

749
Reg.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**LA MUJER Y SU PROYECCION EN EL
DERECHO DEL TRABAJO.**

T E S I S
QUE PRESENTA :
GUILLERMINA SERRANO HERNANDEZ
PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO

SEMINARIO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL



MEXICO, D. F.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1998.
26 07 82



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 mi **padre** (q.e.p.d.) **DAVID SERRANO VALENCIA**,
que desde el cielo debe estar viendo este momento.
Tu recuerdo vivirá siempre en mi corazón.

A mi **madre** **NICOLASA HERNANDEZ C.**
por darme el ser, su amor, confianza y amistad.
Un gran ejemplo a seguir.

A mi **abuelo** (q.e.p.d.) **ADOLFO HERNANDEZ C.**
por su ejemplo a seguir, y el apoyo que
siempre me brindó.

**A mis hermanos FRANCISCO y BERNARDINO,
por su contribución en mi formación profesional.**

**A mis hermanos, Columba, Guillermo, Teresa,
Eugenia, Margarito como mi motivación para llegar
a ser mejor, como profesionista.**

**A ti que me diste amor, respeto y me alentó a seguir
y me enseñaste que las grandes cosas están a su vez
están formadas por pequeñas**

**A mi hijo HOMERO, como mi gran motivación
para lograr este objetivo**

LA MUJER Y SU PROYECCION EN EL DERECHO DEL TRABAJO

INTRODUCCION

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

- 1.1 Derecho de Trabajo.
- 1.2 Condiciones de Trabajo
- 1.3 Sujetos de la relación laboral
 - 1.3.1 Patrón
 - 1.3.2 Trabajador
- 1.4 Condiciones de Trabajo
- 1.5 Edad y estado civil

CAPITULO 2

ANTECEDENTES DE LA MUJER EN EL DERECHO DEL TRABAJO

- 2.1. Cuestiones Internacionales
 - 2.1.1 En el Derecho Antiguo
 - 2.1.2 En la Edad Media
 - 2.1.3 Epoca Actual
- 2.2 Epoca Moderna
 - 2.2.1 Precolonial
 - 2.2.2 Colonial
 - 2.2.3 México independiente
 - 2.2.4 La Reforma
 - 2.2.5 México Actual
 - 2.2.6 En la Epoca Moderna

CAPITULO 3

EL DESARROLLO DE LA MUJER EN EL DERECHO DEL TRABAJO

- 3.1 Marco legal de la mujer en México
- 3.1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- 3.1.2 Ley Federal del Trabajo
- 3.1.3 Tratados Internacionales
- 3.1.3.1 Convenios
- 3.1.3.2 Acuerdos

CAPITULO 4

PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL DERECHO DEL TRABAJO

- 4.1 Naturaleza y fines de la mujer en el Derecho del Trabajo
- 4.2 Características de la actividad laboral de la mujer.
- 4.3 Ocupación principal
- 4.4 La educación de la mujer
- 4.5 Nivel de desarrollo
- 4.6 Factores que influyen en la oferta y la demanda de empleo femenino.
- 4.6.1 Familiar
- 4.6.2 Cultural
- 4.7 Movilidad en el trabajo
- 4.8 Posición socioeconómica

Conclusiones

Bibliografía

INTRODUCCION

El objetivo de la presente tesis profesional es hacer notar que, la intervención de la mujer en todos los aspectos de la vida pública: social, económica y cultural de los pueblos modernos de la tierra es necesaria, indispensable y conveniente. Sobre todo considerándola como sujeto de contratación en el campo de Derecho del Trabajo en virtud de que con su actuación en el taller, fábrica, oficina o escuela colaborando con la prestación de sus servicios al engrandecimiento de la sociedad, humaniza el trabajo y constituye al sostenimiento del hogar.

A pesar de que la compañera del hombre ha atravesado por circunstancias, en el tiempo y en el espacio, que han detenido su evolución, ha luchado ella misma por deshacerse de los lazos que la ataban recluida en el hogar y de los prejuicios que la hacían sentirse inferior. Actualmente, se ha dado cuenta que la capacidad no es privilegio de sexo, me refiero a la capacidad física, jurídica, intelectual y moral, por eso mismo se ha lanzado a ocupar el sitio que le corresponde como parte integrante de la sociedad, aunque no podemos cerrar los ojos a las diferencias físicas, emocionales e intelectuales entre el sexo femenino y el masculino.

No se trata en esta tesis de presentar un estudio original, de aportación de nuevos preceptos en nuestro Derecho positivo, puesto que para lograr tal fin, es necesaria una preparación intensa.

Mi intención se encamina pues, en proponer mayor interés en la solución de los problemas que afectan el trabajo femenino, en virtud de que todavía no han sido

resueltos conforme a sus necesidades, y sean derivadas del contrato de trabajo o como los de índole social; asimismo, encuentro preceptos en nuestras leyes que no han sido redactados en relación con la realidad de nuestro medio, ya que cuando los principios jurídicos no están acorde con las necesidades; cuando el Derecho y las exigencias vitales son antagónicos, el resultado será que los principios jurídicos son destruidos por la realidad, transformándolos en medios de explotación.

Asimismo, reclamo todas las posibilidades de acceso en las profesiones en general y una amplia participación en la vida social en todas sus manifestaciones, económicas, intelectuales, morales y políticas; ya sean dentro del aspecto nacional o internacional, siendo la propia mujer quién demuestre sus aptitudes y que es capaz de lograr toda superación.

Con el propósito de cubrir los objetivos, esta investigación se estructura en cuatro capítulos, cuyo contenido se describe a continuación.

En el capítulo 1, *Conceptos generales*, presenta el análisis de: Derecho del Trabajo, Condiciones de trabajo, Sujetos de la relación laboral como son: Patrón, Trabajador, Edad y Estado Civil.

En el capítulo 2, se analizan los *Antecedentes de la Mujer en el Derecho del Trabajo*, en Cuestiones Internacionales, en el Derecho Antiguo, en la Edad Media, Epoca Actual, Cuestiones Nacionales, Precolonial, Colonial, México independiente, la Reforma y México actual.

En el capítulo 3, *El Desarrollo de la Mujer en el Derecho del Trabajo*, tomando en consideración el Marco Legal de la Mujer en México, como es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, Tratados Internacionales, Convenios y Acuerdos.

En el capítulo 4, se hace todo un análisis de la *Participación de la Mujer en el Derecho del Trabajo*, como es la Naturaleza y fines de la mujer en el Derecho del Trabajo, Características de la actividad laboral de la mujer, Ocupación principal, La educación de la mujer, Nivel de desarrollo, Factores que influyen en la oferta y la demanda de empleo femenino, como son: Familiar, Cultural, Movilidad en el trabajo y Posición socioeconómica.

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

1.1. Derecho del Trabajo.

El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quienes lo prestan y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, así comienza el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo.

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio (artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo).

El concepto de Derecho del Trabajo, se ha definido como el conjunto de normas que regulan la relación entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en un aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo.

La doctrina socialista del siglo pasado tuvo un doble origen, por una parte el materialismo Francés anterior a la revolución y por la otra, las doctrinas económicas de Malthus y Ricardo, quienes continuaron con la economía clásica. Este socialismo primitivo llamado por Marx y Engels Socialismo Utópico, tuvo una gran influencia en el Derecho del Trabajo, por lo que Sombart cree que el socialismo utópico pertenece

todavía a la manera de pensar del Siglo XVIII y que su fundamento filosófico poco difiere de la de Rousseau, quien le denominaría socialismo racionalista. Estos filósofos socialistas fueron los iniciadores del Derecho del Trabajo, al nombre de Roberto Owen va unida la formación de los primeros Trade-Union en Inglaterra y él mismo fue el emperador de los reglamentos de fábrica, los métodos de trabajo en su establecimiento de New Lanark, son los precursores de la política de Ford. A Fourier corresponde el mérito de haber sugerido el principio del Derecho a Trabajar y el establecimiento de los Talleres Nacionales de Francia, que constituyeron un intento de reforma. La crítica del socialismo utópico al derecho de propiedad y a la explotación de que el proletariado, mujeres y niños eran víctimas, sirvió fundamentalmente, para despertar la conciencia de la burguesía e inducir a un trato más humano de los obreros.

La doctrina materialista establece relaciones necesarias de producción que son independientes de su voluntad y que corresponden a cierto grado de desarrollo de las fuerzas materiales de producción, dichas relaciones constituyen la estructura económica de la sociedad, base real sobre la que se levantan las superestructuras jurídicas y políticas y a la cual responden formas determinadas de conciencia social, o lo que es lo mismo, el modo de producción determina, de una manera general el proceso social, político e intelectual de la vida.

Esta teoría y su conveniencia directa, ha sido uno de los fundamentos para la organización y lucha del proletariado y sirve como declaración de principios, a un

número considerable de organizaciones sindicales, y su influencia ha sido fundamental en la lucha de clases.

El Marxismo es una explicación del Derecho del Trabajo desde el punto de vista del proletariado y desempeña en la actualidad un papel fundamental en los movimientos sociales. En México cobró importancia, pero fue también en nuestro país donde sufrió, quizá las mayores mistificaciones, al extremo de que nadie conoce las pretensiones de nuestros llamados marxistas.

Esto nos indica que, independientemente del valor científico que puede tener el marxismo, "no se puede aceptar como una explicación integral del Derecho del Trabajo, ni menos del marxismo, ya que ni el artículo 123 de la Constitución, ni el capítulo de garantías sociales, permiten una política de destrucción de la propiedad privada".⁽¹⁾

El intervencionismo del Estado se perfiló como una defensa de las clases sociales; que respondía a las características del tiempo de Bismarck y comprendía a las dos clases, se ejerció tomando en cuenta que la grandeza del país exigía la prosperidad de la clase patronal; por ello se negó la existencia del proletariado como clase. En todo régimen de propiedad privada la lucha de clases es la ley fundamental de la historia, en la lucha, se ve obligada cada clase a atacar o defenderse y para la realización de estos fines la que detenta los medios de producción constituye al

⁽¹⁾ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1949. p. 61.

Estado, que no es otra cosa que el instrumento que le ayuda a mantenerse en el poder. La regla general, no es absoluta, hay etapas en la historia en que el Estado se identifica con la clase dominante, existen períodos en que el desarrollo de las fuerzas productivas concuerdan con la estructura político-jurídica, en que el Estado logra desprenderse de las clases, transformándose en el regulador de sus relaciones. Por lo que el Derecho del Trabajo va a ser una forma de intervención; está constituida por el conjunto de disposiciones que tienden a evitar la libre concurrencia en el interior mismo de la clase patronal, lucha que llevó a esa clase a su propia destrucción.

El Socialismo de Estado se aparta, del liberalismo, pero difiere del Intervencionismo y del Colectivismo; del primero en cuanto no asigna al Estado un simple papel de regulador o de protector de los intereses de los particulares o de las clases, sin que genere una economía dirigida de manera integral por el Estado y, el segundo respeta la propiedad privada. El Socialismo de Estado sería una economía dirigida, dentro de este tipo, corresponde al Estado determinar la cantidad y calidad de los productos. Las disposiciones dictadas por el Estado constituyen un derecho que podríamos llamar económico y del cual formarán parte del conjunto, "ordenación de la distribución" y contribuirá a la realización del principio del derecho al producto íntegro del trabajo. ⁽²⁾

En la Doctrina Social de la Iglesia Católica, la iglesia quiere una ciencia económica fundada en la moral. La economía y la moral no son órdenes distintas, y por el

⁽²⁾ DE LA CUEVA, MARIO. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Edición novena, Porrúa. México. 1984. p.112

contrario, gobierna la moral a las leyes económicas. La vida humana está dirigida, por la Ley Moral, que es la Ley de Dios y sus principios son el cristianismo. Los hombres y los pueblos se han apartado de la Ley de Cristo, deslumbrados por el brillo del poder y las riquezas materiales.

La encíclica RERUM NOVARUM afirma del Socialismo que independientemente de su espíritu materialista, de su carencia de orientación moral y de su carácter antirreligioso, es una doctrina falsa, injusta y dañosa aún para los mismos obreros; porque la mira de todo hombre es aprovechar el fruto de su trabajo. Es falsa la doctrina Socialista porque aparte de que hace al Estado Omnipotente, permitiéndole vigilar la vida de las familias, aniquila el impulso creador de los hombres.

La doctrina moderna postula la idea de que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas que tienden a realizar el derecho natural del hombre a conducir una existencia en armonía con la dignidad de la persona humana; y ha sido necesario dar a la idea la relación de trabajo su auténtico sentido derivado, de aquella nueva idea del Derecho del Trabajo. Por esto es que el problema de la naturaleza del contrato individual de trabajo tal vez no ha sido suficientemente planteado y corre riesgo de no ser entendido por muchos; la importancia de la distinción entre contrato y relación de trabajo no es una simple referencia al origen de la relación jurídica y a la manera de fijar su contenido, hace más bien referencia a la naturaleza misma del Derecho del Trabajo.

Los efectos fundamentales del Derecho del Trabajo principian a partir de que el trabajador inicia la prestación del servicio, de manera que los efectos jurídicos que derivan del Derecho del Trabajo se producen, no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrono, sino cuando el obrero cumple con su obligación de prestar el servicio. El Derecho del Trabajo que es un derecho protector de la vida, de la salud y de la condición económica del trabajador, parte del supuesto fundamental de la prestación del servicio y en razón de ella, el patrón impone cargas y obligaciones.

El Derecho del Trabajo protege a la persona del trabajador, independientemente de su voluntad o de la del patrono y por eso rige imperativamente la prestación de servicios, con independencia de su origen, en otros términos, la esencia del Derecho del Trabajo está en la protección al hombre que trabaja independientemente de la causa que haya determinado el nacimiento de la relación jurídica; esta diferencia distingue entre contrato y relación de trabajo. La existencia de una relación de trabajo depende, no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado en la prestación del servicio.

1.2 Relación de trabajo y contrato de trabajo.

Relación de trabajo se inicia con una figura jurídica que es el contrato de trabajo, el cual puede ser individual entre un solo patrón y un solo trabajador, o regular la

situación de un patrón o un conjunto de patrones y uno o varios conjuntos de trabajadores, por lo que ha tomado el nombre de contrato colectivo.

Cuando apareció el fenómeno laboral, los juristas tuvieron que encuadrar dentro del ordenamiento jurídico, a las instituciones recientes que respondían al desarrollo industrial que cada día abría mas fuentes de trabajo y demandaba la presencia de numerosos trabajadores; los juristas reconocieron las expresiones hasta entonces usadas en la terminología legal y denominaban "Contrato" al acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador. Por lo que llevó a ciertos juristas a sostener que el contrato de trabajo es una institución sin importancia; pues lo que puede servir de base para las convenciones que se derivan de la prestación del trabajo, mediante los actos de ejecución de las labores, a lo que llamaron "Relaciones de Trabajo".

"Los partidarios de la doctrina de la relación de trabajo, también llamada de la Incorporación, que en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato de trabajo o no".⁽³⁾

Ampliando los conceptos se puede decir que existen dos corrientes principales: la de los Contractualistas y la de los Anticontractualistas. Los primeros sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso que una se considere tácita. "Cuando el acuerdo esta dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato. Se entiende que cuando un trabajador acepta

⁽³⁾ GUERRERO, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Porrúa. México 1960. p.156

laborar con otra persona, el patrón y este convienen que se realice la labor material de que se trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los dos sujetos mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y aparición de los efectos jurídicos que son la consecuencia del contrato. Los Anticontractualistas sostienen, que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; pero después salió de este ámbito para abrigar aspectos fuera del vínculo contractual, se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrón".⁽⁴⁾

Nuestra ley laboral, ha pretendido incluir los dos conceptos en su artículo 20, separa de los sistemas señalados por la doctrina, y define a relación de trabajo como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dio origen.

La definición que la doctrina ha dado respecto del contrato individual de trabajo es la que expresa la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 que: "Contrato Individual 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". Los elementos del contrato individual de trabajo y de la relación de trabajo es la subordinación jurídica, como elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes. En efecto un hombre puede prestar a otro, servicios personales, y no estar ligado por una relación de

⁽⁴⁾ Idem.

trabajo como ocurre en los contratos de obra, en los servicios profesionales, en los de comisiones mercantiles en los de sociedad.

La formación de la relación de trabajo es un fenómeno complejo, con excepción de los altos empleados, casi nunca interviene el empresario en la contratación de los trabajadores, a los cuales ni siquiera llega a conocer, en regla general son empleados subalternos los que participan en esos actos.

Mediante un análisis del origen de la relación jurídica puede aceptarse la concurrencia de las voluntades en la formación de la relación de trabajo; en el Derecho Mexicano, en la llamada cláusula de exclusión de ingreso o cláusula sindical, creó una situación, en virtud de la cual, la voluntad del patrono es innecesaria para la formación de la relación y aún es posible que la relación se forme en contra de la voluntad del patrono. El contenido de la relación de trabajo no depende de la voluntad del patrono y del trabajador, es el carácter dinámico de la relación, carácter que deriva de la misma naturaleza del Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo es un mínimo de garantías, de ahí el juego de sus diferentes fuentes; la función que el Derecho del Trabajo desempeña con relación a la clase trabajadora, corresponde al enrolamiento o enganche respecto de cada trabajador; no es sino el punto de partida para una serie de relaciones que habrán de irse modificando constantemente.

El carácter dinámico de la relación de trabajo consiste en que dado un contrato civil de prestación de servicios, el desarrollo del trabajo lo transforme en una relación de trabajo, de tal manera que con el transcurso del tiempo pueden encontrarse los contratantes en una situación que tal vez no deseaban.

La distinción entre contrato de trabajo y relación de trabajo está generalmente aceptada en la doctrina extranjera contemporánea, se sostiene que la separación entre contrato y relación, no significa que falten a la relación de trabajo su origen y naturaleza contractuales. La idea de contrato, está en la base de la relación de trabajo no se realiza por el acuerdo de voluntades, sino por el hecho real de la prestación y la recepción de los servicios que hayan dejado de tener por fundamento la voluntad del trabajador para prestar el servicio y la voluntad del patrón para recibirlo.

El término contrato tiene un significado doble; es un acuerdo de voluntades creador de una relación jurídica, también es una manera de ser de las relaciones jurídicas, es una configuración jurídica de las relaciones entre personas determinadas, o todavía es una regulación jurídica sujeta a un determinado estatuto, o bien es una reglamentación determinada de ciertas relaciones jurídicas. Lo esencial de la relación jurídica contractual estriba en la existencia de un grupo de normas que determinan la validez y los efectos del contrato, de acuerdo al artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

1.3 Sujetos del Derecho del Trabajo

Como sujetos de la relación de trabajo incluimos a todas las personas que participan en las relaciones de trabajo. Ahora bien, las relaciones de trabajo son de dos tipos, relaciones individuales y relaciones colectivas: las primeras son las que sirven para realizar las prestaciones de servicios, en tanto las segundas son las que tienen por objeto reglamentar las condiciones de prestación de servicios. Esta clasificación de las relaciones de trabajo produce, a su vez, una clasificación en los sujetos del Derecho del Trabajo: con el nombre de sujetos individuales del Derecho del Trabajo designamos a todas las personas que intervienen en la formación y cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo, los sujetos colectivos del Derecho del Trabajo son los que participan en la vida de las relaciones colectivas de trabajo.

1.3.1 Trabajador.

El concepto trabajador es el elemento básico del Derecho del Trabajo, pues este estatuto tiene por misión primera y esencial, fijar los derechos de los trabajadores en el proceso de la producción, es el conjunto de normas que tiene por objeto proporcionar a los trabajadores, a cambio de la prestación de sus servicios, un nivel decoroso de vida.

El trabajador, como sujeto del Derecho del Trabajo, es una persona física, hombre o mujer, salvo las medidas especiales de protección a las mujeres, en relación a ciertos trabajos, los dos sexos se encuentran equiparados en la ley: en este sentido, de igual protección a los dos sexos, debe entenderse el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Española confundió diferentes conceptos, al expresar que "todo sujeto de derecho es, necesariamente, patrono o trabajador y no tomó en cuenta que los contratistas son sujetos de Derecho del Trabajo, pero en relación con las personas que emplean en la ejecución de un trabajo, esto es, los contratistas tienen la calidad de patronos, y en relación con el beneficiario de la obra, están regidos por un contrato de Derecho Civil".⁽⁵⁾ atiende a la prestación de un servicio personal en virtud de una relación jurídica de trabajo

El criterio adoptado por la Ley Federal del Trabajo, cuyo artículo octavo define al trabajador, como la persona que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

⁽⁵⁾ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho del Trabajo*. Tomo I Edición décimo segunda. Porrúa. México, 1990. p. 232.

