cincuenta cotizaciones semanales; este derecho tendrá su inicio el día que se produzca el siniestro, cuando éste no pueda fijarse, desde la fecha de presentación de la solicitud.

Pero a su vez el asegurado contraerá obligaciones como; deberán sujetarse a las investigaciones por parte del instituto las cuales pueden ser de carácter médico, social y económico y esto con la finalidad de asegurarse de la existencia de la invalidez. Cuando el pensionado se negare a someterse a los exámenes previos o que abandone los tratamientos médicos se suspenderá la pensión.

La mujer trabajadora no tendrá derecho a la pensión por invalidez cuando por si o por conducto de otra persona se la provoque o bien que sean responsables del delito intencional que provoco la incapacidad, o cuando hayan padecido un estado de invalidez anterior a su afiliación (artículo 129 a 167 L.S.S.)

2.-Pensión por Vejez. Para tener derecho a esta pensión es necesario que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga un mínimo de quinientas cotizaciones semanales.

El otorgamiento de la pensión solo tendrá lugar cuando el asegurado la haya solicitado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar.

Las pensionadas tendrán derecho a recibir un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban. (artículos 137 al 142 L.S.S)

3.- Pensión por Cesantía en edad Avanzada. El asegurado tendrá derecho a ésta cuando quede privado de trabajo remunerado después de los 60 años y haya cotizado un mínimo de quinientas semanas.

El asegurado tiene las siguientes prestaciones, asistencia médica, asignación familiar, ayuda asistencial.

La mujer trabajadora no tendrá derecho a la pensión por invalidez cuando por si o por conducto de otra persona se la provoque o bien que sean responsables del delito intencional que provoco la incapacidad, o cuando hayan padecido un estado de invalidez anterior a su afiliación (artículo 129 a 167 L.S.S.)

2.-Pensión por Vejez. Para tener derecho a esta pensión es necesario que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga un mínimo de quinientas cotizaciones semanales.

El otorgamiento de la pensión solo tendrá lugar cuando el asegurado la haya solicitado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar.

Las pensionadas tendrán derecho a recibir un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban. (artículos 137 al 142 L.S.S)

3.- Pensión por Cesantía en edad Avanzada. El asegurado tendrá derecho a ésta cuando quede privado de trabajo remunerado después de los 60 años y haya cotizado un mínimo de quinientas semanas.

El asegurado tiene las siguientes prestaciones, asistencia médica, asignación familiar, ayuda asistencial.

Las pensiones anuales de invalidez y de vejez se integran en una cuantía básica la cual se incrementara anualmente y se calcularán conforme a la tabla del (artículo 167 L.S.S.)

4.-Pensión por muerte . Cuando ocurre la muerte del asegurado o bien del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada el instituto otorgará a sus beneficiados las siguientes prestaciones.

- a) Pensión de viudez.
- b) Pensión de orfandad.
- c) Pensión de ascendentes.
- f) Asistencia médica.

Para tener derecho a las prestaciones antes mencionadas el asegurado debe haber cubierto por lo menos ciento cincuenta cotizaciones semanales o bien haberse encontrado disfrutando de una pensión.

a) Pensión por viudez. De este derecho gozarán la esposa del asegurado o pensionado, a falta de ésta la mujer con quien vivió durante cinco años antes de su muerte o con quien hubiere tenido hijos.

Si al morir el asegurado o pensionado tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibirla.

La misma pensión le corresponderá al viudo que estuviere totalmente incapacitado y que hubiese dependido económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada fallecida (artículo 152 L.S.S.)

b) Pensión de Orfandad. Este derecho será en favor de los hijos que sean menores de dieciséis años o mayores de esta que se encuentre estudiando en planteles del sistema educativo, o bien que sufra una enfermedad crónica o defecto físico o psicológico. Surtirá sus efectos al morir del padre o la madre.

c) Pensión de ascendientes. Esta se otorga a los beneficiados del asegurado que dependan económicamente de él siempre y cuando no exista viuda, huérfanos, o concubina.(artículos 149 a 159 L.S.S)

La pensiones que correspondan a los asegurados son inembargables, solo en los casos de pensión alimenticia hasta por 50 % de su monto.

4.6 Indemnizaciones.

Estas se otorgaran a los trabajadores que no tengan derecho a ninguna pensión y se separen definitivamente del servicio, pero siempre y cuando el trabajador no tenga ningún adeudo con el instituto o delito en contra de la dependencia con motivo del desempeño de su cargo, la cual se retendrá hasta que los tribunales dicten fallo aprobatorio, de lo contrario se le entregará el sobrante si lo hubiera.

Años de servicio de importe (5.5. % salario para pensiones)

1 a 4 total de cuotas aportadas.

5 a 9 total de cuotas aportadas, más 45 días del salario básico.

10 a 14 de las cuotas aportadas, más 90 días del salario básico.

b) Pensión de Orfandad. Este derecho será en favor de los hijos que sean menores de dieciséis años o mayores de esta que se encuentre estudiando en planteles del sistema educativo, o bien que sufra una enfermedad crónica o defecto físico o psicológico. Surtirá sus efectos al morir del padre o la madre.

c) Pensión de ascendientes. Esta se otorga a los beneficiados del asegurado que dependan económicamente de él siempre y cuando no exista viuda, huérfanos, o concubina.(artículos 149 a 159 L.S.S)

La pensiones que correspondan a los asegurados son inembargables, solo en los casos de pensión alimenticia hasta por 50 % de su monto.