1.3.2 Patrón

El artículo décimo de la Ley regula que patrono puede ser toda persona física o moral que ocupe los servicios de otra, lo que fácilmente se comprende, que tanto las personas físicas como las jurídicas pueden utilizar los servicios de los trabajadores.

El término representante del patrono, mencionado en el artículo décimo de la Ley, es utilizado en un sentido amplísimo, que no coincide con el de mandatario jurídico. Puede ocurrir que un trabajador sea contratado por una persona que no tiene el carácter de mandatario jurídico del patrono, lo que frecuentemente sucede en la mayoría de las negociaciones, pues son los jefes de cuadrilla, entre otros representantes del patrono, quienes contratan al personal necesario; la relación de trabajo es válida y el patrono tendrá todas las obligaciones derivadas de la relación como si el mismo hubiera intervenido en su formación.

Los principios del Derecho mexicano, se ocupó del problema, con el propósito de evitar los dos inconvenientes, a saber, la reducción de los salarios y la insolvencia del intermediario.

Dispone la fracción XXV del artículo 123 de la Constitución que el servicio de colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, cualquiera que sea la forma de la institución que se encargue de ella, con lo que se evita el inconveniente de la reducción de los salarios.

Intermediario, en los términos de la primera parte del artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo es, pues, la persona que contrata los servicios de trabajadores para ejecutar trabajos en beneficio de un patrono.

Las relaciones colectivas de trabajo suponen siempre una comunidad de trabajadores; es posible que también esté presente una comunidad de patronos, pero nada impide la existencia de una relación colectiva de trabajo entre una comunidad de trabajadores y un solo patrono; si las relaciones colectivas de trabajo tienen como propósito esencial, la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo para todos los obreros de una empresa o de una industria, es indispensable la presencia de una comunidad de trabajadores, pero también es frecuente que en cada negociación exista un solo empresario.

1.4 Condiciones de trabajo

Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y de la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

Las condiciones de trabajo se clasifican en consideración a las funciones y formalidades de las normas que las contienen : una primera categoría es de

naturaleza individual, se forma con las normas sobre las condiciones que deben aplicarse a cada trabajador muchas de las cuales se dirigen a la preservación de la salud y la vida, como las reglas de la jornada máxima, pero tienen como finalidad el aseguramiento de un ingreso que permita un nivel económico y decoroso. La segunda es de naturaleza colectiva, y tiene como objetivo la adopción de medidas preventivas de la salud y la vida de los hombres; y la tercera, es también de naturaleza colectiva, comprende las prestaciones llamadas sociales, que se disfrutan en forma conjunta, como un centro de recreo o asistencial.

La forma de fijación de las condiciones de trabajo conforme a su jerarquía son: las normas laborales, la declaración de derechos sociales, la Ley y los Tratados Internacionales, representan las condiciones estatales e internacionales mínimas sobre las que deben determinarse las condiciones de trabajo concretas para cada trabajador, empresa o establecimiento.

Existen en nuestro derecho tres sistemas básicos: a). Uno es la fijación especial, por acuerdo entre el trabajador y el patrón para cada relación individual de trabajo. Es ahí donde aparece una especie de contrato en el origen de la relación, pero desaparece inmediatamente, pues iniciada la prestación de trabajo, la relación adquiere un carácter objetivo, independiente del acto que le dio origen, y queda sujeta a las complementaciones y transformaciones del Derecho del Trabajo. b). La segunda forma se da en los contratos colectivos, donde se igualan las fuerzas de trabajo y del capital. De ella puede decirse que es una expresión del espíritu del artículo 123 Constitucional, porque es el procedimiento para igualar en la empresa y en la industria

y supera constantemente las condiciones de trabajo. c). El Derecho mexicano conoce una tercera forma, que constituye un arma más en manos de los trabajadores: cuando la huelga no termina victoriosamente o si no conviene los trabajadores suspender las labores a fin de no perder la percepción de sus salarios, pueden solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje que fije imperativamente las condiciones de trabajo futuras.

El artículo 123 de la Constitución, ama la libertad, y por ello, cuando se trata de la fijación de las condiciones de trabajo, y en forma preponderante de los salarios y de las prestaciones que lo integran, la entregan a la decisión de los trabajadores y del patrono. Pero el Derecho del Trabajo no admite la idea de una igualdad puramente formal, no tolera la enajenación del trabajo a pretexto de la libertad. Para evitar la falsedad del liberalismo económico, la Ley sustenta una nueva tesis: Las condiciones de trabajo deben satisfacer determinados requisitos mínimos. El principio fundamental de la tesis está en el artículo 123 Constitucional fracción XXVII, inciso b), que habla del salario remunerador.

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. En la historia de nuestro Derecho del Trabajo, la Declaración de Derechos de 1917 resolvió definitivamente el problema en sus fracciones primera y segunda: la duración de la jornada máxima será de ocho horas en el día y de siete en la noche.

De ahí que la tesis del Artículo 123 Constitucional es únicamente el mínimo de beneficios que debe respetarse en las relaciones de trabajo: la norma no habla de

jornada obligatoria de ocho horas, ni siquiera de jornada de ocho horas, sino de jornada máxima, por lo que nada impide que la Ley o los contratos y sentencias colectivas establezcan jornadas más reducidas. El artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, confirma esta interpretación al expresar que: el trabajador y el patron fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda excederse de los máximos legales, esto es, ahí se dice que puede fijarse una menor.

El Derecho del Trabajo, sin embargo, debe encuadrar jurídicamente la acción económica de la jornada, salvaguardando los imperativos sociales que la gobiernan y, a la vez, proporcionando a la política económica, lineamientos flexibles y adecuados. La declaración constitucional mexicana limita la jornada de acuerdo con los principios internacionales establecidos, el artículo 123 Constitucional, Apartado A, fracciones I y II.

La Ley de 1970 reglamenta los principios sin perder de vista su carácter protector y su posible reducción en función del día, de la semana y del año. La economía no puede derribar en perjuicio de los trabajadores los máximos establecidos, pero en cambio, sí puede organizarse para que, mediante el aprovechamiento de la ciencia y de la técnica, puedan reducirse los máximos en función de la justicia social, la dignidad de la persona y la mejor satisfacción de sus intereses vitales. La ley, en el artículo 61, impone la jornada de ocho horas en el trabajo diurno, de siete horas en el nocturno y de siete horas y media en el mixto; el artículo 59 permite a trabajadores y patrones distribuir las horas de la jornada de tal manera que pueda disfrutarse de reposo los sábados en la tarde o cualquier otra modalidad semejante, en síntesis la ley permite

negociar la duración del tiempo de trabajo siempre que no se excedan los máximos legales. Por otra parte, el artículo 58, la ley supera una difícil discusión al definir la jornada como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios con lo que elimina la aplicación de la noción confusa de trabajo suplementario o extraordinario, sujeto a la aceptación del trabajador, salvo casos de excepción, y que en todos los casos amerita una remuneración especial.

La declaración constitucional, del artículo 123, apartado A, fracción V, dispone que por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el trabajador de un día de descanso, cuando menos, la Ley ordena que el descanso se disfrute con goce de salario íntegro como lo establece el artículo 69, permite que el día de descanso se fije por acuerdo entre las partes, pero en el caso de requerirse los servicios del trabajador en día domingo, normal para el descanso, se pagará una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre un salario ordinario.

En la lucha por un nuevo Derecho del Trabajo que respondiera a los principios de la justicia social, fue una de las que dejaron una honda huella en la conciencia de quienes participaron en ella, porque sin un ingreso remunerador y justo, todo se habría perdido.

En los Artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo propuso la Comisión el concepto nuevo del salario, señalando los elementos que lo integran: Es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo, y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones,

prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

La Ley, en concordancia con la doctrina de la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva nacida de una prestación de trabajo, superó la concepción contractualista del salario que ejercía en la Ley de 1931, y según la cual el salario era la cantidad que debía pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo, y la sustituyó con la idea de que el salario es toda retribución cualquiera que sea su forma e independientemente de la fuente de que proceda.

La nueva Ley confirmó en los artículos 82 y 84 la solución de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, en el sentido de que toda cantidad o prestación en especie o en servicios que se entregue al trabajador por su trabajo, es parte integrante del salario. En cambio en los mismos artículos se apartó la Ley vieja y declaró que el término salario abarca tanto la retribución por las horas de la jornada ordinaria como las extraordinarias.

Por lo tanto se concluye que el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.

La Constitución no se refirió a las vacaciones. En la Ley de 1931 se estableció el derecho en forma simple y hasta incompleta. Fue en los contratos colectivos,

principalmente de la industria nacionalizada, donde por la presión sindical se reglamentó el derecho a las vacaciones, se acrecentó el número de días disfrutados y se estableció el principio de las vacaciones pagadas condición indispensable para satisfacer los fines de recuperación, educación y esparcimiento que persigue el otorgamiento del beneficio vacacional. La ley de 1970 recogió las experiencias; dispuso que el número de días disfrutados ha de corresponder precisamente a días laborables, previno un sistema de incremento de días laborables disfrutados en función de la antigüedad en el empleo y reconoció en favor de los trabajadores el derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios correspondientes al periodo de vacaciones disfrutados.

La abstracción y generalidad de las normas pudieron, en un momento dado, caracterizar la justicia como una fórmula estática, derivada de principios universales tales como la libertad individual y la igualdad esencial de todos los hombres. El derecho del trabajo, derecho de realidades, desprendió sus fundamentos de la demostración palpable de la injusticia social, que la aplicación general y abstracta de las normas y de los principios acarrearón a la humanidad y quiso corregir los defectos que la ficción optimista creada por una filosofía política, ya histórica, impuso a la relación economía-derecho.

Los estatutos especiales del trabajo se definen en función de tres causas principales, no únicas: por características personales del prestatario del servicio; por condiciones o modalidades del servicio mismo; y por características consecuentes a la personalidad del empleador.

La existencia de la relación de trabajo es, a fin de cuentas, el supuesto rector de la aplicación de las normas laborales. La nueva Ley precisa, en el artículo 20, que existiendo la prestación de un trabajo subordinado habrá siempre relación de trabajo, independientemente de la concurrencia de voluntades que puedan o no formar un contrato. Ahora bien, la complejidad creciente de la vida social, los constantes progresos de la técnica y las vicisitudes de la economía, entre otras causas, tienden a alterar las situaciones jurídicas del trabajo, imponiendo, modalidades específicas en el desempeño de ciertas actividades o profesiones de todas maneras sujetas al régimen general de trabajo, puesto que, en alguna forma, tales actividades o profesiones están subordinadas, y por consecuencia, resultan verdaderas relaciones de trabajo.

1.5 Edad y estado civil

El Derecho del Trabajo tiene como propósito fundamental la protección al trabajador, pero esta protección no solamente se otorga al trabajador actual; el Derecho del Trabajo contempla al futuro trabajador y, además, acude en su ayuda cuando la adversidad o el transcurso de los años le impiden trabajar. El Derecho del Trabajo está dividido, según sabemos, en parte nuclear y envoltura protectora y la primera a su vez, en Derecho Individual del Trabajo, Previsión Social y Derecho Protector de las Mujeres y de los Menores. Uno de los primeros problemas del Derecho del Trabajo es la protección al niño, quien es el trabajador del futuro; y para alcanzar esta protección, prohíben las leyes utilizar el trabajo de los menores de cierta edad.

La fracción tercera del artículo 123 de la Constitución previene que el trabajo de los niños menores de catorce años no podrá ser objeto de contratación, el niño tiene derecho a desarrollarse, tanto física como espiritualmente y el trabajo prematuro no permite el desarrollo físico, ni deja el tiempo requerido para las labores escolares. Solo la Escuela Liberal pura pudo sostener el principio de libertad de contratación.

La Ley sólo se ha ocupado de la capacidad jurídica del trabajador, lo que nos obliga a concluir que la del patrono se rige por las disposiciones del Derecho Común. En el artículo 22 fija la ley en 16 años la edad a partir de la cual se tiene plena capacidad para celebrar el contrato de trabajo, percibir la retribución correspondiente y ejercer las acciones respectivas, sin que esta libertad de contratación, según el párrafo final del mismo precepto, implique la emancipación. La edad fijada por la ley tiene valor tanto para hombres como para mujeres.

Establece el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo acerca de que los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis, necesitan autorización de sus padres o tutores, del menor; a falta de él, por el menor con aprobación del sindicato a que pertenezca o, en su defecto, de la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar y, faltando ésta, de la autoridad política.

De acuerdo con el Artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, de 1931, no necesita la mujer del consentimiento del marido para celebrar el contrato de trabajo ni para ejercitar las acciones que de él deriven y conforme al 172 del Código Civil la mujer

tiene capacidad para administrar, contratar y ejercitar las acciones que a ellos corresponden, sin que para tal objeto necesite del consentimiento del esposo, salvo en lo relativo a los actos de administración y de dominio de los bienes comunes.

La legislación del trabajo ha querido equiparar al hombre y a la mujer, suprimiendo la potestad marital, en atención a que las necesidades modernas obligan muchas veces a la mujer a desempeñar un oficio para sufragar sus necesidades: si el hombre y la mujer son iguales ante la Ley, y tienen los mismos derechos, no existe razón para exigir el consentimiento del marido cuando se trate de la celebración del contrato de trabajo.

La Ley de Relaciones Familiares que entró en vigor el 7 de abril de 1917, modificó sustancialmente la estructura y las relaciones de familia. Esta Ley fue la primera gran victoria en el movimiento de liberación de la mujer, y de acuerdo al artículo 45 declaró:

El marido y la mujer tendrán plena capacidad, siendo mayores de edad, para administrar sus bienes propios, disponer de ellos y ejercer las acciones que les competan, sin que al efecto necesite el esposo del consentimiento de la esposa, ni ésta de la autorización o licencia de aquel.

Sin embargo, el artículo 14 de la Ley de Relaciones Familiares limita la capacidad de la mujer para prestar servicios personales, pues su párrafo segundo exige la licencia del marido.

El Código Civil de 1928 que sustituyó a los Códigos del siglo pasado, contiene una relación en su párrafo segundo: La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer; en consecuencia, la mujer no queda sometida, por razón de su sexo, a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles. Sin embargo los artículos 168 a 170 crearon un régimen especial para la relación de trabajo: el primero decía que "estaría a cargo de la mujer la dirección y cuidados de los trabajos del hogar", de cuyo principio se dedujo en el artículo 169, que "la mujer podía prestar un trabajo siempre que no se perjudicara su misión"; en tanto el artículo 170 prevenía que, "el marido podía oponerse al trabajo de la mujer", en la inteligencia de que si los cónyuges no llegaban a un acuerdo resolvería el Juez.

La comisión redactora del proyecto de 1931, sintió que el Derecho del Trabajo traicionaría sus ideales si no consignaba en forma clara y sin ninguna ambigüedad y si en cambio con lealtad, los derechos plenos de las mujeres, idénticos a la de los hombres, y así apareció una idea en que el Derecho del Trabajo no es, ni puede ser, un estatuto creador de privilegios o beneficios del hombre en contra de la mujer; cada uno de los sexos debe tener las puertas abiertas para buscar, con el máximo de

libertad y sin ninguna regulación que se lo impida, su puesto de vida social, a fin de mostrar la medida en que puede servir a la sociedad y a la comunidad.

La doctrina sostuvo, en oposición a la tesis de 1931, que las normas del Código Civil perdieron su vigencia, porque, de verdad, no constituían una reglamentación de la estructura de la familia, sino que eran más bien normas que restringían la libertad de trabajo, parte esencial de los derechos de todos los seres humanos.

La Ley de 1970, plantea tres disposiciones fundamentales: el artículo 3o. que contiene los principios base de toda la legislación laboral, declara que en el Derecho del Trabajo, "no puede establecerse distinción entre los trabajadores por motivo de sexo"; por lo que en el artículo 164 dio un paso nuevo en favor de la igualdad: "Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres; el artículo 56 previene que "en la fijación de las condiciones de trabajo no pueden establecerse diferencias por motivo de sexo", precepto que establece la igualdad plena de los sexos en la relación de trabajo-capital.

CAPITULO 2

ANTECEDENTES DE LA MUJER EN EL DERECHO DEL TRABAJO

2.1 Cuestiones Nacionales.

En todas las épocas anteriores a la nuestra, y hasta el fin de la era del capitalismo naciente, la vida económica se había desarrollado en gran parte en el seno de la familia; ésta representaba no solamente una organización de consumo, sino también una organización de producción, en el sentido de que los principales objetos de consumo eran fabricados en la misma casa, es sobre esta producción en la que reposaba la posibilidad de asegurar el sostenimiento de la esposa y a menudo de los hijos adultos y de otros parientes que eran miembros de la familia; es por su actividad productiva que el recinto de la casa que todas estas personas proveían a su subsistencia.

De una manera general, la disminución creciente del precio de un gran número de productos industriales y las posibilidades más y más grandes de adquirirlas en el mercado, han podido contribuir en gran medida al debilitamiento de esta producción. La paralización o disminución de la producción doméstica no es siempre una consecuencia necesaria del hecho de que los objetos antaño fabricados en el hogar, puedan ser adquiridos a bajo precio en el mercado; no hay ninguna razón para que la producción familiar se detenga, aún cuando ella quede alejada o detrás de la producción social media. Este objeto carece de valor en el caso de que se trate de

tener cierta entrada económica o de utilizar también eficazmente, en cuanto sea posible, la fuerza de trabajo.

Tal ha sido el caso de todas las grandes propiedades territoriales y de todas las economías campesinas, a medida de que ellas eran introducidas en el torbellino de la economía campesina, a base de cambios y de que pasaban de mano a mano, eran obligadas a trabajar a manera de obtener cierta entrada de dinero y para alcanzar este fin, racionalizar su modo de explotación. La necesidad de aumentar la entrada de dinero se imponía con la fuerza particular en las clases campesinas, a causa de los precios de compra, a menudo muy elevadas que se tenían que pagar y que no eran, a su vez, sino un efecto del racionalismo económico que había invadido la vida rural.

Muchas economías campesinas se vieron obligadas a dar a la utilización del suelo y a la organización general de explotación, un carácter tan racional como fue posible, a fin de obtener una entrada neta tan elevada como se pudiera; esta tendencia favorecida por la división progresiva de la comunidad, por la abolición de la servidumbre y por la reunión de fracciones de tierras separadas, en mano de un solo propietario, ha tenido por efecto reducir de un gran número de ramas de la producción sobre las cuales la actividad industrial familiar había descansado hasta entonces.

En lo que concierne en primer lugar, a las grandes propiedades campesinas, ellas se encontraron en la imposibilidad de continuar en su actividad industrial porque el personal de que ellas habían dispuesto hasta entonces, empezó a faltarles: las personas que comenzaron a substraerse a su esfera de influencia, no fueron otras

sino los hijos de los campesinos, mismos que habían sido incorporados hasta entonces en la organización familiar, en calidad de miembros servidores; su ejemplo no tardó en ser seguido por los domésticos que habían ejecutado siempre en las familias de funciones de órganos auxiliares. Por las razones expuestas, ya no había lugar para estos domésticos en las viejas comunidades.

Las ciudades crecen, se suceden los grandes descubrimientos de nuevas tierras, las fábricas se ven atestadas de trabajadores, la mano de obra es día a día más necesaria entonces es cuando se recurre al trabajo de la mujer y del niño en Europa. Las industrias se ven invadidas de estos nuevos trabajadores, las empresas vieron en ellos sujetos de fácil explotación; su trabajo era más barato; eran menos exigentes y se les consideraba seres inferiores; por lo que a la remuneración concierne, era muy inferior al que disfrutaba el hombre adulto, y con una jornada de 16 horas o más diarias. Entonces surge el fenómeno de desplazamiento de los trabajadores, en virtud de que, como se dijo anteriormente, las empresas daban preferencia a la demanda de los nuevos trabajadores, puesto que encontraban en ellos, un medio de fácil explotación; así mismo los trabajadores adultos empiezan a ver en ellos un gran enemigo, y se declaran los sindicatos en contra del trabajo de la mujer y del niño.⁽⁶⁾

La explotación adquiere grandes proporciones, redundando con ello, perjuicio en la salud de la mujer, que por su complexión débil, su moral y función genésica especiales, originaba un ataque a la base de la sociedad que es la familia. Con

⁽⁶⁾ WENVER SOMBART. L'apogee du Capitalisme. Tomo I. Francia. 1932. p. 248

respecto a los menores, el excesivo e intenso trabajo, impedían su crecimiento físico e intelectual.

Dos graves problemas surgen ante la humanidad que, a través de un período lento se han venido solucionando en parte; por eso mismo en este trabajo, precisa hacer un breve recorrido en el tiempo, para el efecto de hacer notar las conquistas que poco a poco han venido alcanzando los trabajadores en cuestión.

2.1.1 En el Derecho Antiguo.

La condición de los esclavos que es bien sabida le fue ínfima; no se les consideraba como personas sino como objetos; el trabajo se ejecutó a domicilio, en el todos los miembros de la familia contribuían a su desarrollo; desde luego la mujer era esclava de los esclavos. En todos los pueblos antiguos algunas fueron admiradas por sus encantos físicos y sólo se les tomó en cuenta para ornamento; otras recluidas en el hogar desempeñando los quehaceres domésticos o trabajos manuales en compañía de su esposo y de sus hijos.

El trabajo en Grecia era despreciado, nunca se consideró ciudadanos a los trabajadores manuales, por el contrario, eran vistos como seres inferiores y despreciables. No se encuentra ni la más remota garantía para el hombre que trabaja, es explotado bárbaramente y considerado como un objeto. En Roma el Trabajo fue

ejecutado también por los esclavos, considerados al igual que en Grecia, seres despreciables y carentes de personalidad. Sin embargo, ya se encuentran algunas disposiciones que tratan de las asociaciones de trabajadores, que según algunos autores fueron creadas por Servio Tulio, Marco Aurelio, Antonio Pío y Valentiniano; otros opinan que fueron emprendidas por Numa Pompilio, se trata de las denominadas "Collegia Epificum", mismas que otorgaban algunas garantías a los trabajadores, pero siempre sometidos a una dura disciplina, además que nunca se dio importancia a esta organización, el fin no era de protección al trabajo, sino de carácter mutualista y religioso. Pronto fueron disueltas por Julio Cesar, apareciendo de nuevo en la época de Augusto, quién creó además la "Lex Julia". Marco Aurelio y Antonio el Píadoso les concedieron algunos privilegios y garantías, llegaron hasta a elaborar sus estatutos que nunca tuvieron fuerza de ley. ⁽⁷⁾

La mujer en Roma fue vista como un ser inferior, sin personalidad y sin ningún derecho; a pesar de lo antes expuesto, hemos encontrado algunos datos en los cuales algunas mujeres sobresalieron. En la época de Julio Cesar, 100 años antes del nacimiento de Cristo, existió la primera mujer Abogada, llamada Caya Afraina, defendió muchos casos, su actuación dio origen a la "Lex Afraina". La falta de costumbre de que adolecía la época, respecto de que las mujeres intervinieron en asuntos de carácter público, dio por resultado que fuera duramente criticada y repudiada por la sociedad, cuando defendía sus casos en los tribunales; por lo que fue derogada esta ley, para que en lo sucesivo, no realizaran las mujeres oficios de esta índole. Con respecto al trabajo en general, el sexo femenino no podía

⁽⁷⁾ CASTORENA, J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Juris. México. 1947. p.69

desempeñar cualquiera actividad, sólo la doméstica. Según Ulpiano el comercio estaba enteramente prohibido a que lo realizaran las mujeres; a grado tal, que se consideró el oficio de cambistas (personas que ejercían el comercio cambiando el dinero), de carácter viril. Así lo establece el Digesto: "Feminae remontae vindetur ab officio argentari quum opera virilis sit".⁽⁸⁾

Fue hasta la aparición de la Doctrina Cristiana, cuando por primera vez, se pugna por la protección de la mujer, considerándola como persona y otorgándole garantías de carácter moral, desde luego contando con la oposición del paganismo que aún latía con fuerza.

2.1.2 En la edad media.

Del año 1000 en adelante en Francia, Alemania e Inglaterra, se forman las corporaciones, que eran las asociaciones de artesanos del mismo oficio y que vivían en la misma ciudad. Su organización consistía en una especie de monopolio en la fabricación de los productos, sus estatutos y reglamentos estaban bajo custodia de los señores feudales; el taller podía ser transportado de una ciudad a otra, pero perteneciendo a una sola asociación. En estas corporaciones aparece la jerarquía del aprendizaje, cada maestro era de dos, pero en la realidad no se respetó esta cifra; la edad para los trabajadores en cuestión, fluctuaba entre los 7 y los 12 años. El

⁽⁸⁾ Idem.

personal de tipo medio, se denominó de los compañeros, operarios colocados en un plano más elevado y que desempeñaban el puesto de ayudantes de los maestros. Estas asociaciones fueron prohibidas, negándose a los trabajadores esa forma de ayuda mutua, pero a pesar de ello, se formaron grupos con el fin de obtener un salario mejor remunerado y para pedir la prohibición del trabajo de la mujer y del niño. Mismos que no tardaron en ser disueltos por casi todos los países, en virtud de que, temían que con ellos surgieran movimientos revolucionarios.

2.1.3 Epoca Actual.

Todavía en los años de 1802 y 1803, la situación de los obreros era muy grave. En Inglaterra se crearon estatutos defensores del trabajador, empieza a notarse la necesidad de proteger a la mujer y al menor del abuso de las empresas.

En Francia en el año de 1807, la mujer hace suyos sus problemas y trata de resolverlos, se tiene noticias de la primera lidereza, trabajadora y escritora del siglo XIX: Flora Tristán, creadora de la confederación de trabajadores, escribió acerca del trabajo y salario mejor remunerado, además, fue una de las primeras encabezadoras del movimiento obrero Francés.

Ya en el año 1814 se empiezan a establecer medidas protectoras del trabajo femenino y del menor. El Estado participa en la protección de estos trabajadores y

dicta la Ley de 22 de marzo de 1841, el cual no tuvo éxito, porque nunca fue respetada por los patrones, dando por resultado que la explotación continuara en la misma proporción.

En Alemania se organiza en el año 1869 el Partido Social Demócrata, organizador del sindicalismo; Bismarck reglamenta las Leyes del Trabajo el 21 de junio del mismo año, en las cuales se da intervención al Estado para participar en los conflictos obrero-patronales, en esta organización se protege la salud de las mujeres y menores trabajadores; así como se propone la creación del Seguro Social en 1883 y en 1884 se establece la protección en los accidentes de trabajo. Por lo antes mencionado, se empieza a notar el firme deseo por resolver el problema del trabajo femenino y del menor; ya la Ley Alemana concede a la mujer, descanso de tres semanas después del parto, y el Seguro Social garantiza los salarios durante la enfermedad de la maternidad, proponiendo en una de sus disposiciones por primera vez, la prohibición del trabajo nocturno, las labores insalubres y peligrosas.

No fue hasta la Conferencia de Berna realizada en el año de 1906, cuando culminan las conquistas alcanzadas en el trabajo femenino, en donde son resueltos sus problemas con más interés. ⁽⁹⁾

⁽⁹⁾ SALMORAN DE TAMAYO, Ma. Cristina. Legislación Protectora de las Mujeres. Tesis Profesional. México. 1945. p.86

2.2 Cuestiones Nacionales.

El Derecho del Trabajo nace a la vida jurídica en el siglo XIX, fue resultado del maquinismo y del industrialismo, producto de a rebeldía humana ante las opresión, Consistió su contenido en el conjunto de prestaciones que el proletariado arrancó a la burguesía a cambio de la paz, cuando ante el abuso implacable del hombre sobre el hombre, el trabajador tomó conciencia de que era la clase oprimida y obtuvo el reconocimiento de sus derechos mediante acción reivindicatoria que actualmente subsiste, más inconclusa.

El enunciado del tema conduce a considerar las características que llevaron a nuestro país a colocarse mundialmente adelante en el Derecho del Trabajo, suceso resultante de la Revolución Mexicana, primera revolución social del siglo XX. Considerados en el tiempo y en el espacio los sucesos históricos de la vida mexicana ante el trabajo, significan la conclusión actual de que la esencia del Derecho del Trabajo reside en el hombre, que es el hombre mismo. Que este derecho exige respeto para la dignidad y el decoro humano, para el hombre que trabaja, lejos del derecho de las cosas por que significa al hombre mismo en lo social. ⁽¹⁰⁾

⁽¹⁰⁾ Schlarman, Gregorio "México Tierra de Volcanes". El presente estudio fue expuesto por el autor en el Auditorio "Primer de Mayo" de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el 11 de agosto de 1981.

2.2.1 Precolonia.

Muy escasos conocimientos nos fueron legados respecto a las instituciones laborales que privaron en esa época, que pudieron determinar como se desarrollaron éstas en las relaciones sociales del indígena americano. Lo que sí se afirma son las noticias consideradas en su vida social, económica y política, es que el pueblo azteca vivió en una sociedad verdaderamente original, que la constituyó con el tiempo y mediante la guerra de la que obtuvo tributo del vencido: la producción agrícola tuvo mucho de comunitaria.

Como en todos los pueblos hubo poseedores y desposeídos. Las relaciones de trabajo se establecieron libremente entre los artesanos y quienes ofrecían sus servicios personales en los mercados, sujetos a temporalidad y remuneración rescatada en forma libre, ya fuera para el cultivo de la tierra, en la artesanía o en el servicio prestado a los hombres señores quienes constituyeron una casa privilegiada compuesta por los sacerdotes, los miembros de la nobleza y por los guerreros. Esta casta vivió en la sociedad soportada por el común del pueblo (macehuales), por los siervos de la tierra (mayeques) y por los cargadores (tamemes), según lo dice la crónica del P. Durán, obligados a ello por haber celebrado el "Pacto del Pueblo", consistente en un convenio mediante el cual, a cambio de ser protegidos de las guerras, sustentarían a las clases dominantes.

Los comerciantes (postecas) tuvieron consideraciones y rangos especiales por ser espías y embajadores del rey azteca. Realizaron el intercambio de productos fuera de los límites de su nación y en sus largas caravanas utilizaron de los servicios personales de los macehuales y de los tamemes bajo retribución y llegaron a extender sus viajes en el desempeño de su actividad comercial hasta el norte de Suramérica que significaron dominios y tributos para su pueblo.

La burocracia emanó generalmente de la nobleza, pero permitió una participación más o menos extensa en la función pública a ciertas asociaciones-gremios, que fueron formadas por trabajadores de los barrios, especializados. También los comerciantes constituyeron sus propios gremios, que nunca fueron instrumento de defensa para los trabajadores.

Es de considerarse que entre los aztecas existió también una esclavitud original de la que era posible liberarse, porque el esclavo fue considerado como persona jurídica, no sujeta al derecho de propiedad absoluta del amo o dueño. El que estaba sometido a esclavitud podía tener patrimonio propio y disponer libremente de él, podía tener mujer e hijos no esclavos, constituyendo entidad jurídica, y sin que la esclavitud que principalmente existió para la ejecución de trabajos fuera hereditaria. La esclavitud podía provenir de la voluntad propia, del pacto del padre, de insolvencia del deudor, de la ociosidad, de la comisión de ciertos delitos, o bien de la guerra. Como sucedió en el devenir de la historia universal existió el trabajo personal subordinado pero no

regulado por alguna reglamentación jurídica, de donde no es posible considerar a México en esta etapa ante la existencia de un Derecho del Trabajo.⁽¹¹⁾

La fijación de la jornada de trabajo a tenido grandes variantes a través de los tiempos; y vemos que en la época precolonial, durante los aztecas, las jornadas de trabajo se iniciaban al amanecer y terminaban al ponerse el sol, laborándose, en promedio de 14 a 16 horas diarias.

El cumplimiento de la jornada era estricto, pues, entre los pueblos aborígenes. Los caciques eran los encargados de distribuir las tareas e indicar los tipos de trabajo que deberían desarrollar los macehuales, los tamemes y el pueblo en general, obligados por las fuerza a aquellos que se resistían a trabajar, a grado tal que podían llegar a mutilar a quienes se negasen a hacerlo, y en algunos casos, hasta matarlos. La forma de trabajo y la duración de la jornada la determinaba el cacique, quien fundamentalmente se guiaba por el horario solar.⁽¹²⁾

2.2.2 Colonial

España dio fin a la vida social y cultural de los aborígenes en México después de 200 años de establecidos los aztecas como pueblo dominante en el Valle de Anahuác

⁽¹¹⁾ MERINO ALCANTARA, Guillermo. "México ante el Derecho del Trabajo". *Revista Mexicana del Trabajo*. Tomo V. 8a., Epoca. No. 1. Enero - Marzo. 1982. p. 127-129

⁽¹²⁾ HORI ROBAINA, Guillermo. "La Jornada de Trabajo". *Revista Mexicana del Trabajo*. Tomo V. 8a. Epoca. No.1. México, 1982. p. 97-99

(1325-1525) y tras la conquista, implantó el régimen laboral correspondiente al cuadro comparativo de la Edad Media.

La actividad productiva de la Colonia y la regulación jurídica del trabajo fue gobernada desde España que buen cuidado guardó de que no se recibieran en América más noticias ideológicas que las que fueran de su conveniencia. Quedaron cerrados el pensamiento y la cultura coloniales a la decisión y circunstancias de la vida de la nación conquistadora.

El desenvolvimiento de los trabajadores en la época colonial se dictaron en la Nueva España para protección de los indígenas fueron las Leyes de Indias, consignándose en los mismos garantías para los trabajadores y en particular para las mujeres y los niños. Las Leyes de Indias prohíben el trabajo de mujeres y niños, siempre que éstos hubieren cumplido los 18 años.

El México colonial ante lo que pudiera consistir desempleo del trabajo quedó sujeto a la vida jurídico laboral del cuadro corporativo imperante en Europa, pero con una notable excepción legislativa iniciada por los Reyes de Castilla.

Las Leyes de Indias consignaron normas protectoras del hombre que trabaja bajo subordinación y trajeron aparejadas sanciones pecuniarias para el caso de su incumplimiento. Estatuyeron principalmente: libertad de trabajo; trato humano para el

trabajador; disposiciones legales tutelares de los trabajadores, jornada de trabajo (Felipe II expidió, inclusive, una norma para ciertos casos la limitó a ocho horas, con dos horas de reposo, cuatro por la mañana y cuatro por la tarde), prohibición para el trabajo de los menores de 18 años, salario justo y pagado semanalmente en propia mano; descanso semanal con pago de salario; irrenunciabilidad del salario y preferencia del crédito de los indígenas proveniente de su trabajo; protección en tareas peligrosas e insalubres; obligación de impartir educación mediante el establecimiento de colegios y seminarios; y, medidas de seguridad social. ⁽¹³⁾

En 1549 la Ley X prohibía que las mujeres fueran encerradas para trabajar, ordenaba el mencionado precepto, que fueran dejadas en libertad para atender los quehaceres del hogar, y que su trabajo lo efectuarán allí mismo, que siempre consistió en hilados y tejidos y alfarería, a fin de que con el fruto obtenido debían pagar el tributo al rey. La Ley XIII del año 1608, prohibía que las indias dejaran el hogar, cuando tenían hijos, para prestar sus servicios en la crianza de niños españoles, haciendo notar que la mujer mexicana empezó a figurar como trabajadora en los oficios de doméstica y nodriza.

Se prohíbe la ocupación en labores pesadas y excesivas a la indígena próxima a ser madre en la Ley XVIII de las Leyes de Burgos; así como también llevarlas al trabajo de minas en los tres años que duraba la lactancia del vástago.

⁽¹³⁾ SALMORAN DE TAMAYO, Ma. Cristina. Legislación Protectora de las Mujeres. Tesis Profesional. México. 1945. p.56

Cuarenta Ordenanzas expedidas por España para el Reino de la Nueva España (México), rigieron en la vida de ésta en lo laboral y en lo concerniente a la Ciudad. Las ordenanzas fueron promulgadas por el Cabildo de la Ciudad de la Nueva España y confirmadas por el Virrey, individualmente equiparables a un decreto o a una ley, pero consideradas en su conjunto como un cuerpo legislativo. En materia de trabajo las (Ordenanzas de Gremios) fueron verdaderamente minuciosas, aplicables para cada oficio o especialidad, constituyendo como en otros países en esta época, la fuerza legal conducente a que los maestros explotaran en el trabajo a los oficiales, o compañeros y a los aprendices, protegidos en cada gremio ante la competencia en cuanto a precios, adquisición de materias primas, número de establecimientos, integración de sus talleres, etc. , que no propiciaron régimen alguno de protección en el trabajo, pero sí de la producción. ⁽¹⁴⁾

Aunque todas estas ordenanzas no fueron debidamente cumplidas, alcanzaron minorar el inhumano trato de que eran objeto, mismas que fueron proporcionadas por la Iglesia Católica y gestionadas por sus misioneros, para desempeñar labores en establecimientos industriales a los que no hubiesen cumplido 13 años, y a los mayores de 15 en los centros de trabajo y aumento en el salario, fue en esta organización donde se pide la igualdad del salario femenino y de los menores. Las empresas ven un gran enemigo en este círculo y prohíben sus reuniones, así como la formación de grupos de defensas, por lo que los trabajadores determinan irse a la huelga.

⁽¹⁴⁾ Idem.

Participando las obreras en el movimiento al igual que sus compañeros de trabajo, uniéndose en grupos de defensa, entre ellos el más importante (Hijas de Anahuác), Triunfo que después logran cuando lo consigue el Partido Liberal. ⁽¹⁵⁾

Se organiza el Circulo de Obreros Libres en 1906, con el fin de obtener menos horas siguientes, reglamenta el trabajo de mujeres, dando a éstas capacidad plena para que puedan celebrar contrato de trabajo aún siendo casadas; el artículo 10o. prohíbe el trabajo nocturno de mujeres en fábricas, labores agrícolas y talleres.

La Legislación del Trabajo del Estado de Yucatán, promulgada en Mérida el 2 de diciembre de 1915, en el capítulo que trata del contrato individual dice entre otras cosas, con referencia al trabajo femenino y de menores, que deben prohibirse a éstos.

La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, expedida por Cándido Aguilar el 14 de enero de 1918, en el capítulo referente al trabajo de las mujeres expone en sus artículos 85 a 93, lo que se entiende por labores insalubres y peligrosas; en el 91 modifica la fracción V del artículo 123 Constitucional, ordenado que las trabajadoras tendrán 8 semanas de descanso, cuatro antes y después del parto con el disfrute de la mitad de su salario.

⁽¹⁵⁾ Ibidem p. 37

Ante la falta de legislación del trabajo fue la Constitución la que otorgaba facultad reglamentaria en el artículo 123 a los Estados para regir sobre esta materia; en el año 1929, cuando por una reforma de la fracción X del Artículo 73, se dio facultad al Poder Legislativo para legislar en materia obrera, consiguiéndose por lo tanto la elaboración y la consecuente promulgación el 18 de agosto de 1931 de la Ley Federal del Trabajo, en la que se otorgaban garantías y conquistas para la mujer que trabaja.

En 1976 se lleva a cabo el Primer Congreso Obrero, participando casi todos los trabajadores de la República, es en esta organización donde se considera por primera vez a la mujer como obrera, proponiéndose además que todos sus problemas debían resolverse, en el año de 1994 se reglamenta el servicio doméstico.