4.6 Indemnizaciones.

Estas se otorgaran a los trabajadores que no tengan derecho a ninguna pensión y se separen definitivamente del servicio, pero siempre y cuando el trabajador no tenga ningún adeudo con el instituto o delito en contra de la dependencia con motivo del desempeño de su cargo, la cual se retendrá hasta que los tribunales dicten fallo aprobatorio, de lo contrario se le entregará el sobrante si lo hubiera.

Años de servicio de importe (5.5 % salario para pensiones)

1 a 4 total de cuotas aportadas.

5 a 9 total de cuotas aportadas, más 45 días del salario básico.

10 a 14 de las cuotas aportadas, más 90 días del salario básico.

Si el trabajador fallece sin tener derecho a las pensiones, el instituto pagará a sus deudores el importe de la indemnización global.

Cuando el trabajador es separado y quisiera que el tiempo laborado con anterioridad se le compute, tendrá que reintegrar al instituto la indemnización global que hubiere recibido más los intereses que fije la junta directiva.

De acuerdo con el instituto Mexicano del Seguro Social, en caso de que la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta el 15%, se pagará al asegurado una indemnización global que equivaldrá a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido, cubriendo la naturaleza de la pensión por un pago global o finiquito en estas circunstancias por el mismo monto de la percepción.⁹⁰

4.7. Jubilación.

La jubilación: Es entendida como el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores, cuando hubieren cumplido un período de servicio y alcanzan una determinada edad, no está contemplada expresamente en la Ley. Su reconocimiento se encuentra, por regla general en la contratación colectiva y especialmente en empresas de sólida condición económica (Comisión Federal de Electricidad, Ferrocarriles Nacionales de México).⁹¹

Aun cuando la Jubilación es extralegal la doctrina la divide para su estudio en tres grupos:

90. Cfr. TENA SUCK. Rafael. op cit Pag.72.

91. Cfr. DE BUEN. Néstor. Derecho del Trabajo II, op cit. Pag 142.

- 1.- Voluntaria o Forzosa.
- 2.- Ordinaria o por edad.
- 3.- Por invalidez o incapacidad.

Jubilación Voluntaria: Aquí el trabajador puede solicitar su retiro cuando ha llenado ciertos requisitos fijado bien en un contrato colectivo, en un reglamentación de un organismo o instrucción pública o privada.

La característica de la pensión voluntaria es que el importe de ella puede ser íntegro o reducido esto es como ocurre con los trabajadores al servicio del Estado que con un mínimo de 15 años le permite al trabajador retirarse aun cuando no tenga la edad mínima prescrita; al cumplir dicha edad puede solicitar el pago correspondiente en proporción al número de años trabajados y sueldo que percibía en la época en que voluntariamente se separó. O puede esperar a cumplir la edad y los años de servicio y percibir el importe íntegro al que legalmente tiene derecho.

Jubilación Forzosa. La determinan los contratos colectivos de trabajo o la Ley cuando el trabajador alcanza una edad límite previamente fijada 65 a 70 años y necesariamente es retirado de su trabajo, esto es con la finalidad de dar oportunidad a los jóvenes y a los demás miembros sindicales para que obtengan ascensos por antigüedad.

La jubilación por invalidez o incapacidad del trabajador debe reunir una serie de requisitos como son 1.- Haber prestado un mínimo de años de

servicio, excepto los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

2.- Encontrarse en estado de invalidez física o intelectual, ya sea parcial o total, permanente o transitoria, que impida al trabajador la realización de sus servicios.

3.- Padecer una incapacidad física o mental que provenga no provenga de un riesgo profesional sino por causas naturales.

Jubilación Ordinaria o por Edad: Es aquella que se otorga al trabajador o al servidor público que ha cumplido con determinados requisitos que fijan las leyes de la Seguridad social.⁹²

De acuerdo con el artículo 60 de la Ley del ISSSTE tendrán derecho a esta pensión por jubilación los varones que tengan 30 años o más de servicio, y las trabajadoras con veintiocho o más de servicio e igual tiempo de cotizaciones al Instituto.

Como hemos mencionado que la jubilación no está reglamentada legalmente, podemos decir que la pensión de Cesantía en Edad Avanzada es incompatible con ella y esto lo vemos reflejado en el siguiente texto jurisprudencial : "De conformidad con el artículo 9 del Régimen de Jubilación y Pensiones que forma parte del Contrato Colectivo que opera en el Instituto Mexicano del Seguro Social, la pensión por jubilación se integra con el importe

92. *Ibidem*. Pág. 1839, 1840.

que resulte de la pensión de vejez, de lo que resulta que si el Instituto cubre a un trabajador en los términos de dicha cláusula contractual la pensión por jubilación, en su doble carácter de asegurado y trabajador de aquél, queda relevado del pago de la pensión de cesantía en edad avanzada, ya que ésta queda comprendida en la jubilación, sin que por ello se desconozca la distinta naturaleza jurídica de dichas prestaciones, dado que por ser la jubilación una prestación extralegal, se puede pactar válidamente el contenido de la mismas, estableciendo las bases para integrarla."

Instancia: Cuarta sala.

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Epoca: 8A

Número: 62, Febrero de 1993

Tesis: J/ 4a. 5/93.