2.2.3 México independiente

Infiltradas en la Nueva España las ideas libertarias de la Revolución Francesa, y con motivo de la dominación napoleónica en España, después de larga lucha, México se hizo independiente en 1821 y, posiblemente por la rara mixtura de la idiosincrasia del indígena con la inútil arrogancia del español, lejos de procurarnos un sistema productivo propio que hubiera propiciado la necesidad de sujetarnos a normas de trabajo que posibilitaran su regulación e incremento, incurrimos en falta de estabilidad y disidencia ideológica, amen de otras varias causas, que cerraron al México independiente el paso de la industria que asomaba ya pujante en el siglo XIX, siglo

del positivismo, de la esperanza, de la revolución industrial, de la conmoción y cambios del pensamiento, y sin absorber las nuevas ideas, continuaron vigentes en materia de trabajo las disposiciones legales que no eran nuestras, porque aquí las dejó España.

La cuestión político social ocupó la atención de los mexicanos durante la primera mitad del siglo XIX, no sin que dejaran de exponerse con dicho motivo preclaras ideas precursoras de la tutela y defensa del trabajador asalariado; fueron materia de discusión en la expedición de la Constitución de 1857.

Ignacio Ramírez "El Nigromante", al discutir la nueva Constitución, con notable visión jurídica, expuso la situación existente desde principios del siglo para el trabajador mexicano, oprimido y explotado, y clamó por su defensa requiriendo leyes tutelares para hacer cesar el abuso inicuo del hombre por el hombre y con ello la opresión en el trabajo. Exigió, además, convertir el capital en trabajo y establecer el derecho a dividir las ganancias entre las clases productivas.

El Congreso Constituyente dió a México la Constitución de 1857, de corte individualista y liberal cuando ya los grandes pensadores Carlos Marx y Federico Engels habían asestado el golpe de muerte a las concepciones del individualismo. Fue así como el gran jurista Ignacio Vallarta, al referirse en el seno del Constituyente a la libertad de industria, comercio y trabajo, expresó que el derecho al trabajo libre es una exigencia imperiosa del hombre, pero que la Constitución debía limitarse a proclamar la libertad de trabajo, porque los reglamentos en materia de industria no le

correspondían; Vallarta confundió el problema laboral y su regulación con la libertad de trabajo, para que así la naciente Ley Fundamental dejara de consagrar los derechos de los trabajadores mexicanos, aun cuando sí concedió el derecho de libre asociación o de reunirse pacíficamente para un objeto lícito.

2.2.4 La Reforma

Las Leyes de Reforma cambiaron el sistema de propiedad y terminaron con el funcionamiento de las corporaciones (cofradías y gremios), importante cuestión no obstante, que para entonces nuestra industria era aun precaria y predominaba el trabajo y producción agrícolas. El Archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el Castillo de Miramar. Convencido el príncipe austriaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores: el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio y en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de Las Garantías Individuales, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El primero de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley del Trabajo y del Imperio: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con

dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaban veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarías por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias. ⁽¹⁶⁾

El emperador expidió el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, la Ley sobre trabajadores o Ley del Trabajo y del Imperio, ordenó el establecimiento de la Junta Protectora de las Clases Menesterosas y legisló sobre garantías individuales. En estas disposiciones se hizo especial hincapié en la libertad de trabajo. Además, la Junta antes mencionada debía recibir las quejas y procurar la mejoría de la clase trabajadora. Esta legislación, prácticamente, careció de vigencia porque la guerra libertaria impidió su aplicación.

La afirmación sobre el espíritu liberal de los actos legislativos para entonces avanzados, resulta de que restablecida la República Federal, México dió un paso atrás cuando en 1870 y en 1884 el trabajo subordinado quedó reglamentado por el Código Civil bajo el Código de Napoleón, quedando incluida la prestación de servicios en el Contrato de Obras, supeditado a la autonomía de la voluntad, a la teoría, y al efecto del pago o cumplimiento de las obligaciones en general, sin que la protección de los trabajadores resultara reconocida.

⁽¹⁶⁾ DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I. Edición Novena. Porrúa. México. 1984. p. 492

Pero fue peor. El Código Penal de 1871 tipificó como delito de asociación de los trabajadores que para obtener mejores salarios y condiciones de trabajo emplearan la violencia física o moral, calificada penalmente como un medio para impedir el libre ejercicio de la industria o trabajo. Terrible disposición que constantemente se aplicó en contra de los trabajadores. ⁽¹⁷⁾

2.2.5 México actual

Al finalizar el siglo XIX bajo la dictadura de Porfirio Díaz, a costa del sacrificio de los trabajadores mexicanos, se presenció la llegada de los capitales extranjeros que propiciaron el incipiente desarrollo de la industria mexicana que crecía siempre con opresión y vejaciones, cometidas particularmente por los extranjeros en contra de la clase laboral, situación que subsistió, aún entre los empleadores mexicanos, hasta que la revolución iniciada en el año de 1910 bajo la bandera agraria, culminó en 1917 con el triunfo de la causa de los trabajadores.

Nació, entonces, en el mundo jurídico, una Constitución mexicana resultante de la primera revolución social del siglo XX, que por primera vez en la historia universal, consignó las garantías sociales con el rubro (Del Trabajo y de la Previsión Social), atribuyéndole la misma categoría y reconocimiento que a las garantías individuales,

⁽¹⁷⁾ Idem

constituyentes ambas de los derechos humanos garantizados por el pueblo de México en forma supra estatal.

Así actuó revolucionariamente nuestro país ante el Derecho del Trabajo. El trabajador no quedó ya aislado frente a su patrón en nombre del interés particular de cada individuo y en general de la nación, y el Estado mexicano dejó de ser un simple espectador en el fenómeno económico para convertirse en participante de la realización del bienestar social. Habían nacido los derechos sociales. La justicia social generó la fuerza que vivifica el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo, y que afirma el (primado de la justicia sobre las fuerzas económicas naturales).

La Constitución de 1917 estableció en su artículo 123 que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberían expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases constitucionales contenidas en las treinta fracciones entonces integrantes del citado artículo 123, y ante esta disposición las legislaturas rivalizaron en propiciar el avance jurídico laboral respecto a las bases, contenido mínimo, conforme a una nueva ideología revolucionaria.

Culminó esta experiencia, después de haber recogido a las Legislaturas de los Estados la facultad para legislar en materia de trabajo (septiembre de 1929) para reservarla al Congreso Federal en actitud de unificación y congruencia, en la primera Ley Federal del Trabajo expedida el 18 de agosto de 1931.

La aplicación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 permitió la separación y abundó en la diferenciación del Derecho del Trabajo respecto del Derecho Común cuyos principios estáticos regulan las relaciones humanas bajo igualdad de las partes consideradas en igualdad de circunstancias ante la norma jurídica.

Haciendo un análisis de las prestaciones a que la mujer tenía derecho y que se encontraban reglamentadas en la Ley Federal del Trabajo de 1931, se pueden analizar en los siguientes artículos

ARTICULO 21. - "La mujer casada no necesitará el consentimiento de su marido para celebrar el contrato de trabajo ni para ejercitar los derechos que de él deriven.

ARTICULO 22. - "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

Fracción I. "Las que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres y los menores de dieciséis años, establezcan para uno y otros el trabajo nocturno industrial, o el trabajo en establecimientos comerciales después de las veintidós horas".

Fracción II. "Las que establezcan por consideraciones de edad, sexo o nacionalidad un salario menor al que se pague a otro trabajador en la misma negociación por trabajo de igual eficiencia en la misma clase de trabajo o igual jornada".

Fracción VI. "Las que fijen horas extraordinarias de trabajo para las mujeres y menores de dieciséis años".

ARTICULO 76.- "Para las mujeres y los mayores de doce años, pero menores de dieciséis, en ningún caso habrá jornada extraordinaria de trabajo".

ARTICULO 77.- "Las mujeres y los mayores de doce, pero menores de dieciséis años, no podrán desempeñar labores insalubres y peligrosas".

ARTICULO 79.- "Las mujeres disfrutarán de ocho días de descanso antes de la fecha en que, aproximadamente se fije para el parto, y de un mes de descanso después del mismo, percibiendo el salario correspondiente".

ARTICULO 86.- "Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la calidad y la cantidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe comprender salario igual, comprendiéndose en éste, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria, sin que se puedan establecer diferencias por consideración de edad, sexo o nacionalidad".

ARTICULO 94.- "En caso del artículo 79 las mujeres percibirán su salario íntegro".

ARTICULO 107.- "Queda prohibido respecto de las mujeres:

I. El trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

II. La ejecución de labores peligrosas e insalubres, salvo cuando a juicio de autoridad competente se hayan tomado todas las medidas e instalado todos los aparatos necesarios para su debida protección.

ARTICULO 108.- "Son labores peligrosas:

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

II. Cualquier trabajo con sierra automática, circulares o de cinta, cinzallas, cuchillos, cortantes, martinets y demás aparatos mecánico cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales.

III. Los trabajos subterráneos y submarinos.

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

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

ARTICULO 109.- Son labores insalubres:

I. Las que ofrezcan peligros de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o de materias que las desarrollen;

II.- Toda operación industrial o emanaciones nocivas;

III. Cualquier operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos.

IV.- Toda operación que produzca por cualquier motivo humedad continua; y

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

ARTICULO 110.- “Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto no desempeñarán trabajo que exijan esfuerzo físico considerable. Si transcurrido el mes de descanso a que se refiere el artículo 79, se encuentran imposibilitadas para reanudar sus labores, disfrutarán de licencia que, salvo convenio en contrario, será sin goce de sueldo por todo el tiempo indispensable para su restablecimiento conservando su empleo y los derechos adquiridos conforme al contrato.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 fue objeto de catorce reformas, la mayor parte de ellas consecuentes con las reformas al artículo 123 Constitucional, actualizándolas con el tiempo y el espacio no por ello dejó de imponerse la necesidad de legislar sobre el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo en México, en vigor a partir del 1.º de Mayo de 1970; por lo que los efectos resultantes para México de tales reformas consistieron en:

- Determinó los beneficios mínimos correspondientes a los trabajadores, tanto en lo individual como en lo colectivo.
- Propició la mejoría y evolución de las condiciones de vida de los trabajadores.
- Mantuvo armonía en sus principios e instituciones, de acuerdo al advenimiento de la industrialización y de la nueva tecnología.
- Su importancia y trascendencia quedaron manifiestas por las instituciones colectivas tales como el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga.
- Reglamentó y reguló razonablemente los problemas de trabajo y de organización gremial; y consecuentemente, apoyó el progreso de la economía nacional.

A partir de 1940 se hace sentir con fuerza expansiva la evolución económica de México, que más tarde recibe el impulso que la Segunda Guerra Mundial imprimió en la industria. Modificadas las circunstancias del fenómeno productivo y de la seguridad social se impuso la necesidad de renovar las instituciones laborales.

En plena evolución por más de treinta años, la economía conduce al reconocimiento de la necesidad de operar jurídicamente la transformación social. Adviene el cambio con notable impulso cuando las reformas al artículo 123 Constitucional y a sus leyes reglamentarias dieron lugar al nacimiento del Seguro Social, del Estado-patrón, a la introducción del concepto (relación de trabajo) como parte integrante del Derecho-realidad; a la reinstalación obligatoria ante el despido injustificado que ratifica y refuerza el principio de la estabilidad en el empleo cuya naturaleza la hizo consistir George Ripert en (una especie de propiedad incorpórea sobre el empleo), y a la reglamentación del derecho de los trabajadores para participar en las utilidades de las empresas controladas ya por el Registro Federal de Causantes y por la Ley del Impuesto Sobre la Renta, amén de otras disposiciones, que fueron precursoras de la renovación del pensamiento en lo laboral.

Con la promulgación de la Constitución de 1917, la mujer mexicana adquirió el derecho de igualdad en el goce de las garantías individuales.

Después de una larga lucha, en 1946 se le reconoció a la mujer el derecho a votar y ser votada en las elecciones municipales, y hasta 1953, al ser reformado el artículo 34 Constitucional, las mujeres obtuvieron la igualdad plena de los derechos políticos

fijándose en 1969, la edad de 18 años como edad mínima para el ejercicio de este derecho, hecho que contribuyó a que desde entonces se haya incrementado sistemáticamente el número de mujeres que integran los recintos parlamentarios.

Para 1968 había terminado el simple dirigismo económico del Estado como espectador del fenómeno social y las situaciones ya apuntadas, aunadas a las nuevas ideas tomadas del Derecho Internacional del trabajo, propiciaron la elaboración del proyecto que después de haber sido estudiado durante casi dos años por la Comisión Redactora, fue discutido por los sectores obrero-patronal y del Estado con sus autores, en un verdadero procedo democrático y así se presentó al Congreso de la Unión la iniciativa presidencial de fecha 12 de diciembre de 1968.

Esta iniciativa todavía quedó sujeta a discusión democrática hasta el mes de noviembre de 1969 y fue el día 1o. de Abril de 1970, cuando terminado el proceso legislativo se publicó en el Diario Oficial de la Federación la nueva Ley Federal del Trabajo, para entrar en vigor el 1o. de Mayo del propio año de 1970.

Esta Ley se expidió sobre principios filosófico sociales connotativos de la nueva ideología surgida de los antecedentes expuestos.

Su finalidad es conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

Sus postulados:

- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil;
- Es trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.
- El trabajo humano es libre;
- No es artículo de comercio;
- Constituye un derecho y un deber sociales;
- Exige respeto para la dignidad y decoro humanos;
- Exige respeto para las libertades (individuales, colectivas y sociales, continentes de los derechos humanos garantizados por la defensa social);
- El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la salud, la vida y un nivel decoroso para el trabajador, su familia o sus dependientes económicos;
- Es de interés social la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
- En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, y

- El trabajador es particularmente protegido en el procedimiento laboral para nivelar su desigualdad frente al patrón.

En la actualidad, adicionada la ley por importantes reglamentaciones del derecho de los trabajadores para obtener prestaciones tales como: habitación higiénica, cómoda y barata; capacitación y adiestramiento a cargo de sus patrones, mayor protección en materia de seguridad social; y para que los padres preserven el derechos de los menores a la satisfacción de sus necesidades y a su salud física y mental.

Por que las características que conforman el Derecho Mexicano del Trabajo son:

1. Constituye un conjunto de garantías para los derechos humanos que dan existencia y contenido a la defensa social.
- 2.. Se inspira en un principio social que mira al hombre mismo en lo social y exige dignidad y decoro humanos.
3. Tiene principios propios y descansa en ideología propia.
4. Es un Derecho-realidad, independiente del Derecho común.
5. Es un Derecho tutelar, protector de los trabajadores.

6. Es un derecho de clase, absolutamente irrenunciable.

7. Es un Derecho imperativo, de estricto orden público, inseparable de la realidad jurídica.

8. Tiene carácter de necesidad igual para el hombre que para la mujer (salvo el aspecto de la maternidad).

9. Persigue la nivelación de las desigualdades.

10. Procura la realización de la justicia social mediante el equilibrio de las fuerzas productivas.

A partir de 1974, se suscitaron diversas reformas constitucionales para reconocer a las mujeres los mismos derechos y obligaciones que los varones, posibilitando el logro de una posición equitativa en la familia y en la sociedad.

El artículo 123 Constitucional fue reformado con objeto de posibilitar a la mujer el trabajo en labores nocturnas, situación que antes no estaba permitida, pero prohibiéndole durante el embarazo realizar trabajos que pudieran exigirle un esfuerzo considerable y por ello significar un peligro para su salud y la del producto. También se establece que podrá gozar de un descanso durante las seis semanas anteriores y las seis posteriores al parto, con goce de sueldo íntegro y con dos descansos extraordinarios por día, para que pueda alimentar a su hijo.

El artículo 4o. Constitucional establece claramente los valores que nuestra sociedad desea convertir en realidad, entre ellos destacan la igualdad del varón y la mujer ante la Ley, la protección a la organización y el desarrollo de la familia y el derecho a la libre decisión sobre el número y esparcimiento de los hijos.

La Ley General de Población y su Reglamento, promulgada también en 1974, dió origen al Consejo Nacional de Población que es el organismo responsable de la planeación demográfica nacional y el que define los principales aspectos de la política de la población, en su artículo 3o. fracción V, la Ley General de Población señala como medida necesaria "promover la plena integración de la mujer al proceso económico, educativo, social y cultural.

La lucha de las mujeres mexicanas por lograr el reconocimiento de sus derechos, de su dignidad, capacidad y trabajo ha sido larga y difícil, sin embargo, la mujer ha llegado a ocupar un lugar cada vez más importante en la sociedad y ha reafirmado sus derechos.

Las características de la evolución económica y social del país determinan los niveles y cualidades de la participación de la mujer en el empleo.

Uno de los problemas que han inhibido la participación adecuada de la mujer en el trabajo es la existencia de una serie de concepciones culturales que distorsionan su actitud ante la vida y que se reproducen en el ámbito laboral.

En México la mujer ha logrado incorporarse al mercado de trabajo sin tener las condiciones sociales que le permitan desembarazarse de la carga de trabajo que en el hogar se genera; sin contar con el apoyo institucional que le de las garantías suficientes en su actividad remunerada; y con la gran desventaja de una cultura patriarcal que por encima de leyes se impone y la devalúa en sus capacidades.

En el artículo 4o. Constitucional se plantea la igualdad de la mujer y los varones. No obstante, esto no ha sido garantía en sí para que la mujer se incorpore en igualdad de condiciones al trabajo ni suficiente para el papel de la mujer en la reproducción social, en la familia y por cuestiones culturales.

Las garantías conquistadas y consignadas tanto en la carga magna como en la Ley Federal del Trabajo han apoyado la incorporación de la mujer a la actividad económica. ⁽¹⁸⁾

⁽¹⁸⁾ Coloquio Regional sobre "El Fomento de la Igualdad en el Empleo para la Mujer en América Latina". Ponencia presentada por SANCHEZ RICARTE, e. Teresa. <México. 1992

CAPITULO 3

EL DESARROLLO DE LA MUJER EN EL DERECHO DEL TRABAJO

3.1 Marco legal de la mujer en México.

Las garantías conquistadas y consagradas en la Carta Magna como en la Ley Federal del Trabajo han apoyado la incorporación de la mujer en la actividad económica, pero el despotismo y prepotencia común de los patrones hacia los trabajadores en el caso de la mujer es mayor, a las embarazadas se les niega la oportunidad de concursar para obtener el empleo, su salario es en muchos casos menor al mínimo, no respetan los periodos de descanso obligatorio para las mujeres embarazadas, ni los señalados para la lactancia. En términos generales la problemática que padece la mujer que ha logrado integrarse a actividades productivas, pero al margen de ella existen mujeres en edad de trabajar que no son consideradas como parte de la población activa, y por tanto es marginada para lograr su inserción a una fuente de trabajo; por lo que se suscitaron reformas constitucionales para reconocer a las mujeres los mismos derechos y obligaciones que los varones, posibilitando el logro de una posición equitativa en la familia y en la sociedad.

3.1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Derecho del Trabajo concede por medio del artículo 123 Constitucional, un mínimo de garantías sociales a los trabajadores en general: un mínimo de garantías en la

lucha, es decir, en la huelga, que es el medio más fuerte con que cuenta el proletariado, en el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador, ya que esta no es estática. Al referimos concretamente a nuestro tema, se encuentra que el artículo 123 Constitucional, concede garantías y protección a la trabajadora en dos formas: una general que se refiere a toda clase de personas del sexo femenino, como sujetos de derecho en la contratación laboral, no haciendo ninguna distinción ni salvedad por su estado civil, ni sexo; la otra especial en donde se toma en cuenta la función genérica de la obrera próxima a ser madre, y que se pueden analizar en las siguientes fracciones:

Fracción II.- "La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

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

descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos".

El periodo de embarazo requiere reposo y es peligroso para la trabajadora próxima a ser madre, ejecutar trabajos pesados, que puedan ocasionar serios efectos: abortos, (que además de causar la muerte del producto, acarrear enfermedades a la madre como el cáncer y diversos trastornos propios del sexo); nacimientos prematuros (trayendo como consecuencia que los seres que vienen al mundo no sean normales y crezcan hasta con taras mentales). Por lo que se refiere la fracción descrita, es necesaria para la conservación de la especie.