Precedentes. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto tribunal en sesión privada del 18 de enero de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Asimismo la Pensión de invalidez y Jubilación no son equiparables de acuerdo a la siguiente texto jurisprudencial : "La jubilación y la pensión por invalidez no son equiparables, por no existir identidad en su naturaleza jurídica. En efecto, en tanto que la jubilación es una prestación derivada de la negociación colectiva y plasmada en los contratos colectivos de trabajo, la pensión por invalidez es una prestación que se otorga por mandato del artículo

128 de la Ley del Seguro Social; mientras que la primera encuentra su justificación en el tiempo acumulado que el trabajador haya laborado para la empresa demandada, y viene a ser un reconocimiento a los servicios prestados durante un mínimo de años convenido en el pacto colectivo, la segunda es producto de la protección y seguridad social que la fracción XXIX del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y la ley que la reglamenta, establecen para prevenir y en su caso asegurar, entre otros, los estados de invalidez derivados de una enfermedad o accidente no profesionales, o por defectos o agotamiento físico o mental que impidan el desempeño del trabajo, según lo previene la fracción II del numeral invocado. Así las cosas, toda vez que la jubilación es una prestación que no está incluida entre las que contempla la Ley del Seguro Social, sino que se trata de una prestación meramente contractual que no está regida por el artículo 123 constitucional. su otorgamiento y pago constituyen una obligación a cargo del instituto demandado, por derivarse del contrato colectivo que regula las relaciones de trabajo con el sindicato de sus trabajadores; de donde se sigue que siendo distinto su origen, el laudo que establece la correspondencia entre jubilación y pensión por invalidez deviene inconstitucionalidad".

Instancia: Tribunal Colegiado de Circuito.

Fuente : Semanario Judicial de la Federación.

Epoca : 8A.

Tomo : XI- Marzo.

Tesis : IV.2o. 104 L.

Página : 330

Precedente. Amparo directo 560/92. Instituto Mexicano del Seguro Social. 28 de octubre de 1992. Unanimidad de votos.

Ponente: **Arturo Barocio Villalobos**. Secretario: **Carlos Rafael Domínguez Avilán**.

Con lo ya expresado consideramos que la jubilación debe ser reglamentada constitucionalmente y regulada por la Ley del Trabajo, porque consideramos que es injusto que después de que la mujer ha dejado su fuerza de trabajo, su juventud en una empresa no se le reconozca y por lo tanto no se le pague una cantidad cuando está ya no pueda trabajar.

CAPÍTULO V .EL TRABAJO DE LA MUJER.

5.1. Fundamento Jurídico.

Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos regula el trabajo de la mujer en sus artículos 4 párrafo final y 123 fracciones V, VIII, XXIX.

El primero manifiesta, " El varón y la mujer son iguales ante la Ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia".

Consideramos que en este artículo quedó plasmada la victoria de la mujer ya que ésta había venido luchando para adquirir igualdad con el hombre.

El artículo 123 señala " Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley.

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

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

...Fracción V: Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en

relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos".

Consideramos de un gran acierto por parte del legislador que regule la protección a la maternidad, y además que en este periodo conserve sus derechos, como sería la antigüedad ya que este tiempo será computado en la misma.

Debemos señalar que el tiempo al que tiene la mujer derecho para amamantar a su hijo es de dos lapsos de media hora, cada uno, sin embargo a veces no es posible que realice durante la jornada de trabajo y esto es debido muchas veces a que la mujer vive retirado de la empresa, para lo cual se tomarán otras alternativas como se hace en muchas empresas que es salir una hora antes del tiempo en que termina la jornada de trabajo.

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

Con relación a esto entendemos que la mujer que realice el mismo trabajo que el hombre tiene el derecho a percibir el mismo salario que él.

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

Consideramos que esta fracción es importante en cuanto proporciona a la mujer trabajadora el servicio de guardería, porque permitirá a ésta continuar desempeñando su trabajo.

En la vigente Ley Federal de Trabajo, en el título quinto, se conservan en general las disposiciones legales mencionadas anteriormente donde se hace hincapié en la igualdad de derechos del hombre y de la mujer, con la claridad que se encuentran plasmadas disposiciones en el propio ordenamiento que no implican reconocimiento alguno a una desigualdad sino sólo el ánimo de proteger a la mujer en su función reproductora.⁹³

A continuación haremos un breve análisis del título quinto de la Ley Federal del Trabajo referente al trabajo de la mujer.

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

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

93 Cfr. DAVALOS MORALES. José. Derecho del Trabajo I. Op cit. Pag 283.

Lo que podemos apreciar en este artículo es que las limitaciones al trabajo de las mujeres no se refiere a ella como ser humano sino en cuanto cumple la función de la maternidad.

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

Podríamos decir al respecto que la prohibición de las labores peligrosas o insalubres que puedan afectar la maternidad, no rige para las mujeres que realicen cargos directivos, o bien que posean un grado universitario o técnico, o la experiencia necesaria para desempeñar los trabajos, o cuando se hubiere tomado medidas necesarias para la protección de la salud a juicio de la autoridad competente.⁹⁴

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

⁹⁴ Cfr. DE LA CUEVA. Mario, op cit. Pag 445.

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

Nuevamente podemos darnos cuenta de la inquietud del legislador por proteger a la mujer en el periodo de gestación.

Consideramos que el artículo 170 es de gran importancia por lo que lo estudiaremos en el siguiente inciso de manera particular.

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

Cuando la mujer trabaja queda imposibilitada para proporcionar cuidados maternos, por lo que consideramos de gran importancia que la ley establezca el derecho de guardería que permitirá a la mujer seguir laborando.

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

Consideramos que es clara esta disposición donde el patrón esta obligado a proporcionar sillas a todas sus trabajadoras. Esto con la finalidad de que la mujer realice su trabajo en una forma más cómoda y descansada y así evitar un decremento en su salud.

En la práctica esto no siempre se lleva a cabo; por ejemplo, una obrera que presta sus servicios en una empresa llamada Fuller nos comentaba que ella se encuentra en el departamento de paquetería en el que laboran 30 trabajadoras y solo existen 20 sillas de las cuales 10 están en buena condición por lo cual se las tienen que turnar, siendo esto un impedimento para un buen desempeño de su labor.

5.2. Protección a la Maternidad.

Como ya indicamos anteriormente, uno de los propósitos fundamentales del legislador es el de proteger a la mujer en su estado de gestación, por lo que la Ley Federal de Trabajo en su artículo 170 enumera una serie de derechos a favor de la mujer trabajadora en relación a su bella misión que es la de ser madre.

En primer lugar manifiesta, durante el periodo de embarazo no deberá realizar trabajos que pongan en peligro su salud ni la de su hijo, no deberá levantar ni empujar cosas pesadas, ni deberá permanecer de pie durante un tiempo prolongado.

Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores al parto y seis posteriores al mismo durante los cuales percibirán su sueldo integro. pero si subsistiera algún percance en su salud contara con un periodo más de descanso el cual no podrá ser mayor a 60 días y solo percibirá el 50 % de su salario, pero si continua indispuesta este tiempo podrá prorrogarse, pero sin goce de salario. El plazo máximo de descanso no deberá exceder de un año, si

la mujer regresa antes de este tiempo el patrón tiene la obligación de recibirla. Los periodos pre y posnatales deberán computarse en la antigüedad laboral de la mujer trabajadora.

La mujer disfrutará en el periodo de lactancia de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a su hijo, quedando a disposición de la madre el lugar adecuado e higiénico donde deberá proporcionar la alimentación a su hijo. Estos tiempos de reposos consideramos que deben computarse dentro de la jornada normal de trabajo.

Asimismo tendrá derecho a ocupar el servicio de guardería infantil el cual será prestado por el Instituto Mexicano del Seguro Social de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

Al respecto encontramos que la Ley del Seguro social en 1973 incluyó un capítulo sobre el seguro de guardería para hijos de aseguradas. Se tendrá derecho a éste desde que el niño tenga 43 días de nacido hasta los cuatro años de edad.

El sostenimiento de las guarderías se cubrirán con cuotas que debe pagar el patrón independientemente de que tenga trabajadoras o no a su servicio. Esta cuota será el uno por ciento de la cantidad que por salario paguen todos los trabajadores en efectivo por cuota diaria, con un limite superior a diez veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

Pero en la práctica nos damos cuenta que esta prestación, es privilegiada solo para algunas mujeres por no ser suficientes las guarderías que existen y esto en muchas ocasiones les impide continuar laborando.

5.3. Capacidad Jurídica de la Mujer Casada.

Al tener la mujer la misma capacidad legal que el hombre para mantener una relación laboral consideramos que la mujer casada no necesita del consentimiento del esposo para poder celebrar un contrato de trabajo.

Anteriormente el Código Civil expresaba que la mujer para poder trabajar debería contar con el permiso del marido, pero aun cuando no existiera esta disposición podríamos decir que, atendiendo a la jerarquía de las normas, el código civil es una Ley ordinaria, en tanto que la Ley Federal del Trabajo es una norma constitucional, es decir, reglamentaria de un precepto de la misma.⁹⁵

Consideramos que el estado civil no debe constituir un impedimento para que los servicios de la mujer se puedan contratar ya que como hemos mencionado con anterioridad no existe impedimento constitucional, ni limitación en la Ley Federal del Trabajo que regule este precedente.

La mujer en parte ha superado las costumbres que en antaño regían su vida, ya que muchos creían que la naturaleza de la mujer debía ser débil,

⁹⁵ Cfr. DAVALOS MORALES. José. Derecho del Trabajo I, Op cit Pag 291.

educativa y plácida. Tener hijos y ocuparse de todo lo referente a ellos, a su hogar y a su marido. Por fortuna podemos decir que esto ha cambiado ya que no solo se desempeña como empleada doméstica, sino que la vemos colocada en puestos de gran importancia, tomando decisiones de una empresa. Asimismo podemos encontrarla estudiando en las universidades en un plano de igualdad con los hombres.

Consideramos que la mujer casada puede combinar el trabajo remunerado y la labor en su hogar.

De acuerdo con un estudio realizado por un Psicoanalista de nombre Feld señala que: " La salud física de las madres que trabajan parece ser mejor que de las amas de casa."

Otro Psicoanalista, Birnbaum , también hizo mención a la buena salud mental y emocional en mayor proporción a esposas empleadas profesionalmente que de amas de casa.⁹⁶

Consideramos que las trabajadoras casadas con cargos ejecutivos suelen poseer un ingreso económico familiar medio o superior que les permite contratar los servicios de una trabajadora domestica con lo cual podrá realizar un mejor desempeño en la combinación de su doble jornada. En esta situación se encuentran sólo algunas trabajadoras, porque la mayoría de las trabajadoras obreras, con percepciones más bajas, no les será posible

⁹⁶ Cfr. WLANDIS HOFFMAN. Lois. F. IVAN Nxe. La Madre que Trabaja, Marymar. Argentina. 1976.

contratar los servicios domésticos por lo que ven el trabajo de su casa como algo inevitable.