El descanso posterior al parto, es de considerarse de vital importancia, dado que, con la maternidad, la mujer sufre un desgaste físico y mental, imposibilitándola para realizar el trabajo durante el puerperio, y en el cual debe recuperarse para no perjudicar su salud. Por otra parte, es indispensable percibir su salario completo durante ese periodo, en virtud que es la fuente de sostén con que cuenta y de donde obtiene los recursos para su subsistencia y la de los miembros de la familia. A efecto de que el recién nacido, pueda ser alimentado a sus horas, se conceden dos descansos de media hora diarios a la trabajadora, para evitar enfermedades que pueden acarrear al niño, por la falta de atención alimenticia.

Fracción VII.- "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad". De este principio se desprende que, la mujer por su sexo no

será objeto de discriminación y gozará de todos los derechos, es decir de igualdad jurídica respecto de los hombres en lo que se refiere a la contratación laboral, en virtud de que ha quedado establecido que su rendimiento es tan efectivo como el masculino, estableciéndose desde luego la igualdad de salario para no dar lugar a la explotación que se venía cometiendo en otros tiempos. Por lo que hace a la nacionalidad, la idea del Constituyente es en un principio, reconocer la existencia de la libertad y la igualdad de oportunidades en el terreno del trabajo para todos los habitantes, como un postulado social fundamental, enmarcado dentro de los derechos del hombre, pero sobre todo prevee la protección de la trabajadora mexicana ya que en muchos centros de trabajo, las extranjeras eran preferidas y disfrutaban de salarios superiores que las nacionales.

Fracción XI.- "Cuando por circunstancias extraordinarias deba aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un cien por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá excederse de tres horas consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años, no serán admitidos en esta clase de trabajos. La fracción que antecede se relaciona con nuestro tema y prohíbe la prolongación del trabajo, es decir, de la jornada extraordinaria. La mujer además de ir en busca de una entrada de dinero, a fin de contribuir a la subsistencia económica de la familia, tiene que atender los quehaceres domésticos y el cuidado de sus miembros; tal fue el motivo principal de la prohibición que establece la Constitución en cuanto a la prolongación de la jornada para las trabajadoras. Por otra parte, toma en cuenta la fatiga, que es una intoxicación

producida por la acumulación de sustancias venenosas en el organismo, resultado del trabajo excesivo, y que trae como consecuencia multitud de accidentes y enfermedades profesionales.

3.1.2 Ley Federal del Trabajo

El derecho del trabajo Mario de la Cueva lo define como "la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital. El equilibrio surge de la justicia social que deviene la fuerza que lo vivifica, presencia del elemento humano en la economía y el primado de la justicia sobre las que han sido llamadas fuerzas económicas naturales, porque el alma y el fin de las normas de trabajo son el hombre mismo, el hombre trabajador."⁽¹⁹⁾

El nuevo contenido de nuestro derecho del trabajo lo hizo residir México en el reconocimiento de los derechos humanos emanados del pueblo a través de la Constitución. Jorge Jellinek los llamó Derechos Públicos subjetivos que imponen al Estado y a la sociedad un "Hacer" o un "No Hacer", bajo deberes de protección, de vigilancia o de sanción (citado por De la Cueva). El derecho que quedó calificado por nuestra Constitución como derecho al trabajo digno y socialmente útil, en la organización social para el trabajo a fin de obtener empleo y mayor productividad, constituye un empeño de la nueva actitud legislativa y administrativa, por cierto muy

⁽¹⁹⁾ DE LA CUEVA, Mario. Derecho del Trabajo, Porrúa. 1938. p. 364

fecunda. Hay un capítulo especial en la nueva legislación que señala reglamentaciones específicas para la jornada de trabajo de la mujer:

- No se permite, salvo excepciones muy específicas, la jornada nocturna de trabajo;
- No se permiten los trabajos peligrosos;
- No se permite el manejo de bultos pesados o excesivamente voluminosos que pudieran afectarla físicamente.

Goza también la mujer de otras protecciones encaminadas a la seguridad de la madre y el producto, cuando se encuentra en estado de gravidez; goza asimismo de un descanso prenatal y de otro después del parto de 45 días cada uno. Además durante la etapa de lactancia, disfruta de dos periodos durante cada jornada, de media hora cada uno, para amamantar a su hijo.

En suma nuestra legislación, el Derecho del Trabajo, se preocupa mucho por la conservación de la salud y de la integridad física del trabajador: hombres, mujeres o menores de edad, estableciendo las normas adecuadas para cada uno de los casos.

En el caso de las mujeres, tienen protecciones también adicionales como los servicios de maternidad, de lactancia, asistencia médica para los niños, esto es, hay una protección de la salud del trabajador, hombre o mujer y de sus dependientes. Por lo que corresponde a las reformas que sufrió la Ley Federal del Trabajo en 1970, establece en:

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

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

Artículo 166. Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de 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 la diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

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

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

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

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

II. Disfrutarán de un descanso de seis 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 refiera la fracción II, percibirán un 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. Al regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

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

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

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

3.1.3 Tratados Internacionales.

El afán de libertad, así como el espíritu de superación es propio de todo ser humano, cuando la mujer siente que se emancipa; que se le otorgan derechos; que se le concede la igualdad jurídica; entonces siente también que es capaz de intervenir en la solución de sus propias necesidades y de la sociedad, y de este modo se lanza a ocupar el sitio que le corresponde. Su actuación humaniza el hogar, el trabajo, la ciencia y lucha por su subsistencia invadiendo las fábricas, las oficinas, las universidades, el comercio y en fin las diversas actividades que la vida exige. Dado

que su intervención es muy nueva y su evolución ha sido lenta, lógico es, que todavía le falte preparación y experiencia, pero a pesar de ello, se ha logrado imponer la necesidad de sus servicios.

Actualmente tiene varios grupos de defensa, organismos donde se discuten, se estudian y resuelven sus problemas. Precisa pues analizarlas para los efectos de presentar un estudio más completo y de palpar el propio esfuerzo realizado para conseguir la formación de asociaciones internacionales de mujeres.

Uno de los primeros brotes para llevar a cabo una Conferencia Internacional para resolver los problemas del trabajo, se realiza en Suiza; el Presidente del Consejo Federal, el Coronel Frey, hizo ver a la asamblea la necesidad de organizar conferencias, a fin de uniformar las leyes de los trabajadores. El 15 de mayo de 1889, el Consejo referido invitó a las naciones: Austria, Hungría, Bélgica, Dinamarca, Francia, Inglaterra, Italia, Luxemburgo, los Países Bajos, Portugal, Suecia, Noruega y Suiza, para que se llevara a cabo el 15 de marzo de 1890 y se tratara el descanso semanal, trabajo de minas y trabajo de mujeres y niños, pero esta reunión no se logró colocar.

Después de tantos intentos para que se llevara a cabo una reglamentación internacional del trabajo, se logra celebrar una conferencia preparatoria que tiene por sede Suiza. Se invita a casi todos los países de Europa para que asistieran a esta reunión, algunos no la aceptaron. A pesar de todo la conferencia se realiza en 1905, nada se consigue en la misma, porque los delegados belgas se opusieron a la prohibición del trabajo nocturno de mujeres, que desde luego, no convenía a los

patrones por el desproporcionado rendimiento que obtenían. En 1906, se reúnen de nuevo firmándose un proyecto de tratado entre los delegados de los países participantes.

Los puntos principales tratados fueron:

1. Sería aplicable a las empresas en las cuales trabajaran más de diez personas, con excepción de los detalles familiares.

2. No debía utilizarse a las mujeres en trabajos nocturnos entendiéndose por tal: aquél que se realizara entre las veintidós horas y las cinco de la mañana, con una jornada de 11 horas consecutivas.

3. Sólo podía ser permitido el trabajo nocturno en caso de fuerza mayor; así como en las industrias de productos de fácil descomposición; cuando en algunas estaciones del año se aumentara el trabajo, el descanso nocturno sería de 10 horas.

4. Todos los estados signatorios tendrían que crear organismos de control para seguridad del convenio, que se puso en vigor en el año de 1912.

Samuel Gompers Presidente de la Federation of Labor, fue quien tuvo la idea de para que se llevara a cabo una reunión de los representantes de los trabajadores organizados de todo el mundo con el objeto de que se abogara por la paz, es decir, para poner

final a la guerra de 1814. Es así como se consigue la Organización Internacional del Trabajo con el Tratado de Versalles, en el cual se acordó dictar una Legislación Protectora de la Mujer.

En la Parte XIII del Tratado de Versalles, e el preámbulo, se elabora la declaración Internacional de derechos del trabajador, conteniendo un mínimo de garantías para el mismo.

Considerando que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que, a su vez, origina tal descontento que la paz y la armonía universales están en peligro, es urgente mejorar esas condiciones, como por ejemplo la reglamentación de la jornada diaria y semanal de trabajo, el reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra el paro, un salario que garantice condiciones convenientes de existencia, las enfermedades generales o profesionales y los accidente de trabajo, la protección de los menores, de los niños y de las mujeres, las pensiones de vejes e invalidez, la defensas de los intereses de los trabajadores que se encuentran en el extranjero, la afirmación del principio de la libertad sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas.

Es así como se lleva a cabo la Conferencia de Washington celebrada el 29 de octubre de 1919. Siendo presidida por Mr. Wilson, Presidente de los Estados Unidos de Norteamérica. Asistieron delegados de: África del Sur, Argentina, Bélgica, Bolivia, Canadá, Chile, China, Colombia, Dinamarca, El Salvador, Ecuador, España,

Finlandia, Francia, Finlandia, Francia, Inglaterra, Grecia, Guatemala, Paraguay, Países Bajos, Perú, Persia, Polonia, Portugal, Rumania, Siam, Suiza, Checoslovaquia, Uruguay y Venezuela.

En esta conferencia se trató el trabajo nocturno industrial y la protección en el parto. La primera convención fue reproducción de la de Berna; enumerando las industrias que comprendían el concepto empresa industrial.

Los temas presentados se enumeraron en esta forma:

1.- Empleo y las mujeres.

- a).- Antes y después del parto; así como la indemnización de la maternidad.
- b).- Trabajo nocturno.
- c).- Trabajos insalubres.

2.- Extensión y aplicación de los convenios internacionales propuestos en Berna en 1906 (trabajo nocturno de las mujeres y prohibición del manejo del fósforo blanco).

La segunda conferencia trató de la protección de las mujeres durante el parto, la diferencia de la anterior estriba en que ésta también se aplica a los establecimientos mercantiles. El descanso es de seis semanas; presentación de un certificado que apruebe la gravidez y que el parto se produzca en un período también de seis

semanas, establece ayuda para el sostenimiento del nuevo ser; así como de las debidas condiciones de higiene que se deban guardar, gastos que se harán por medio del Seguro Social y de los fondos públicos, ordena la prestación del servicio médico gratuito durante la enfermedad de la maternidad y por último, concede dos horas de descanso diario de media hora, para amamantar al recién nacido. Constance Smith y Mille. Sochy Sanger presidenta y secretaria respectivamente de la comisión, presentaron un estudio consistente en: ⁽²⁰⁾

3- La mujer debe gozar de un período de descanso después del alumbramiento y otorgarle una indemnización durante el mismo.

4.- Antes del parto debe permitírsele que se separe del trabajo, presentando certificado médico, teniendo derecho de volver a su puesto.

Ponencia que tuvo éxito, aceptándose los puntos siguientes:

- Señalóse en qué establecimientos industriales se aplicaría el convenio. Entendiéndose que, por la palabra mujer se designaría a toda persona del sexo femenino, de cualquier edad y nacionalidad.

- En todos los establecimientos industriales y comerciales públicos o particulares en donde se empleen mujeres, se les concederá: seis semanas de descanso antes del alumbramiento, previa presentación de certifica médico que así lo establezca; se les

⁽²⁰⁾ DE LA CUEVA, Mario. Derecho del Trabajo. Tomol. Edición segunda. México. 1944. p. 644

otorgará una indemnización fijada por el Estado; además de asistencia médica gratuita, tendrán derecho a dos descansos de media hora para amamantar al vástago.

- Se establece por último, la prohibición del trabajo en labores peligrosas e insalubres, en el uso del zinc, plomo, liturgirio, protóxido de plomo, mínimo, cerosa y sulfatos del silicato.

La conferencia en cuestión, fue aprobada por nuestro país y publicada en el "Diario Oficial de la Federación" el 2 de noviembre de 1937.

La reunión celebrada en Ginebra en 1926, estudió el problema moral y material de las trabajadoras jóvenes que tenían que viajar, se propuso que en cada grupo debía acompañarlas una trabajadora social, a fin de cuidar y atender sus necesidades.

La conferencia de 1935, prohíbe el empleo de mujeres en trabajos subterráneos, aprobada por México y publicada en el "Diario Oficial de la Federación" el 4 de noviembre de 1937, medida de protección que está consignada en nuestra Ley Federal del Trabajo.

En el año de 1936 en Santiago de Chile, se celebra la primera Conferencia Panamericana, en la cual se exponen los puntos: estudio del salario y jornada de trabajo femenino y estudio de la maternidad y la moral

El resultado de la citada reunión consistió en: igualdad de salario y de la jornada: estableciese casas de cuna que funcionarán con las debidas condiciones de higiene en los talleres.

Comisión Interamericana de Mujeres. La mujer empieza a reunirse para tratar y resolver todas las cuestiones relacionadas con sus intereses, y de este modo se lleva a cabo la comisión creada en la Habana en 1928, confirmada en Montevideo en 1933 y establecida en Lima en 1938.

Misma en la cual se estudian y planten los derechos políticos de la mujer americana. Proponiéndose que se le otorgue la igualdad de derechos respecto de los hombres exponiendo además las condiciones del trabajo de la mujer campesina.

La vigésima Sexta Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1944, planteó la cuestión de la mujer asalariada pidiendo: igualdad de condiciones en el trabajo para ambos sexos y la situación de las obreras en la postguerra.

La Conferencia de Cancilleres, se celebra en México el 6 de mayo de 1945, reunión propuesta por la República Dominicana y por nuestro país; en la que se discutieron los derechos de la mujer americana, los puntos tratados consistieron en: suprimir la discriminación que ha sufrido la mujer que trabaja por su sexo e imponer una cuota anual a los países americanos por el sostenimiento de la Comisión Interamericana de Mujeres.

Después de la Conferencia de Cancilleres no se había logrado que volvieran a reunirse las delegadas de los países americanos para el estudio de las cuestiones relativas al trabajo femenino.

Muchos fueron los intentos para que al ser colocada otra reunión, se propusiera como punto principal, la creación e Oficinas Investigadoras de la Mujer en todos los países de América, idea de la Sra. Clara Williams de Yunge, apasionada de los problemas femeninos, secundada por la Sra. Gudelia Gómez Rodríguez, Directora de la Oficina Investigadora de la Mujer en nuestro país.

Los obstáculos fueron muchos, entonces ante esa dificultad, y para mantener vivo el interés del problema de las obreras, se logra instalar la conferencia, aunque no con el fin deseado, el 20 de abril de 1957 y en la Ciudad de México, inaugurada en la Sala Manuel M. Ponce del Palacio de Bellas Artes, e instalada en la Oficina Investigadora de la Mujer de la Secretaría del Trabajo y Previsión social.

Entre otras cosas se dijo en los puntos tratados, que medio millón de mujeres tendrán manera de mejorar sus condiciones económicas y sociales. Se alentará el trabajo de la artesanía clasificando las zonas del país donde se dediquen a estos oficios (artes folklóricas e industria doméstica).

Los puntos principales a estudio fueron: fundar patronatos especiales; impulsar las artes populares, salubridad y asistencia social, fomentar las sociedades cooperativas

en beneficio de la trabajadora campesina; igualdad en la remuneración y que el trato sea igual para hombres y mujeres en el trabajo.

En cambio, en nuestro medio mexicano, no sucede así en la psicología del hogar, dado el temperamento del marido que es distinto, la mujer en nuestro país debía tener un porcentaje de trabajo más elevado por el bajo nivel económico, pero esto acontece por la demasiada autoridad del marido sobre la esposa.

A efecto de hacer notar como ha aumentado en los últimos años la mano de obra femenina en nuestro país, y dejar asentado una vez más, la necesidad del servicio de la misma, se hace evidente en nuestro estudio.

De acuerdo con un informe presentado por la UNESCO a la Comisión Jurídica y Social de la Mujer, dependiente de la ONU, sobre la participación de la misma en la profesión docente, se puede notar que son numerosos los puestos ocupados por las mujeres; así mismo se realiza un fenómeno natural, el porcentaje declina cuando se pasa de la enseñanza media y de esta a la superior.

3.1.3.1 Convenios.

La gran mayoría de los convenios y de las recomendaciones de la OIT se aplican indistintamente a los hombres y a las mujeres. Las mujeres están amparadas al igual

que los hombres por los instrumentos que la OIT ha adoptado en diferentes ámbitos que están dentro de su esfera de competencia ya que los derechos fundamentales del hombre y del empleo y de la formación profesional, de las condiciones de trabajo de la seguridad e higiene del trabajo. Al lado de estas normas que se aplican a la totalidad de los trabajadores, la OIT ha adoptado algunas normas distintas especialmente a las mujeres y a tener en cuenta los problemas específicos que encuentran en el trabajo. Desde su origen, la acción normativa de la OIT en esta esfera se ha inspirado en dos preocupaciones: proteger a las mujeres en contra de unas condiciones de trabajo demasiado penosas y concederles derechos iguales a la de los hombres. Así es como el preámbulo de la Constitución de la OIT, tal como fue adoptado en Versalles en 1919, menciona entre las condiciones de trabajo que era urgente mejorar "la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres" y la afirmación del principio "de salario igual por un trabajo de igual valor". Si bien en el comienzo de la organización se ha subrayado el primero de estos objetivos, la evolución actual se dirige más bien a privilegiar la promoción de la igualdad entre los hombres y las mujeres.

Normas especiales de protección: entre los instrumentos que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en su primera reunión en 1919, tres eran relacionados especialmente con las mujeres: el Convenio número 3, sobre la protección de la maternidad, el Convenio número 4, relativo al trabajo nocturno de las mujeres y la Recomendación (núm. 4) sobre la protección de las mujeres y de los niños contra el saturnismo. Esta última Recomendación sugiere prohibir el empleo de las mujeres en ciertas operaciones industriales por "razón de los peligros que (las

operaciones mencionadas) ofrecen para las mujeres desde el punto de vista de la maternidad.

En los primeros instrumentos arriba mencionados se encuentra la síntesis de las preocupaciones invocadas para justificar la adopción de medidas especiales de protección para las mujeres: la preocupación de proteger a las mujeres en su función de reproducción - función que puede verse amenazada por condiciones de trabajo malsanas o demasiado penosas, como lo había demostrado la experiencia de la revolución industrial del siglo XIX, y la de asegurarles condiciones de trabajo que les permitan hacer frente a sus obligaciones familiares. Se puede observar a este respecto que, a diferencia de la mayoría de las legislaciones nacionales, el Código Internacional del Trabajo contiene un número relativamente limitado de normas especiales de protección destinadas a las mujeres y que estas normas se vinculan esencialmente a las dos categorías de preocupaciones anteriormente mencionadas. En particular la idea de una debilidad física inherente a la mujer que justificaría por sí misma prohibiciones o una protección especial, aparte de la preocupación de proteger la maternidad, no encuentra nada más que un eco muy débil en las normas de la OIT.

Normas relativas a la protección de la maternidad: La protección de la maternidad está reglamentada principalmente por el Convenio núm. 3, sobre la protección de la maternidad, 1919, por el Convenio 103 sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y por la Recomendación núm. 95 sobre la protección de la maternidad, 1952. En la parte VIII del Convenio núm. 102 sobre la seguridad social (norma mínima), 1952, figuran disposiciones relativas a las prestaciones de

maternidad. Además disposiciones relativas a la protección de la maternidad figuran en la parte VII del Convenio núm. 110 sobre las plantaciones, 1958, y en la parte VIII del Convenio núm. 102 sobre la seguridad social norma mínima, 1952, figuran disposiciones relativas a las prestaciones de maternidad. Estos instrumentos aseguran a la mujer embarazada o que lacta una triple protección: protección de su salud y de la de su hijo; protección de su empleo y garantía de sus ingresos. A continuación se examinarán las normas cuyo propósito es asegurar la protección de la salud y del empleo; el mecanismo que garantiza el ingreso será examinado más adelante en la parte relativa a la seguridad social.