Pero esto no las detiene en su afán de superación, por lo que nos hace reflexionar que si el hombre se encontrara en una situación de una doble jornada desistiría de alguna de ellas.

Muchos de los motivos de divorcio son por causa de que la mujer trabaja, ya que los maridos argumentan que ellas no dedican el tiempo necesario para la dirección de su hogar, pero muchas veces la realidad es otra ya que éste no tolera que su esposa tenga mayores ingresos o bien ocupe un puesto de mayor jerarquía que él.

Consideramos que este tipo de problemas tiene su raíz en la educación del pueblo mexicano, a su cultura, por lo que consideramos que debe haber un cambio al respecto, y considerar a la mujer con los mismos derechos que el varón respecto al trabajo, y que ella no puede ser relegada sólo a trabajos domésticos.

Consideramos que para que haya un cambio al creer que la mujer solo se le puede emplear en trabajos domésticos se debe enseñar al individuo desde su niñez a que el hombre y la mujer tienen la misma capacidad intelectual legal y solo son diferentes fisiológicamente.

5.4 Formas de Discriminación al Trabajo de la Mujer.

Consideramos que la mujer se enfrenta a cuatro tipos de discriminación que son:

- a) La importancia del sexo para la obtención de algunos empleos
- b) El requisito de la edad.
- c) El estado civil.
- d) Exigibilidad del certificado médico de no embarazo.

5.4.1 La Importancia del sexo para la obtención de algunos empleos.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 3 párrafo segundo: " No podrán establecerse distinciones entre trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, o condición social ".

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

Lo que podemos comentar al respecto es que la mujer no debe recibir ni siquiera alguna distinción laboral por el simple hecho de ser del sexo femenino. Porque donde la Ley no distingue no tenemos porque distinguir.

Si bien es cierto que existen estas disposiciones donde se regula la igualdad jurídica del hombre y la mujer, la realidad es otra ya que en la práctica muchas veces sí son discriminadas y esto lo vemos claramente con unas entrevistas realizadas a mujeres trabajadoras.

Nombre: Rocío Romero Ortiz.

Ocupación: Contadora.

Narra su experiencia: Hace tiempo fui a una empresa privada a solicitar trabajo, una vez concluidos los exámenes correspondientes me citaron a la entrevista final; el gerente de esa empresa se me quedó viendo y me dijo es usted, a lo cual me indicó inmediatamente: lo siento mucho pero no la puedo contratar, porque lo que yo necesito en esta empresa es un contador hombre, y no me dieron el puesto nada más porque soy mujer.

Otra trabajadora, obrera, de nombre Maricela nos comentaba que de nada vale prepararse para alcanzar un buen puesto porque siempre estamos relegadas a un segundo plano en donde cuenta primero el hombre y luego la mujer. Además nos hacen sentir que por ser del sexo femenino somos incapaces de sacar adelante el trabajo.

Alma Romero. Obrera, nos narra su experiencia: el año pasado quiso ascender a un puesto de mayor jerarquía y el gerente de la empresa le dijo que esto podía ser posible siempre y cuando ella accediera a tener relaciones sexuales con él, a lo cual le contesto de forma inmediata y molesta que no iba a venderse por conseguir un ascenso.

Sonia González. Comenta, yo trabajaba de secretaria con un gran empresario, pero como no quise tener una relación más íntima con él me pidió que abandonara mi empleo a lo cual me dijo, señorita necesito su renuncia porque voy a emplear a un secretario.

Con lo transcrito anteriormente nos damos cuenta que si es verdad que existen disposiciones legales que regulan la igualdad del hombre y la mujer pero éstas en ocasiones no se cumplen porque las trabajadoras se sienten relegadas; están bajo constantes hostigamiento sexual por el hecho de ser mujer.

Es como si la mujer por el hecho de serlo no tuviera derecho al trabajo ya que en algunas ocasiones lo tienen que comprar con su cuerpo.

Consideramos que si existe predilección hacia el trabajo del hombre no es porque sean más eficaces que la mujer sino porque tienen más tiempo libre para estar a disposición con el patrón, ya que la mujer por su doble jornada no se encuentra en las mismas condiciones de tiempo que las del hombre.

A pesar de que existen instancias legales a las que tienen derecho la mujer que puede ejercer cuando se ve discriminada en su trabajo, muchas de ellas no las llevan a cabo ya sea por vergüenza en caso de hostigamiento sexual, o simplemente porque no quieren perder el tiempo, por lo que se conforman con que se les indemnice.

5.4.2. El Requisito de la Edad.

Otro gran problema enfrentado por la mujer trabajadora es precisamente al de su edad ya que en muchos trabajos se les exige un máximo de 30 años para poder ser contratadas, si son mayores no se les proporciona éste, ya que se les dará preferencia a las más jóvenes.

Esto lo consideramos irregular por no haber precepto legal que regule la edad máxima para poder ser contratadas aunque no nos vamos a ir a los extremos, es decir, una mujer de 65 años de edad solicite trabajo, pero si ésta se encuentra con fuerza física y salud mental puede existir algún trabajo adecuado para su edad.

Entrevistando a una empleada de un banco, nos comentaba que para poder ingresar a trabajar a ese lugar debían reunir ciertos requisitos como son: Contar con una buena presentación, cierta edad (menos de 25 años), estado civil soltera, no ser madre soltera, además de exigir una promesa de no casarse en un determinado tiempo, en lo particular le hicieron prometer que no se casaría en unos 3 años.

Con lo anterior se nos hace pensar que la mujer trabajadora es considerada como un adorno decorativo para la empresa

En un estudio realizado a un grupo de mujeres donde se le pedía una reflexión de su condición laboral en las esferas social y familiar, nos llamó la atención un comentario dado por una de ellas .

Expreso : Cuando ingresé a Comermex la Psicóloga me comentó que si yo conocía a muchachas bonitas, porque tenían urgencia de contratar mujeres bellas y por supuesto jóvenes, aunque no supieran hacer nada pues ellos las iban a capacitar, las necesitaban porque iban a abrir una nueva sucursal ⁹⁷

A lo que podríamos decir que solo se necesita estar bonita y ser joven para poder ingresar a este tipo de trabajo. Aunque no tengas estudios ni estés preparado para desempeñar con eficacia el mismo.

Situación que no existe en todos los trabajos porque todavía hay algunos que por fortuna exigen la capacidad y la preparación para ser desempeñados, con lo que estamos de acuerdo porque de lo contrario sería una empresa rodeada de gente bonita y joven pero mediocre.

Consideramos que los empresarios deberían ser menos exigentes en la edad para contratar a sus trabajadora porque algunas mujeres mayores de 35 años de edad no son admitidas, aunque tengan la capacidad y experiencia necesaria para desempeñar el trabajo encomendado.

⁹⁷ Cfr. SOLIS DE ALBA. Ana Alicia y Alba Martínez Olive. Trabajadoras Mexicanas. Universidad Metropolitana. México 1990. Pag 66.

5.4.3. El Estado Civil.

Una vez que la mujer a reunido los requisitos de sexo y edad para la obtención de un empleo sus aspiraciones se encuentran frenadas por una forma más de discriminación que es el estado civil.

Desafortunadamente algunas mujeres, por la educación que han recibido desde su nacimiento, piensan que el único modo de realizarse es casándose y siendo madres, permitiendo que las labores de su hogar y los hijos absorban todo su tiempo, no dejando momentos para desarrollarse plenamente.

Pero afortunadamente para otras no es así ya que buscan obtener mejores logros en el desarrollo de su trabajo remunerado. Pero vemos que estos esfuerzos se encuentran limitados cuando van a solicitar empleo y no se los dan por el hecho de ser casadas.

A lo cual nos preguntamos cual es la razón por la cual el empresario se niega a emplear mujeres casadas y en sus respuestas nos dicen: Preferimos contratar mujeres solteras en virtud del mayor costo de las prestaciones reconocidas a la mujer casada y la menor dedicación potencial que puede esperarse de ella.

Otros empresarios nos dicen, no contratamos mujeres casadas porque faltan mucho, llegan tarde ya sea porque su hijo se enfermo, tuvo algún problema con su marido y además si tienes que mandarla a trabajar fuera de la

República Mexicana no existe disponibilidad por parte de ellas porque su esposo no se los permite.

Pero esta discriminación no solo existe en México, nos damos cuenta que en otros países también existe esta limitación. En Argentina y Uruguay algunos empleadores prefieren mujeres no casadas con el objeto de evitar las cargas financieras de los subsidios familiares. Respecto a Francia y Alemania los empleadores prefieren contratar mujeres solteras u hombres porque se les supone más constantes en el desempeño de su empleo.⁹⁸

Se dice que si la mujer casada trabaja se cree que desatiende a su marido y a sus hijos por amor a su empleo.

Lo antes mencionado limita la promoción de la mujer y esto, con el fin de lograr su retorno al hogar; éste criterio es sólo una posición tradicionalista y poco realista de considerar que el trabajo es solo para el hombre.

Consideramos que si la mujer casada trabaja es porque en algunos casos el sueldo de su marido no alcanza para sufragar los gastos de la familia, sin embargo, a pesar de esto existen hombres que se oponen a que sus mujeres trabajen.

Por lo antes expuesto consideramos que la mujer casada que trabaja, no solo contribuye a mejorar los ingresos de la familia sino también su nivel de vida, con lo que contribuye en la economía de su país.

98" Discriminación contra las mujeres". Revista Internacional del Trabajo, Marzo de 1962. Pag 409.

5.4.4. La Exigibilidad del certificado médico de no embarazo.

Muchas veces la mujer al solicitar un empleo se ve limitada ya que se le pide el certificado médico de no embarazo y diremos al respecto que no existe disposición legal que establezca que ella para poder obtener un trabajo deba presentar forzosamente este requisito.

Pero consideramos en parte a los patrones ya que no pueden contratar a una mujer con un embarazo avanzado porque esto representaría gasto como sería el de hospitalización, así como el pago de su salario íntegro en los periodos pre y posnatales y esto repercutiría en la economía de su empresa.

Consideramos que el patrón debería ser menos drástico al respecto ya que éste podría contratar mujeres con pocos meses de embarazo.

Al respecto nos señalaba Carmen Palomares cajera en un banco, que al solicitar un empleo no solo se enfrentó a este requisito, sino que además una vez que ya están empleadas, se embarazan no pueden atender al público y las colocan en lugares donde nos se vean, lo cual las hace sentir como un artículo decorativo pasado de moda.