El Convenio núm. 3 se aplica a la industria y al comercio; el Convenio 103 abarca un campo más extenso que comprende la industria, los trabajos no industriales, los trabajos agrícolas, así como el trabajo doméstico y el trabajo asalariado a domicilio, pero prevé excepciones para empresas familiares y autoriza derogaciones para ciertas categorías de trabajos. Estos dos Convenios se aplican a las trabajadoras de las empresas públicas y privadas, casadas o no, cualquiera que sea su edad o nacionalidad y, según el Convenio núm. 103, cualquiera que sea raza o creencia religiosa.

Los convenios prevén una licencia mínima de maternidad de 12 semanas, de las cuales seis semanas deben tomarse antes de los partos y seis semanas después de los mismos, de conformidad con el Convenio núm. 3 y de las cuales seis semanas, deben tomarse después de los partos de conformidad con el Convenio 103. Esta licencia debe prolongarse en caso de error en el cálculo de la fecha del parto así

como en caso de enfermedad que resulte del embarazo o de los partos. Durante el tiempo de la licencia, la mujer tendrá derecho a prestaciones en dinero y a prestaciones médicas. Si lacta a su hijo, tendrá derecho de interrumpir su trabajo con esta finalidad, y dichas interrupciones deberán tenerse en la duración del trabajo y ser retribuidas como tales. Mientras que el convenio núm. 103 deja la determinación de esta cuestión a la legislación nacional. Los convenios prohíben el despido de la mujer, por cualquier motivo que sea, durante su ausencia en licencia de maternidad o en una fecha tal que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

La recomendación núm. 5 fija sobre algunos puntos normas más favorables a las del Convenio núm.103: preconiza una licencia de maternidad de 14 semanas, prestaciones en metálico de una suma superior, así como prestaciones médicas más completas y un plazo más importante durante el que queda prohibido el despido. Este plazo debería empezar el día en que el empleador tenga conocimiento del certificado médico atestiguando el estado de embarazo de la mujer y debería extenderse, por lo menos, hasta un mes después del descanso de maternidad previsto en el convenio. Además contiene disposiciones sobre facilidades relativas al tiempo y a las instalaciones materiales que hay que prever en favor de la madre que lacta y prevé una protección especial de la salud de las mujeres durante el periodo de maternidad.

Dicha protección comprende la prohibición del trabajo nocturno y de las horas extraordinarias para mujeres embarazadas o lactantes, una distribución de su tiempo de trabajo, la prohibición de efectuar trabajos peligrosos tanto para la salud de la mujer embarazada como para la del hijo, especialmente todo trabajo penoso que

obligue a levantar, tirar o empujar grandes pesos o que exijan un esfuerzo físico excesivo y desacostumbrado, incluido el hecho de permanecer de pie durante largo tiempo, trabajos que requieren un equilibrio especial y trabajos en los que se empleen máquinas que produzcan trepidación.

Tal prohibición tiene como corolario que la mujer empleada habitualmente en un trabajo peligroso tiene derecho a ser transferida a otro trabajo sin reducción de salario.

Las disposiciones relativas a la protección de la maternidad que figuran en la parte VII del Convenio 103. Además el convenio 110 contiene una disposición que prohíbe a las mujeres embarazadas todo trabajo perjudicial en el periodo que preceda a su descanso de maternidad y declara ilegal el despido de la mujer por razones únicamente de embarazo o porque lacta a su hijo.

- Trabajos que entrañan exposición al saturnismo:

"En razón de los peligros que presentan para las mujeres, desde el punto de vista de la maternidad, ciertas operaciones industriales", la Recomendación 4, sobre la protección contra el saturnismo (mujeres y niños), 1919, preconiza la prohibición del empleo de mujeres en algunos trabajos determinados que suponen la utilización de compuestos de zinc y de plomo y no autoriza su empleo en trabajos que suponen la utilización de sales de plomo sino en algunas condiciones de higiene y seguridad.

-Trabajos que entrañan exposición al benceno:

El Convenio 136 sobre el benceno, 1971, en su artículo 11, y la Recomendación núm. 144, sobre el benceno, 1971, en su artículo 11, y la Recomendación 144, sobre el benceno, 1971, en su párrafo 19, prohíben el empleo en trabajos que entrañan exposición al benceno o a productos que contengan benceno a las mujeres embarazadas cuyo estado haya sido certificado por un médico y a las madres lactantes.

- Trabajos que entrañan exposición a las radiaciones ionizantes:

La recomendación 114 sobre la protección contra las radiaciones, 1960, dispone en su párrafo 16 que, dados los problemas médicos particulares que plantea el empleo en los trabajos bajo radiaciones de las mujeres en edad de concebir, deberán adoptarse todas las precauciones para garantizar que no se expongan a riesgos de fuerte irradiación. La Recomendación 157 sobre el personal de enfermería, 1977, cita entre los trabajos que hay que evitar para las mujeres embarazadas o con hijos de corta edad todo trabajo que exponga a radiaciones ionizantes.

- Transporte manual y habitual de cargas.

La recomendación 128 sobre el peso máximo, 1967, prevé en su párrafo 18, que ninguna mujer debería ser empleada en un transporte manual de cargas durante un embarazo probado por un médico o durante las diez semanas siguientes al parto, si a juicio de un médico calificado este trabajo puede comprometer su salud y la de su hijo.

- Disposiciones que prevén condiciones especiales de trabajo para las mujeres embarazadas o lactantes:

Además de las disposiciones mencionadas anteriormente de los convenios números 3 y 103 y de la Recomendación 95, la Recomendación 116 sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962, dispone en su párrafo 18 que cuando se trabajan horas extraordinarias debería tenerse debidamente en cuenta las condiciones especiales de algunas personas, entre las cuales figuran las mujeres embarazadas y las madres lactantes.

- Otras normas de protección cuya finalidad expresa no es la protección de la maternidad.

Las otras normas de protección de la OIT se pueden agrupar en dos categorías: las que prevén condiciones especiales de trabajo para las mujeres y las que prevén medidas especiales en materia de higiene y de seguridad en el trabajo y de bienestar.

Normas especiales relativas a las condiciones de trabajo.

- El trabajo nocturno.

El trabajo nocturno de las mujeres es la primera cuestión que ha sido objeto de un convenio internacional, el Convenio de Berna de 1906 en el que se basa el Convenio 4, adoptado por la OIT en 1919. El convenio 4, ha sido revisado en dos ocasiones, cada vez para darle más flexibilidad. La primera revisión se efectuó en 1934, con el Convenio 41, y la segunda en 1948 con el Convenio número 89.

Los tres convenios se aplican exclusivamente a las empresas industriales, públicas o privadas, con excepción de las empresas en las que únicamente estén empleados los miembros de una misma familia. el Convenio 4, se aplica a todas las mujeres empleadas en los establecimientos industriales sin distinción alguna. El Convenio 41, no se aplica a las mujeres que ocupan puestos de dirección de responsabilidad y que no efectúen normalmente un trabajo manual. el Convenio 89 excluye de su campo de aplicación a las mujeres que ocupan puestos de dirección o de carácter técnico e impliquen una responsabilidad, así como a las mujeres empleadas en los servicios de higiene y de bienestar y que normalmente no efectúan un trabajo manual.

Los tres instrumentos prohíben el empleo de las mujeres de noche, en las empresas industriales, dando defunciones diferentes del término noche. Los tres Convenios prevén derogaciones en caso de fuerza mayor cuando en una empresa sobrevenga una interrupción de trabajo imposible de prever y que no tenga carácter periódico; y en caso de que el trabajo se relacione con materias primas o con materias en elaboración que puedan alterarse rápidamente, cuando ello sea necesario, para salvar dichas materias de una pérdida inevitable. Los tres instrumentos permiten además reducir la duración del período nocturno en los países donde el clima haga singularmente penoso el trabajo nocturno, a condición de que durante el día se conceda un descanso compensador. También permiten reducir a diez horas la duración del período nocturno durante 60 días por año en las empresas sujetas a la influencia de las estaciones. El Convenio 89, admite además una suspensión de la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en el caso en que el interés nacional así lo exija a reserva de consultas con las organizaciones de empleadores y de

trabajadores y de la notificación al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

- La duración del trabajo:

La recomendación 116, sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962, dispone que al ampliar las medidas para reducir progresivamente la duración del trabajo debería darse prioridad a las industrias y ocupaciones que entrañen un esfuerzo físico o mental especial o un riesgo para la salud de los trabajadores interesados, especialmente cuando la mano de obra empleada esté integrada principalmente de mujeres y jóvenes.

Normas especiales relativas a la higiene, a la seguridad y al bienestar

- Trabajos malsanos, peligrosos y arduos:

Algunos instrumentos prohíben o limitan al empleo de todas las mujeres en ciertos trabajos. Así, el artículo 3 del Convenio 13, sobre la cerosa (pintura), 1921, prohíbe emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañan el empleo de cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dicho pigmento. Lo mismo, el Convenio 45 sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935, prevé que ninguna persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad, podrá estar empleada en los trabajos subterráneos de las minas. Sin embargo, la legislación nacional podrá exceptuar de esta prohibición a las mujeres que ocupan un puesto de dirección y no realizan un trabajo manual; las mujeres empleadas en los servicios de

sanidad y servicios sociales; las mujeres que, durante su estudio, realicen prácticas en la parte subterránea de una mina a los efectos de formación profesional y cualquier otra mujer que ocasionalmente tenga que bajar a la parte subterránea de una mina, en el ejercicio de una profesión que no sea de carácter manual.

- Normas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres:

Aunque la Constitución de la OIT desde 1919 subrayó el principio "de salario igual por un trabajo de igual valor", entre los objetos prioritarios de la organización, fue solamente después de la segunda guerra mundial cuando la búsqueda de la igualdad entre los hombres y las mujeres se plasmó en normas substanciales susceptibles de ser objeto de compromisos jurídicos y de un control internacional. Sin embargo, en 1944 la Declaración de Filadelfia que reafirmó los fines y objetivos de la organización, enunció el principio más general de que "todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

- Normas de alcance general sobre no discriminación:

El Convenio 111 sobre discriminación (empleo y ocupación), adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1958, obliga a todo Estado que lo haya ratificado a aplicar una política nacional con miras a fomentar la igualdad de

oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación con el objetivo de eliminar toda discriminación en la materia.

El convenio define el término "discriminación" como "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación".

El convenio se aplica a toda persona y a todo empleo público o privado, asalariado o independiente. Los ámbitos en los cuáles éste trata de promover la igualdad incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional, y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.

La Recomendación 111, que completa el Convenio, precisa particularmente que todas las personas deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes:

- a). Acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación.

- b). Acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo.

c). Ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona.

d). Seguridad en el empleo.

e). Remuneración por un trabajo de igual valor.

f). Condiciones de trabajo, entre ellas horas de trabajo, periodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo.

La recomendación enumera en detalle todas las medidas que hay que tomar para la aplicación de la política de igualdad de oportunidades y recomienda particularmente la creación de organismos apropiados cuya función sea, por un lado, educar al público, y por la otra, examinar las quejas relativas a las prácticas discriminatorias.

- Normas relativas a cuestiones específicas:

Algunas de estas normas están destinadas solamente a prohibir toda discriminación basada en particular en el sexo, otras abarcan un objetivo más amplio y tienden a instaurar progresivamente la igualdad entre hombres y mujeres.

- Normas que prohíben la discriminación por razón de sexo:

En materia de empleo.

El Convenio fundamental en la materia el Convenio 122, relativo a la política del empleo, adoptado en 1964 por la Conferencia Internacional del Trabajo, prevé que los gobiernos deberán formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en él su formación y las facultades que posea, sin que se tenga en cuenta, entre otras cosas, su sexo. La Recomendación 122 sobre igual tema reafirma el mismo principio.

En lo que se refiere a las actividades de los servicios del empleo, la Recomendación 83 sobre la organización del servicio del empleo, 1948, establece que el servicio del empleo debería abstenerse de aplicar medidas discriminatorias basadas ante todo en diferencias de sexo a los solicitantes del empleo.

El Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, prevé que la diferencia de sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares y el embarazo no constituyen causas justificadas para la terminación de la relación de trabajo.

El Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo, 1983, exige que la política nacional relativa a la readaptación profesional y la formación de las personas

inválidas respete la igualdad de oportunidades de trato entre los trabajadores inválidos y las trabajadoras inválidas.

- En materia de licencia pagada para estudios.

El convenio 140 sobre la licencia pagada de estudios, 1974, y la Recomendación 148 que la acompaña enuncian el principio que la licencia pagada de estudios no se debe negar a trabajadores por razones de diferencias de sexo.

- En materia de relaciones profesionales.

El convenio fundamental en la materia, el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948, no hace referencia directa a las diferencias de sexo pero tampoco admite "ninguna distinción" en la aplicación del principio de la libertad sindical. La recomendación 113 sobre la consulta en las ramas de actividad económica y en el ámbito nacional, 1960, establece que las medidas tomadas para promover dicha consulta deberían ser aplicadas sin que se ejerza discriminación alguna contra de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, ni entre ellas mismas, que sea basada en criterios tales como la diferencia de sexo. Por su parte el Convenio 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975, preconiza el desarrollo de organizaciones de trabajadores rurales, fuertes e independientes, como medio eficaz para asegurar que esos trabajadores, sin

discriminación en el sentido del convenio 111, participen en el desarrollo económico y social y en los beneficios que de él se deriven .

Las normas destinadas a promover la igualdad entre los hombres y las mujeres.

- Promoción de la igualdad y la remuneración.

Fue en 1951 cuando se adoptaron los instrumentos que enuncian los principios fundamentales en esta materia. El Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración, y que garantice la aplicación a todos los trabajadores el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor. A los efectos del Convenio, el término "remuneración" comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especies pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador en concepto del empleo en este último. Este principio se podrá aplicar por medio de la legislación nacional, por cualquier sistema de fijación de la remuneración establecido o reconocido por la legislación, por la negociación colectiva o combinando estos diversos medios. El convenio fue completado por la Recomendación 90 sobre la igualdad de remuneración 1951, que indica de manera más detallada las medidas que hay que tomar para asegurar la igualdad de remuneración en los empleos sujetos a un control directo o indirecto de las autoridades nacionales, a diferentes niveles y para promover la aplicación progresiva de este principios en los otros empleos.

- Promoción de la igualdad en materia de formación profesional

En materia los principales instrumentos de la OIT son el Convenio 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos., 1975, y Recomendación complementaria 150, que declaran que las políticas y los programas de orientación profesional deberán alentar y ayudar a todas las personas, en pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes profesionales. Además, la Recomendación 150 reconoce el papel esencial que desempeña la orientación y la formación profesional en la promoción. Estas normas tienden a favorecer una toma de conciencia de la necesidad de ver las mujeres y los hombres participar en un pie de igualdad a la vida social y económica y modifica las actitudes tradicionales en relación con el papel de las mujeres y de los hombres en el hogar y en la vida profesional.

Concretamente se recomienda dar a las jóvenes y a las mujeres las mismas facilidades de orientación, de formación y de perfeccionamiento profesional que a los jóvenes y a los hombres para que puedan tener acceso a un abanico de profesiones tan variado, a empleos también calificados y a puestos de alto nivel; crear, en la medidas de lo posible, servicios para los niños de cualquier edad, para permitir a los jóvenes y a las mujeres que tienen responsabilidades familiares que puedan tener acceso a los medios normales de formación y prever programas de formación para las mujeres que deseen tomar o volver a tomar más tarde un empleo.

- Promoción de la igualdad para los trabajadores con responsabilidades familiares.

En 1965 la Conferencia adoptó un instrumento, la Recomendación 123 sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, que invitaba a las autoridades competentes de cada país a continuar aplicando una política tendente a permitir a las mujeres con responsabilidades familiares y que trabajan fuera de su hogar que puedan ejercer su derecho a hacerlo sin ser objeto o estar expuestas a discriminación alguna. Esta Recomendación fue sustituida en 1981 por el Convenio 156 y la Recomendación 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares que, al reconocer que las responsabilidades familiares incumben al mismo tiempo a los trabajadores de uno y otro sexo y que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de unas cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, de las cuales deben tener en cuentas las políticas nacionales, intentan instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre estos trabajadores así como entre aquellos y otros trabajadores.

La Recomendación enumera las medidas concretas que se deben tomar en cuenta en el ámbito de la formación y del empleo, de las condiciones de empleo principalmente en lo relativo a la duración de la jornada de trabajo, la protección de los trabajadores a tiempo parcial, de los trabajadores temporeros y de los trabajadores a domicilio y la licencia parental, servicios y medios de asistencia a la infancia y ayuda familiar, seguridad social y ayuda al desempeño de responsabilidades familiares. Tratándose de las normas de la OIT, la reunión recomendó prioritariamente el fomento de la aplicación de los Convenios 13, 127, así como de otros convenios relacionados con la protección y la igualdad y en particular los convenios 100, 111, 115, 155 (sobre

seguridad y salud de los trabajadores), 156 y 161 (sobre los servicios de salud en el trabajo).

Se acordó en que toda acción relacionada con el Convenio 45 no debería iniciarse antes de que se efectuara un estudio general sobre la aplicación de este convenio en base a los informes suministrados por los gobiernos según y en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, y recomienda que la Oficina Internacional del Trabajo emprenda una acción de información y de investigación en cuanto a los riesgos que las condiciones y el medio ambiente de trabajo comportan para la función reproductiva de los trabajadores y de las trabajadoras y para la salud del feto y de los descendientes. Dicha acción podría culminar en la adopción de nuevas normas.

3.1.3.2 Acuerdos.

En 1945: Se aprueba la Carta de las Naciones Unidas, el primer instrumento internacional que establece los principios de igualdad entre hombres y mujeres.

En 1946: Se establece la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer con el fin de promover los derechos políticos, económicos y sociales de la mujer.

En 1949: La Asamblea General aprueba el Convenio para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena.

En 1951: La Organización Internacional del Trabajo, aprueba el convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

En 1952: La Asamblea General aprueba la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, incluido el derecho a votar.

En 1957: Se aprueba la Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada, que garantiza a la mujer el derecho a tener o cambiar su nacionalidad independientemente de las acciones del marido.

En 1960: Se aprueba el Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En 1962: La Asamblea General aprueba la Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios.

En 1967: Se aprueba la Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

En 1975: La Conferencia Internacional del Año Internacional de la Mujer (México, D.F.) aprueba el primer Plan de Acción Mundial. Se proclama el primer Decenio para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz.

En 1976: La Asamblea General establece el Fondo Voluntario para el Decenio de las Naciones Unidas sobre la Mujer (UNIFEM) y el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer. (INSTRAW).

En 1979: La Asamblea General aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

En 1980: En la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (Copenhague) se examinan los progresos logrados a mediados del decenio.

En 1985: La tercera Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer aprueba las estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer hasta el año 2000. UNIFEM, se convierte en una organización autónoma dentro del programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

En 1986: Se publica el Primer Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer en el Desarrollo.

En 1991: Se publica la Situación de la Mujer en el Mundo: Tendencias y estadísticas, una recopilación de datos sobre la situación mundial de la mujer.

En 1992: En la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (Río de Janeiro) se reconoce el papel principal de la Mujer en el Desarrollo sostenible.

En 1993: La Asamblea General aprueba la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Y en la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos (Viena) se integra la violencia contra la mujer y otras cuestiones de derechos de la mujer en el programa general de derechos humanos de las Naciones Unidas.

En 1994: La Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo) señala la primera vez que la potenciación de la mujer se considera parte integral del desarrollo.

En 1995: La cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing) examinó y debatió esferas críticas de interés y aprobó la Plataforma de Acción. La Conferencia llevó los lemas de Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz. ⁽²¹⁾

Con las citas que se mencionan nos damos cuenta de todos los Acuerdos y Convenios firmados por la Organización Internacional del Trabajo y como miembro activo de la O.I.T. se encuentra México que ha firmado estos acuerdos, para mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales para que la mujer alcance un desarrollo digno en América Latina, y deje de ser discriminada, a través de los programas orientados para erradicarla por conducto del UNIFEM en México y auspiciado por las Naciones Unidas, dándose de esta forma los avances que ha tenido la mujer en su desarrollo, jurídico y cultural y de esta forma logre alcanzar la igualdad en todas las condiciones legales.