Pero cabe señalar que esto no es en todo los trabajos, por fortuna.

Consideramos que debería haber una reglamentación legal donde la mujer tuviera el derecho al trabajo aun cuando ésta se encontrará en estado de gestación pero solo en el primer mes.

5.5. Actividad Sindical de la Mujer.

La Ley Federal del Trabajo en su capítulo II, de las Relaciones Colectivas, en cuestión de la formación de los sindicatos contiene normas dirigidas a todos los trabajadores sin distinción de sexo. Por lo que podríamos decir que no existe impedimento para que ella pueda participar en dichos organismos.

Pero la realidad es otra y esto se debe a la estructura cultural como la nuestra, en donde por la doble jornada que tiene que realizar, no tienen tiempo libre que les permita cumplir con funciones de dirigente sindical.

" La afiliación al sindicato no es voluntaria, es una condición para obtener el trabajo y para conservarlo, el conocimiento de la organización interna del sindicato y la participación en la toma de decisiones es superficial. Las obreras desconocen la estructura y las instancias de dirección del sindicato y por consiguiente a los dirigentes de mayor jerarquía. No saben cuales son las carteras de los órganos de dirección y mucho menos si existe o no alguna instancia que se ocupe de dar curso a las demandas específicas del sector femenino. sólo tienen contacto con los delegados de departamento y de la fábrica. Sus actividades sindicales se reducen a asistir a las asambleas generales y desfilan el primero de mayo."⁹⁹

⁹⁹ SOLIS DE ALBA, Ana Alicia. Op cit. Pag 52.

Consideramos que la mujer trabajadora se relaciona con el sindicato a través del delegado o delegada cuyas funciones son de gestoria y se acercan a ellos cuando necesitan dar trámite a algún asunto laboral.

La idea que tienen las trabajadoras del sindicato varia en relación a la función laboral, es decir, para aquellas que trabajan temporalmente el sindicato representa simplemente una bolsa de trabajo, para el resto de ellas representa una instancia de gestoria de asuntos laborales. Pero lo ven como algo ya dado, que no les pertenece y donde ellas no pueden ni les compete tener injerencia.

Las luchas sindicales son vividas por las mujeres como algo ajeno donde ellas no pueden tener una participación decisoria. Las conquistas sindicales en torno al derecho de guardería, incapacidad por maternidad, horario para el periodo de lactancia son desconocidas por algunas mujeres, en general el conocimiento que tienen de sus derechos se limitan a la información que les proporciona el delegado.

Consideramos que la poca actividad de la mujer en la vida sindical dentro de su trabajo depende de la costumbre ya que se dice que la mujer esta hecha para la casa y no para trabajar, no es bien visto por la familia ni por las mismas trabajadoras el que la mujer se dedique a estas cuestiones. Los esposos, los padres, los hijos rara vez apoyan la participación de las obreras en la lucha por sus derechos; además existen condiciones concretas como son la dirección de la casa, así como la educación de los hijos que absorben el tiempo que les resta después de haber cubierto su jornada de trabajo.

Pero a pesar de todos los obstáculos, algunas trabajadoras han participado en diversos movimientos sindicales en relación a demandas salariales, el derecho a la libre sindicalización y por la democracia sindical, pero vemos que pocas de éstas han tenido resultados fructíferos.

También se da el caso de obreras que han participado como delegados sindicales en su centro de trabajo, nivel máximo al que pueden aspirar, esto debido a la falta de tiempo para poderse dedicar a esta actividad.

En general podemos afirmar que las trabajadoras pocas veces han tenido acceso a las organizaciones sindicales.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- Si bien anatómica y fisiológicamente la mujer y el hombre son diferentes, no es así intelectualmente por lo que no se trata de encarar a un sexo con otro, sino destacar la importancia de la labor que desempeñan éstas fuera del hogar.

SEGUNDA.- La distribución de los trabajos remunerados debe hacerse de acuerdo a la capacidad y conocimientos, ofreciendo oportunidad a ambos sexos.

TERCERA.- Los empresarios deberían contratar a su personal en relación a su aptitud y no a su edad, porque en muchas ocasiones mujeres mayores de 35 años no son admitidas en centros de trabajo, aun cuando tengan la experiencia necesaria para desempeñar la labor que es requerida.

CUARTA.- No se debe exigir el certificado médico de no embarazo a las mujeres que soliciten empleo en una empresa, pues no creemos que éste sea un impedimento para que ella realice su trabajo con eficacia. Por lo anterior proponemos que exista una reglamentación legal donde la mujer tenga el derecho al trabajo aun cuando se encuentre en estado de gestación.

QUINTA.- El estado civil no debe ser pretexto para que a una mujer se le prive de un empleo, ya que algunos patrones se niegan rotundamente a proporcionar trabajo a éstas argumentando que el estar casadas les impide realizar su labor con éxito. Postura con la que no estamos de acuerdo pues

existen mujeres con gran capacidad laboral que combinan sus dos jornadas la remunerada y la de su hogar con eficacia.

SEXTA.- Las guarderías deben tener una mejor calidad y contar con personal más eficiente y capacitado, a fin de que la madre trabajadora realmente resuelva las necesidades de cuidado y educación de sus hijos en horarios laborales.

SEPTIMA.- Es necesario reducir a 20 años de servicio prestados para obtener el beneficio de la jubilación, en virtud de la jornada doble que desempeña la mujer.