⁽²¹⁾ NACIONES UNIDAS - MEXICO. "La Mujer y las Naciones Unidas". 1945-1995. Boletín Mensual del Centro de Información de las Naciones Unidas. Año 3. No. 3. Marzo. 1997. p.2-4

CAPITULO 4

PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL DERECHO DEL TRABAJO

4.1 Naturaleza y fines de la mujer en el Derecho del Trabajo

La lucha de las mujeres mexicanas por lograr el reconocimiento de sus derechos, de su dignidad, capacidad y trabajo, ha sido larga y difícil; sin embargo, la mujer ha llegado a ocupar un lugar cada vez más importante en la sociedad y ha reafirmado sus derechos.

Existe ahora una conciencia cada vez mayor de que la participación de la mujer es esencial para el avance de nuestra sociedad; en ciertos grupos de la población aún existe una idea clara respecto a que la diferencia biológica entre los sexos no debe transformarse en desigualdad social.

Las características de la evolución económica y social del país determinan los niveles y cualidades de la participación de la mujer en el empleo.

Esta participación se concentra en el sector de servicios, obligándola a realizar fuera del ámbito del hogar, las actividades tradicionalmente consideradas como "propias de la mujer".

Uno de los problemas que han inhibido la participación adecuada de la mujer en el trabajo es la existencia de una serie de concepciones culturales que distorsionan su actitud ante la vida y que se reproducen en el campo laboral.

En el ámbito de la demanda, incluyendo los niveles profesionales, los valores imperantes operan indiscriminadamente contribuyendo a configurarla a partir de definiciones estrechas del papel de la mujer y de sus características naturales, lo que implica asignarles ocupaciones que de alguna manera tienen que ver o están relacionadas con sus actividades tradicionales.

En aquellas ramas industriales constituidas principalmente por empresas maquiladoras y en las que se observan un alto índice de participación de las mujeres con salarios iguales a los varones, las razones que llevan a los patrones a esta contratación se insertan, en gran medida, en condiciones sobre la naturaleza femenina, como su docilidad, su mayor resistencia a las labores, su destreza para realizar labores minuciosas, la fácil aceptación de la subordinación, el que se considera una fuente adicional o complementaria del ingreso familiar, su mejor grado de conflictividad, su mayor responsabilidad, su menor ausentismo y la facilidad con que se puede prescindir de estas trabajadoras.

Otro problema que enfrenta la mujer, en el mercado de trabajo es la obvia preferencia en la contratación a mujeres solteras y el temor frecuente a la amenaza de ser despedida si se casan o se embarazan.

En el ámbito familiar la necesidad de combinar la participación en la actividad económica con las obligaciones domésticas en un medio en el que no existe comprensión familiar, donde faltan servicios complementarios como guarderías que vengan aligerar la doble jornada de la mujer.

Cuando en las zonas rurales el ingreso familiar es muy bajo, las mujeres solteras ofrecen su fuerza de trabajo en el mercado y emigran a las áreas urbanas, en donde por lo general no encuentran más alternativas que el trabajo doméstico, la tendencia de las mujeres casadas a ofrecer su fuerza de trabajo en el mercado es menor que en el caso de las mujeres solteras, esto demuestra la importancia del trabajo femenino dentro del predio familiar, ya que no sólo lo complementa, sino que en ocasiones substituye el trabajo del hombre, cuando este también tiene que emigrar en busca de ingresos complementarios.

La mayoría de las mujeres jornaleras son jóvenes y solteras, ello conduce a afirmar que el matrimonio, la crianza de los hijos y las labores domésticas son factores limitantes de la participación de las mujeres en el trabajo remunerado.

Por lo que respecta al sector secundario, la participación femenina es menor en las regiones donde predomina la industria moderna tecnificada y se concentra en aquellas cuya tecnología es intensivamente escasa la mano de obra calificada. La mano de obra femenina ha sido prácticamente inexistente en aquellas ramas que adquieren mayor importancia en la estructura industrial desde el punto de vista de su contribución al proceso global.

En el sector terciario de la actividad económica la participación femenina es la más alta, por lo que es importante resaltar el incremento en las actividades insuficientemente especificadas, dichas actividades involucran seguramente a las mujeres de los sectores "informales" de la economía de las áreas urbanas en el comercio o en los servicios no calificados y, muy probablemente, esto sea la causa por la cual disminuye el porcentaje de participación femenina en el sector servicios.

En México, la mujer ha logrado incorporarse al mercado de trabajo sin tener las condiciones sociales que le permitan desembarazarse de la carga de trabajo que en el hogar se genera, sin contar con el apoyo suficiente para la unidad familiar y la educación de sus hijos no se ve perturbada o disminuida sin el apoyo institucional que le de las garantías suficientes en su actividad remunerada, y con la gran desventaja de una cultura patriarcal que por encima de leyes se impone y la devalúa en sus capacidades.

En términos generales esta es la problemática que padece la mujer que ha logrado integrarse a actividades productivas, pero al margen de ella, existen en nuestro país millones de mujeres en edad de trabajar, que siendo amas de casa, no son consideradas como parte de la población económicamente activa, y por lo tanto, están completamente marginadas para lograr su inserción a una fuente de trabajo, y sus perspectivas no van más allá de la problemática circunscrita al espacio del hogar.

En los últimos 25 años México ha experimentado profundas y aceleradas transformaciones en diferentes áreas, dentro de las que sobresalen la económica y la

social. Particularmente, se observan algunos cambios en los papeles que tradicionalmente se asignan a mujeres y hombres, no obstante éstos, en la actualidad la división social del trabajo continua ejerciendo una gran influencia en los papeles que se desempeñan. Así, se sigue concibiendo el hombre como proveedor y a la mujer como responsable de la reproducción. El mundo masculino es el mercado del trabajo, el femenino en el hogar y esto implica un conjunto de concepciones, representaciones y percepciones, de responsabilidades, obligaciones y expectativas sobre el deber ser y sobre el quehacer que se debe desempeñar.⁽²²⁾

En nuestro país, como en casi todos los países del mundo, a pesar de la creciente incorporación de las mujeres a la actividad económica, la mayor aportación la dan en el terreno doméstico, en donde con su trabajo diario construyen la infraestructura familiar que permite a los demás miembros de la familia realizar sus actividades. Vista así la principal aportación de las mujeres, el quehacer que realizan, se da mayoritariamente en el contexto doméstico, en el círculo de la vida familiar y en el terreno de la reproducción cotidiana.

En este trabajo se utiliza la conceptualización del trabajo extradoméstico definido como el "...conjunto de actividades que permiten la obtención de recursos monetarios mediante la participación en la producción o comercialización de bienes y servicios,

⁽²²⁾ PROGRAMA DE MEXICO PARA EL AÑO INTERNACIONAL DE LA MUJER. Situación de la Mujer en México. México. 1975. p. 77-86

para el mercado", ⁽²³⁾ . Que el concepto de trabajo extradoméstico se utilizará como

equivalente al de trabajo que se define en las fuentes regulares de información, como el desempeño de una actividad económica ⁽²⁴⁾ , mientras que el trabajo doméstico se refiere a las actividades realizadas para el mantenimiento cotidiano de las familias y la crianza de los niños.

4.2 Características de la actividad laboral de la mujer

Expuesta la situación por la que ha venido atravesando la mujer, conseguidas ciertas garantías jurídicas, realizada en parte su liberación de un ser incapacitado, de una esclava recluida en el hogar solamente a desempeñar los quehaceres domésticos y la perpetuación de la especie, atavismo de la esclavitud en la que vivió siglos y siglos, así como probado que la decadencia del régimen capitalista y las grandes guerras mundiales, han facilitado la prestación del servicio femenino y establecido que el sexo no las imposibilita para intervenir en el trabajo: fábrica, taller, oficina, escuela o diversas profesiones liberales, es indudable que consideremos actualmente indispensable la colaboración de la misma en los diversos aspectos que requiere la vida moderna.

⁽²³⁾ GARCIA, Brígida. La Fuerza de Trabajo en México a Principios de los Noventa: Problema de Medición. Principales Características y Tendencias Futuras, S.T.P.S. MÉXICO. 1994. P. 25

⁽²⁴⁾ GARCIA , Brígida y DE OLIVEIRA, Oriandina. Trabajo Femenino y Vida Familiar en México. El Colegio de México. México. 1994. p.26

Partiendo de estas consideraciones se puede afirmar, que la mujer asalariada o sea aquella que se ha unido a la fuerza de trabajo, ha realizado con su actuación una revolución social en todos los pueblos de la tierra, con su habilidad, esmero y cuidado característico, desarrollo su trabajo en muchos casos con más efectividad que el hombre, sus principios morales los tiene mejor cimentados y desarrollados trayendo como consecuencia que tenga más ética para llevar a cabo la prestación de sus servicios, así como el ingreso de su salario al hogar, ha sido de gran ayuda para los miembros del mismo.

Siendo el derecho del trabajo un derecho de clase, por excelencia de contenido jurídico-económico, de justicia social y el que está más unido a las necesidades del pueblo, teniendo sus raíces en la vida misma, precisa exponer en tal virtud, las realidades por las que viene atravesando nuestra trabajadora mexicana, hablaremos sobre el particular y sobre las actividades en las que ha intervenido actualmente, tratando de poner de manifiesto las conveniencias de su actuación y de hacer notar los problemas y necesidades que es objeto en la prestación de sus servicios.

El comercio en los pueblos antiguos estaba prohibido que lo ejecutaran las mujeres, porque se consideraba un oficio netamente viril, por los peligros que consigo traía el tener que ir de una ciudad a otra, efectuando el trueque, en consecuencia, las mismas se vieron imposibilitadas para intervenir en su desarrollo, además que siempre se les negó toda participación de carácter público.

La ley mercantil restringe la capacidad de la mujer casada para intervenir como comerciante, pudiéndose dedicar a tal actividad, sólo con las restricciones que establece el Código Civil, es decir, que en caso de que hubiese oposición por parte del cónyuge, daría lugar que fuera el Juez, quién así lo declarara, siempre y cuando su desempeño no perjudicara los quehaceres del hogar.

El comercio en nuestro país tiene una abrumadora mayoría de puestos ocupados por mujeres. En este empleo donde mejor encaja su sexo, su psicología y su inteligencia; así como su servicio es conveniente para la clientela.

La mujer desempeña el oficio en cuestión en diversas formas, puede llevarlo a cabo en su propio hogar: estanquillos, casa de huéspedes, comedores, ropa en abonos, que son tradicionalmente femeninos, de gran facilidad y conveniencia para su ejecución, dado que no abandona el hogar ni desatiende sus labores domésticos, además el ingreso que le proporciona es una gran ayuda complementaria para la familia en algunos casos, y en otros, es el único sostén para los miembros de la familia.

En nuestro medio la intervención de la trabajadora en el comercio, se generaliza más como empleada en los establecimientos mercantiles como auxiliares dependientes del comerciante, ya como empleada de mostrador o en puestos de confianza como cajeras, inspectoras, vigilantes. La necesidad de sus servicios salta a los ojos, sobre todo en las farmacias, establecimientos de ropa, perfumería en donde se expenden

artículos para el hogar y para damas; la cliente se tiene más confianza al ser atendida por una mujer que por un hombre.

Es preciso hacer notar que en esta clase de oficio es explotada actualmente, trabaja mucho y es mal remunerada. En muchos establecimientos comerciales de nuestra capital, encontramos este problema y en peor proporción en la provincia; este trabajo por naturaleza es agotador y requiere muchas horas para su desempeño, circunstancias que aprovechan los patrones para cometer explotación: empleándola en jornadas extraordinarias, infringiendo desde luego el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo, y aún más, no remunerando siquiera las horas trabajadas aprovechándose de un servicio que no han pagado.

En la industria, es donde la mujer asalariada ha desempeñado un importante papel en el reciente crecimiento de la fuerza de trabajo, y en el cual se ha operado una revolución social; por lo mismo es en donde también ha intervenido la acción tutelar del estado con más empeño, concediéndole garantías: protegiéndola de las labores insalubres y peligrosa por su constitución física y genésica especiales; así como se ha protegido el embarazo y la maternidad.

En casi todas las industrias encontramos tres categorías de trabajadores la mixta, masculina y femenina. La primera es aquella en la cual ejecutan el trabajo hombres y mujeres, ya en las construcciones mecánicas eléctricas que se han enriquecido debido a la mecanización que hasta hace poco tenían el carácter de artesanía, labor que sólo llevaban a cabo las obreras, en la industria textil o en la radioeléctrica que

también es desempeñada por actividad mixta. La segunda la masculina, es la que ejecutan solamente los trabajadores, en las cuales no puede intervenir la mujer por las prohibiciones que establece la ley, es decir, en las actividades insalubres, peligrosas, trabajo nocturno o por otras circunstancias. La industria femenina desde luego es la desempeñada solamente por mujeres, misma que es tradicionalmente apropiada al sexo.

En el trabajo en general la obrera desempeña sus servicios en forma eficiente al igual que el hombre por lo mismo nuestra ley concede igualdad de salario, para todas las personas que desempeñen trabajo igual, desempeñando un puesto, jornada y condiciones también iguales, sin distinción de sexo. Las características especiales de la misma: la habilidad, la delicadeza, en fin ciertas aptitudes congénitas que tiene mejor desarrolladas que el hombre, hacen que la operaria rinda más, en muchos casos que el obrero.

Pocas han sido las empresas que han aprovechado las diferencias fisiológicas existentes entre la mujer y el hombre, para seleccionar los oficios que deban prestar pero hay que hacer notar, que en la industria las trabajadoras no llegan todavía a grados superiores de calificación, en sus categorías profesionales, por las funciones que incumbe al personal dirigente y otras autoridades, porque también en muchos casos el material puesto a su alcance es insuficiente y sobre todo que no saben hacer uso de las posibilidades de formación profesional, es decir, el aprendizaje, que es la preparación sistemática para el desempeño de un oficio calificado dentro de una

empresa. En nuestro medio encontramos a primera vista la falta de formación profesional sobre condiciones de empleo de mano obra femenina.

Se ha probado que la duración del aprendizaje en muchos países, es más breve que en el hombre cuando se trata de oficios tradicionalmente femeninos: los de la costura, la moda, bordadoras a mano y a máquina, corsetería, zurcidora, tejedora, lencedora, planchadora, cuidados de belleza, enfermera, sirvienta doméstica, pulidora de joyas, florista y fabricante de plumas artificiales. Así como se ha notado que la duración de las profesiones femeninas duran de dos a dos años y medio y de tres y cuatro para las profesiones masculinas. Hay más aprendices femeninas en los oficios semicalificados, aunque en algunos países va atenuándose la distinción; notándose también que los salarios de las aprendices en las ramas femeninas son menores que en los del sector mixto. En las actividades semicalificadas, la mujer desarrolla con más frecuencia la industria del vestido, calzado, relojería y del tabaco.

Como el salario que se paga a las aprendices es menor que al que se remunera al elemento masculino, temen éstos últimos que con la participación de las mujeres se reduzcan las tasas de sus salarios, como consecuencia tratan de eliminarlas de las ramas profesionales, motivo por el cual restringen su intervención en muchas actividades y tratan de discriminarlas. En el aprendizaje mixto se encuentran las aprendices con el obstáculo de que prefieren las empresas a los candidatos varones.

Por todas las razones expuestas, las aprendices se ven obligadas a escoger actividades profesionales de corta duración y de menor importancia, dedicándose a

las actividades tradicionalmente femeninas, siendo motivo principal: el largo período de instrucción profesional y el costo económico del mismo.

4. 3 Ocupación principal

La mujer en el seno de la familia, representa el eje directriz del hogar, encargada de la buena organización económica y de la educación de los hijos: cultura, social y moral, siendo ésta la función esencial de la madre.

Atento a lo anterior, hemos de considerar, a pesar de que nuestra postura se encamine a sostener que en el campo del trabajo, la intervención de la mujer asalariada es necesaria, la importancia que constituye la presencia de la madre en el hogar, existen pruebas que hacen notar la creencia que la falta de cuidados maternos producen en el niño de corta edad, daños psíquicos que modifican su carácter y perturban su vida futura, se ha insistido mucho sobre la necesidad de esta falta de cuidados maternos continuos que menoscaban el pleno desarrollo del niño, pero circunstancias de carácter más urgente han contribuido a que las madres abandonen el hogar para obtener un ingreso para ayuda de la familia.

La necesidad económica que recientemente ha invadido a todos los hogares, ha sido uno de los factores decisivos para que las mujeres desempeñen un empleo asalariado fuera de los mismos; el empleo de estas trabajadoras se considera como un hecho ineludible, como un fenómeno natural de exigencias económicas y de progreso.

Otras diversas razones han contribuido a que las madres se vean obligadas a trabajar fuera del hogar, y que pueden reunirse en cuatro grupos principales: 1). Concepción de la organización misma de la vida económica que tiene por efecto una constante insuficiencia del salario del padre. 2). Insuficiencia de los recursos de la familia debida a circunstancias accidentales o excepcionales como enfermedad, incapacidad prematura de trabajo, ausencia momentánea, fallecimiento del padre, abandono de la familia, 3). Deseo de la madre de contribuir al bienestar familiar con los ingresos adicionales que le procura su trabajo remunerado. 4) Influencia de la opinión pública y aspiración personal de capacitarse en algún oficio o independencia de la mujer casada.

Como se ha hecho notar anteriormente, para que la familia goce de una buena administración y de cuidados maternos, depende mucho de la constante vigilancia de la ama de casa, pero como las exigencias económicas chocan con estas razones, llegamos a lo mismo, es decir, a inclinarnos ante la necesidad de ausencia de la madre en el hogar, para salir a buscar un ingreso complementario. Lo cual incita a pensar en la aplicación de la media jornada o jornada reducida, de la que tanto se discutió en la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos de Bélgica, realizada en abril de 1953.

Esta fórmula de trabajo de media jornada o sea de 35 horas semanales, habria de confiarse a equipos de mujeres casadas que se sucedieran en turnos, y seleccionando ciertas profesiones que se presten a su desarrollo. Esta medida no la proponemos como un punto de esta tesis, por ser de carácter muy discutible,

solamente se propone se siga estudiando a fondo en la Organización Internacional del Trabajo, para ver si es conveniente su aplicación en el trabajo femenino.

Tomando en cuenta las razones antes expuestas, es de considerarse que para evitar la ausencia de la mujer en la casa, había que recurrir a un trabajo realizado en el propio hogar, se ha analizado en otra parte del presente estudio, algunos oficios realizados en esta forma, y de ha hecho notar también sus conveniencias, nos resta hablar de un oficio muy generalizado en nuestro medio, el cual tiene sus conveniencias para que lo lleven a cabo las mujeres, pero que, sin embargo, no se puede recomendar en su totalidad, por las razones que enseguida se expondrán y que se trata nada menos del trabajo a domicilio, el cual es desempeñado por mujeres generalmente en el ramo de la costura, tejidos a mano, elaboración de flores, lencería, repostería.

El artículo 312 de la Ley Federal del Trabajo, define el trabajo a domicilio como aquel que desempeña toda persona a quien se entregan artículos de fabricación y materias primas, para que sean elaboradas en su propio domicilio o en cualquier otro lugar, pero fuera de la vigilancia o la dirección inmediata de la persona que ha proporcionado el material.

Por lo que se desprende que el trabajo a domicilio es libre en tanto no está sujeto a un horario y bajo la vigilancia o poder jurídico de mando del patrón. Pero estas consideraciones no son del todo ciertas, en virtud de que el trabajador no dispone del producto de su esfuerzo, es decir, se le priva de intervenir en el mercado para regular

los precios y obtener una ganancia, estando solamente sujeto al salario que resulte de los artículos elaborados.

Este sistema de trabajo, llamado también "Sweating System" ⁽²⁵⁾ sus conveniencias y sus problemas; desde el punto de vista del lugar de su desempeño, que es el propio domicilio, tienen sus facilidades para que lo lleven a cabo las obreras, donde no abandonen el hogar pudiendo atender los quehaceres domésticos y el cuidado de la familia. Por lo que a la remuneración concierne, el salario que se paga es infimo y por lo mismo para obtener un poco más, necesita trabajar jornadas excesivas. Además, por lo general los hogares en donde se desarrolla el oficio multicitado, son lugares insalubres, trayendo consiguientemente daño a la salud, que originan multitud de enfermedades profesionales, entre ellas principalmente la tuberculosis.