OCTAVA.- La casi nula participación de la mujer en las diversas actividades sindicales es básicamente debido a la falta de apoyo por parte del varón, ya sea el padre o el esposo.

NOVENA.- Es indispensable un cambio en la educación del pueblo mexicano respecto a las posibilidades laborales de la mujer para dejar a un lado la creencia de que solo debe realizar trabajos en el hogar pero no fuera del él, dejarla de considerar un objeto para reconocerla como sujeto.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- BRISEÑO RUIZ .Alberto. Derecho Individual del Trabajo I, Harla, México 1985.
- 2.- BRISEÑO RUIZ. Alberto. Derechos de los Seguros Sociales Harla, México 1987.
- 3.- CAMACHO. Guillermo. Derecho del Trabajo, Temis, Colombia 1961.
- 4.- CASTORENA. José . Manual De Derecho Obrero, Sexta Edición, s.p.i.
5. CAVAZOS FLORES. Baltazar. 38 lecciones de Derecho Laboral, Séptima Edición, Trillas, México, 1992.
- 6.- CONSEJO DE HISPANIDAD. Recopilación de las Leyes de los Reynos de las Indias, Cuarta Edición, Graficos Ultra, España 1943.
- 7.- DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho del Trabajo I, Octava Edición, Porrúa, México, 1991.
- 8.- DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho del Trabajo II. Octava Edición, Porrúa, México, 1991.
- 9.- DE LA CUEVA. Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Décimo Tercera Edición, Porrúa, México 1991.

- 10.- DAVALOS MORALES. José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Porrúa, México 1991.
- 11.- DAVALOS MORALES. José. Derecho del Trabajo I, Cuarta Edición, Porrúa, México 1992.
- 12.- GUERRERO Euquerio. Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta Edición, Porrúa, México 1981.
- 13.- GONZALEZ DIAZ. LOMBARDO. Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Integral, Textos Universitarios, México 1973.
- 14.- GONZALES Y RUEDA. Porfirio Teodomiro. Previsión y Seguridad Social del Trabajo. Limusa. México 1989.
- 15.- GUZMAN OROZCO. Renaldo. Seguridad Social, Dirección General de Estudios Administrativos de la Secretaría de la presidencia. México 1976.
- 16.- J. RUPRECHT. Alfredo. Contrato de Trabajo. Omeba, Argentina, 1969.
- 17.- J. Kaye Dionisio. Los Riesgos de Trabajo. Trillas, México 1985.
- 18.- LES DROITS DE LA Femme. Los Derechos de la Mujer, Consejo Nacional de Población, s.p.i.

- 19.- RUGGIERO, Roberto. Instituciones de Derecho Civil, España, 1931.
- 20.- RAMIREZ FONSECA.Francisco, Condiciones de Trabajo. Pac, México, 1985.
- 21.- RAMOS. Eusebio. Tapia Ortega Ana Rosa. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pac. México.
- 22.- SANCHEZ LEON. Gregorio. Derecho Mexicano de la Seguridad Social, Cárdenas, México 1987.
- 23.- SOLIS DE ALBA.Ana Alicia. MARTINEZ OLIVE. Alba. Trabajadoras Mexicanas. Universidad Metropolitana, México 1990.
- 24.- TENA RAMIREZ. Felipe. Leyes Fundamentales de México de 1808 -1971, Cuarta Edición, Porrúa, México, 1985.
- 25.- TENA SUCK. Rafael. Hugo Italo Morales. Derecho de la Seguridad Social, Pac, Segunda Edición, . México 1990.
- 26.- TRUEBA URBINA. Alberto. El Nuevo Artículo 123, Porrúa, México 1962.
- 27.- WLANDIS HOFFMAN. Lois F Ivan. La Madre que Trabaja, Marymar. Argentina 1976.

LEGISLACIÓN.

- 1.- **Ley Federal del Trabajo.** "Recopilada por " Jesus Castorena, s.ed. s.p.
- 2.- **Ley Federal del Trabajo,** comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, sexagesima segunda edición, México 1990.
- 3.- **Legislación sobre trabajo.** Felipe Santibañez. Información aduanera de México 1937.

HEMEROGRAFÍA.

- 1.- F. ALVAREZ. Francisco. " Igualdad demandan Mujeres de todo el Mundo al Celebrarse su día Internacional ". El Universal , Miércoles 9 de Marzo de 1994.
2. "Discriminación entre las mujeres", Revista Internacional del Trabajo, marzo de 1962.
- 3 - NUÑEZ Kayra. " La Mujer aun es Invitada Forzada en el Mundo y la Esfera del Peder". Excélsior. Martes 8 de Marzo de 1994.
- 4.- VELASCO. Elizabeth. " En treinta años duplico la Mujer su Participación Económica". Excélsior. Martes 8 de Marzo de 1994.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS.

- 1.- **Diccionario Jurídico Mexicano A_ CH** . Quinta Edición, Porrúa, México . 1992.

- 2.- Diccionario Jurídico Mexicano P-Z. Quinta Edición . Porrúa. México 1992.
- 3.- Diccionario de la Lengua Española, preparado por Antonio Paudevida, Trigésima Tercera Edición, Porrúa. México 1992.
- 4.- Diccionario Lexico Hispano, Tomo I, II, IV, V, VI, Jackson. Décima Edición, México 1982.
- 5.- Gran Enciclopedia del Mundo Tomo XIII. Décima Tercera Edición, Durvan México 1975.

Wi -
X-9-95