Por lo mismo el trabajo a domicilio ha tenido, para los efectos de vigilar el cumplimiento de los artículos relativos, pero tales inspectores no están organizados en debida forma, y realizar visitas, sólo cuando los trabajadores las solicitan, debiendo efectuar periódicamente y tratar de controlar todas las infracciones existentes.

Por la marcada división de clases en nuestro medio, nos encontramos hogares de diferentes categorías como en todos los países de América Latina: el campesino, el infimo, el medio y el acomodado, trataré de describirlos a fin de demostrar la labor desempeñada por la mujer en cada uno de ellos. ⁽²⁶⁾

⁽²⁵⁾ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho del Trabajo. Edición segunda. México. 1949

⁽²⁶⁾ HERNANDEZ Y G. María Inés. La Desocupación de la Mujer y Nuestro Derecho Positivo. México. 1945. p. 65

La participación de la mujer en el hogar campesino, es muy sencilla pero muy importante, consistente en quehaceres domésticos, como ayudantes en los oficios del campo y en la crianza de los animales domésticos. A pesar de su falta de preparación pues ni siquiera sabe leer, tiene grandes principios morales, es demasiado virtuosa y religiosa, por lo general vive en concubinato, sin embargo, casi nunca tiene el problema de ser abandonada por su concubinario. Su constitución física es muy resistente a las enfermedades propias del campo y a la fatiga en el trabajo.

En el hogar humilde la situación de la mujer es muy misera, su falta de preparación intelectual, la hacen sentirse humillada, por lo que esta demasiado sujeta al marido, el cual la ve con desprecio, la considera inferior, la maltrata y la golpea, por lo general el hombre es vicioso y el salario que gana es insuficiente para sostener el hogar, por lo que su compañera se ve obligada a buscar un trabajo que le proporcione una entrada de dinero, pero como no sabe desempeñar otro oficio que los quehaceres domésticos presta sus servicios como sirvienta doméstica, o su trabajo consistente en el lavado de ropa ajena que realiza en la propia casa.

El hogar que más interesa en nuestro estudio es el de la clase media, en virtud de que es el que abunda en la sociedad y en el cual la mujer tiene un amplio campo de acción; posee más instrucción, por lo que puede intervenir en distintas ramas en el trabajo: taller, fábrica, oficina, escuela, en el terreno intelectual ha podido estudiar desde carreras cortas hasta universitarias; su espíritu es de constante superación y se sabe enfrentar con más decisión a sus problemas.

Por lo general la clase media es la que está más llena de necesidades, por lo mismo es la que sostiene a los países: económica, social e intelectualmente, por su continua lucha para subsistir ha sido pues, donde con más urgencia se requiere la colaboración de la mujer, para los efectos de equilibrar la situación de los hogares y de la sociedad.

Por la situación económica desahogada de que disfruta la mujer en el hogar de la clase acomodada, no tiene que desarrollar un trabajo remunerado fuera del mismo, por lo que sus miembros debían de gozar de la presencia de la madre y de sus cuidados, lo cual traería como consecuencia la organización perfecta de la familia, sin embargo, no sucede así en la realidad, por lo general y con un mínimo de excepciones, por la constante ausencia de la ama de casa.

El factor principal ha sido casi siempre la desocupación, dado que, los quehaceres domésticos y el cuidado de los hijos pequeños nunca los realiza personalmente, por disponer de numerosa servidumbre que se encarga de tales tareas; en tal virtud se dedica a otras actividades muy ajenas a hogar. Dando por resultado que los hijos crezcan sin bases morales y sin haberse aprendido una carrera o un oficio que le reporte bienestar personal para el futuro y les dé facilidad para aportar su concurso a la sociedad como miembros útiles.

Tal parece que es la clase que menos interesa al Derecho del Trabajo, sin embargo, es donde deberían abundar las carreras profesionales y los oficios calificados tanto en los hijos varones como en las mujeres, por la abundancia de medios de que dispone para proporcionárselos, siendo la madre la persona indicada para influir y

encaminarlos a una preparación adecuada para el porvenir, ya que un hogar bien dirigido y sobre principios morales, tendrá por efecto la buena organización de la familia, que siempre constituirá la cédula de la vida social.

Las actividades de la mujer en el hogar son imprescindibles y a fuerza de repetirse a lo largo de los años resultan "naturales y mínimas". Esto dificulta la división del trabajo en las actividades del hogar y también retiene a la mujer en el ámbito del mismo, así contradictoriamente algo que es imprescindible pasa a la categoría de poco significativo y a su vez se convierte en el factor que inhibe la participación de la mujer en la vida económica, política y cultural.

Los esfuerzos de organizaciones de la mujer para el trabajo y para su mayor participación cultural y social tendrá limitaciones si la doble jornada no es contemplada con su complicación correspondiente; por esto es difícil concebir que la población activa femenina pueda responder a las exigencias del trabajo organizado en cuanto a horarios y procedimientos de trabajo sin llegar a socializar con eficiencia y en forma compartida con el hombre, las tareas del hogar, entre ellas, las directamente relacionadas con el cuidado de los hijos, la facilitación del mantenimiento de la vivienda. Los planteamientos anteriores tienen un amplio apoyo legal ya que las disposiciones jurídicas que se incorporaron en las distintas leyes secundarias y códigos a partir de la reforma del artículo 4o. Constitucional en el que se establece que la mujer y el varón son iguales ante la ley, dan sustituto a cualquier buena acción que tiende a eliminar la discriminación de la mujer. Sin embargo puede señalarse que

la administración de la justicia bajo este lineamiento es inconsecuente, ya que ha sido difícil convertir en igualdad una desigualdad real. ⁽²⁷⁾

En México, se observan cambios en el desempeño de los papeles tradicionales que se han asignado a hombres y mujeres, ya que cada vez más las mujeres contribuyen al sostenimiento del hogar. Sin embargo, estas transformaciones no se observan en el terreno de los quehaceres domésticos, pues no hay una distribución equitativa del trabajo doméstico entre hombres y mujeres.

Esto se relaciona con la mayor participación económica de las mujeres en las localidades más urbanizadas, con mayor educación y con el hecho de que hay mayores oportunidades de empleo.

En general, se observa que las mujeres dedicadas exclusivamente al trabajo de su hogar invierten más horas a la atención de su familia que los hombres a su jornada laboral; en promedio estas mujeres trabajan en su hogar 63 horas a la semana, mientras que los hombres que trabajan en actividades económicas, alcanzan un promedio de 48 horas semanales. Esto significa que las mujeres dedicadas al trabajo

⁽²⁷⁾ L. Talha, "Las Relaciones de Trabajo: Algunos Aspectos de Análisis Económico". Investigación Económica. Vol. XXXVI. Enero - Marzo de 1977. No. 1. p. 105-120

doméstico, trabajan jornadas más intensas que los varones en su trabajo extradoméstico.

4.4. La educación de la mujer.

La población femenina analfabeta, ha sido, en nuestro país, superior a la masculina desde principios del siglo. La información censal incluye dentro de la población analfabeta a las personas con 6 años o más que no saben leer y escribir, las que sólo saben leer cifras o su propio nombre y las personas que saben leer, pero no escribir. De éstos, poco menos de 5 millones eran hombres y 6 millones eran mujeres, es decir, se mantiene la diferencia por sexos de un millón aproximadamente, a favor de la mujer.

La población femenina analfabeta se concentra en las entidades indígenas importantes, como Chiapas, Oaxaca, Puebla, México, así como en el Distrito Federal, donde la población femenina analfabeta era de 440,472, y en relación al hombre representan el 62.3 de los analfabetos.

Señalando que en los niveles más bajos del sistema educativo, la discriminación, afecta más a grupos sociales que a la mujer específicamente y que el nivel de desarrollo condiciona fuertemente tanto el acceso de la población total a la educación como las diferencias entre los sexos.

Entre los elementos que intervienen para limitar el acceso a hombres y mujeres a la educación son determinantes los de tipo económico y cultural. Sin embargo, otros factores que han venido a reforzar esa situación parece actuar en contra de los principios que postula la Constitución y que han sido, sin duda, impulsos definitivos del desarrollo social hasta ahora alcanzado.

El artículo 3o. Constitucional, que resume las aspiraciones populares después del movimiento armado de 1910, lejos de ser discriminatorio para la mujer, sustenta no sólo el derecho universal a las educación, sino que el contenido de ésta debe evitar los privilegios de sexo, grupos, sectas o individuos.

Los niveles de instrucción de las jefas de hogar son, en general, más bajos que los de la población en su conjunto en razón de que aquellas tienen una estructura por edades más envejecidas, lo cual es aún más marcado. Una cuarta parte de estas jefas de hogar no tienen instrucción alguna, mientras que entre los jefes esto ocurre sólo en la séptima parte. Cabe destacar que el nivel de educación de las jefas de hogar es menor cuando estas se encuentran en ciclos de vida familiar más avanzados, en parte, porque la crianza de los hijos inhibe la asistencia y permanencia escolar, incluyendo el sistema de educación para adultos, lo cual coloca a la mujeres jefas de hogar en posiciones educativas desventajosas.

La migración constituye una parte intrínseca de los procesos de desarrollo, como son también los cambios que este trae consigo sobre los papeles y posición de la mujer.

En su mayoría, las mujeres que migran experimentan cambios muy importantes en sus vidas y para muchas de ellas migrar significa una forma de mejorar su condición social, e incrementar su involucramiento con los procesos de desarrollo, muchas mujeres que cambian de lugar de residencia, de uno rural hacia uno urbano, pueden mejorar sus posibilidades de acceso a la educación, y de participación en la actividad económica y con ello estar en mejores condiciones para establecer y negociar relaciones tanto familiares como sus contrapartes masculinos más equitativos.

Migrantes mujeres y hombres tienen mayores niveles educativos y tareas de participación más altas que la población que no migra. Sin embargo, tanto en términos de participación económica como de nivel educativo las mujeres que migran se encuentran rezagadas con respecto a sus contrapartes masculinos.

Así vemos que a partir de 1900 el número de mujeres integradas a la educación ha crecido en términos absolutos y relativos, respecto al crecimiento de la población, en términos relativos, respecto al hombre. ⁽²⁸⁾

Por cada mil varones y cada mil niñas que acudían a alguna institución de enseñanza en 1900 en 1970, 11,700 niños y jóvenes y 17,800 niñas y adolescentes. Se considera sólo a quienes asistían a algún centro educativo post-primario, las diferencias son también sorprendentes : por cada mil jóvenes y cada mil mujeres que

⁽²⁸⁾ VIDARTE Y DE LINARES, Diana. "México y la Igualdad de la Mujer ante la Comunidad Internacional". Revista Quórum. 2a. Época. año v. nO. 42. mayo 1996. P. 52

se encontraban en esa situación en 1900 teníamos, en el último año censal, casi 102,500 hombres y más de 143,000 mujeres.

Algunas estimaciones estadísticas indican que el sector estudiantil femenina, creció, entre 1900 y 1970, 232,42% más que la población masculina entre los límites de edades apuntados, y el sector estudiantil femenino aumentó 184.72% más que la población masculina.

La población escolar femenina es más significativa, desde el punto de vista estadístico sólo en el nivel primario, donde incluso supera ligeramente la proporción masculina. En el total de personas que entre 1970 y 1992 han recibido la instrucción primaria, se puede observar una disminución relativa de la tasa de analfabetismo femenino de 55.6 por ciento.

La escolaridad básica obligatoria: primaria y secundaria, la población demandante potencial de educación formal de (6 a 24 años de edad) es de alrededor de 37.5 millones de personas, lo cual significa cerca de 43.8% de la población total.

En 1992, 88% de la población femenina de 6 a 14 años asistía a algún centro de enseñanza, mientras que entre los hombres a tasa de asistencia era de 89.6%. Estas cifras, comparadas con las que ofrece el censo de población de 1970, revelan el mayor acceso a la escuela que hoy día tienen las mujeres.

En el nivel medio , aún cuando se manifiesta un crecimiento importante en cuanto a participación numérica, actúan los factores antes mencionados para determinar el tipo de educación al que se orientará la mujer, su deserción y escasa participación en los niveles superiores.

De acuerdo a las cifras del censo de 1970, las mujeres representaban 54% de la población con algún grado aprobado en el nivel medio superior.

En el ciclo escolar 1994-1995 la matrícula escolar en el nivel de enseñanza media superior es de alrededor de 4.0 millones de personas; 1.3 en el nivel profesional y la Escuela Normal; alrededor de 407 mil escuelas de nivel profesional medio y mil en escuelas de capacitación para el trabajo.

En los últimos años, la mujer ha ido ampliando su participación en las diversas disciplinas profesionales. Mientras que en el ciclo escolar 1991-1992 por cada 100 hombres inscritos había apenas 76 mujeres, para el ciclo escolar 1994-1995, esta relación se había elevado a 82. Sin embargo, a pesar del incremento de la matrícula femenina en las instituciones de educación superior, su proporción sigue siendo inferior a la de los varones.

Conforme se incrementa la matrícula escolar femenina en el nivel superior, las dificultades para la incorporación de las mujeres a disciplinas académicas de dominio tradicional masculino también aumenta.

De esta manera, la presencia relativa de las mujeres en disciplinas como la contaduría y la administración, la medicina y el derecho, en relación con el total de mujeres profesionistas, casi iguala a la de los hombres.

obstante; todavía se observan varios obstáculos para que las mujeres con mayor educación puedan traducir este beneficio en avances socioeconómicos y en mejora sustantivas en su condición social. ⁽²⁹⁾

4.5 Nivel de desarrollo.

El grado de instrucción de la población, se relaciona muy de cerca al nivel de desarrollo, tanto regional como el de las distintas entidades federativas.

La dispersión de las comunidades o localidades de acuerdo a las características geográficas, el nivel de urbanización, el número de grupos indígenas, la concentración de capitales que implican la creación de fuentes de empleos, el nivel de la inversión gubernamental, son todos los elementos que vienen a conformar un determinado grado de desarrollo económico social en las distintas entidades. La desigualdad de ese desarrollo se refleja en los datos estadísticos en relación a las oportunidades de la población para acceder a la educación y la cultura.

⁽²⁹⁾ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA. La Mujer Mexicana: Un Balance al Final del Siglo XXIX, 1995.p.51-53

La desigualdad de ese desarrollo se refleja en los datos estadísticos en relación a las oportunidades de la población para acceder a la educación y la cultura.

A mayor nivel de desarrollo de la entidad federativa, la proporción de personas que han recibido algún grado de instrucción es más elevado y la diferencia entre los sextos disminuye, por el contrario, en los Estados que enfrentan mayores problemas en su desarrollo, se perciben porcentajes más altos de la población que queda o ha quedado fuera del sistema educativo y la diferencia entre los sexos se amplía.

De acuerdo con los datos del Censo General de Población cerca del total de personas de 6 y más años que hasta 1970 carecían de instrucción alguna, vemos que los Estados con un nivel más elevado de urbanización, agricultura tecnificada, altos grados de inversión privada y gubernamental, y que cuentan con mayores vías de comunicación, los porcentajes de personas en la situación mencionada se encuentran por abajo del promedio, ya que como señalábamos representa un 34.8% en el total de la población, un 16.2% y un 18.6% para hombres y mujeres respectivamente.

4.6 Niveles que influyen en la oferta y la demanda de empleo femenino.

La diferencia entre oferta y participación consiste en que la primera está asociada a la mano de obra disponible o en actitud y condiciones de ofrecer su fuerza de trabajo, la segunda está asociada a la utilización efectiva de la mano de obra y es cuantificable.

La información disponible en estadísticas y censos nacionales, se refiere a la ocupación real de la fuerza de trabajo, de aquí resulta que el indicador significativo de participación se determina por la relación entre la población que por sus características de edad, sería susceptible de incorporarse a la fuerza de trabajo.

La demanda de mano de obra femenina es el factor más importante para explicar la restricción de la participación de la mujer en el trabajo: así como las formas y niveles específicos en que esta se concentra.

En las entidades donde predomina la agricultura tradicional, como principal fuente de empleo, en donde se registran las tasas de actividad más bajas, para la mujer incluyendo el sector primario subestimando la participación de la mujer en la producción agropecuaria a nivel familiar también refleja una defectuosa apreciación de la participación de la mujer como jornalera en la recolección, selección y empaque de productos agrícolas, así como el trabajo familiar sin retribución, la artesanía y maquila a domicilio.

Asimismo en entidades semirurales donde predomina también la agricultura tradicional, pero al mismo tiempo cuentan con núcleos de población importantes que facilitan la existencias de ciertos servicios y la actividad comercial, la tasa de participación se eleva ligeramente.

En el caso de los servicios, la participación femenina se refleja más, y esto mismo ocurre en el caso del trabajo individual.

Cuando en zonas agrícolas el ingreso familiar es muy bajo con frecuencia las mujeres jóvenes, ofrecen su fuerza de trabajo en el mercado. Por lo general, no encuentran más alternativas que en el trabajo doméstico en las zonas urbanas.

La tendencia de las mujeres casadas a ofrecer su fuerza de trabajo en el mercado es menor que en el caso de las jóvenes solteras. Esto obedece a la importancia del trabajo femenino dentro del predio familiar y que no sólo complementan, sino que en ocasiones sustituye al trabajo del hombre, cuando este tiene que emigrar en busca de ingresos complementarios. ⁽³⁰⁾

Las pequeñas y medianas empresas, para poder competir con las grandes productoras, al no poder reducir sus costos por la vía del cambio tecnológico, por carecer de los recursos de inversión, los reduce abaratando el costo de la mano de obra, y es en estas ramas menos dinámicas es donde se concentra el empleo femenino.

El mercado industrial de trabajo femenino se concentra en aquellas clases industriales integradas por empresas cuya tecnología es intensiva en el uso de mano de obra poco calificada. Una rama de la industria que se ha venido desarrollando en los últimos años es la maquila de partes y componentes de productos terminados para mercados extranjeros.

⁽³⁰⁾ PROGRAMA DE MEXICO PARA EL AÑO INTERNACIONAL DE LA MUJER. Situación de la Mujer en México. México. 1975. p.32

La proporción que dentro de esa fuerza de trabajo ocupan las mujeres es considerable, aunque con el inconveniente de no estar determinada en sus condiciones de trabajo y estabilidad como fuente de empleo por los reglamentos de trabajo nacionales sino por coyunturas económicas internacionales y la determinación de ganancia máxima de las empresas transnacionales. ⁽³¹⁾

Ante la diversidad que se presenta en el sector servicios, vemos la condición de desventaja relativa de la mujer en estos mercados de trabajo.

Estos se refieren a una mayor concentración de mujeres en:

- a). Las actividades que no requieren una preparación "formal" previa, porque son una prolongación de las actividades del hogar;
- b). En actividades que no requieran capital abundante; y
- c). En actividades de menor rango, en caso de participación en servicios primordiales para el desarrollo de la sociedad.

Para considerar el primer caso, empezamos por especificar cuales son las actividades necesarias que generalmente se realizan en el seno de la familia para su autoconsumo. Estas son:

- 1). Preparación de alimentos;

⁽³¹⁾ Idem.

- 2). Limpieza y mejoramiento de la casa;
- 3). Lavado de ropa;
- 4). Fabricación y reparación de la ropa para la familia.
- 5). Adquisición de material necesario para el hogar;
- 6). Cuidado y educación de niños y
- 7). Cuidado de enfermos y ancianos.

La distribución de trabajos en servicios en el país; destacan como proveedores de empleo femenino, los servicios de preparación y venta de alimentos, de enseñanza primaria y jardines de niños, de asistencia médica social, de aseo y limpieza y servicios domésticos en casas particulares. En menor escala, también es significativo la absorción de mano de obra femenina en los servicios de enseñanza, en instituciones de crédito y auxiliares y en los profesionales.

Entre los factores que influyen en la oferta y la demanda de empleo femenino se señalaron ya algunos aspectos relevantes de la estructura de la economía que explican y condicionan ese nivel de participación; la incapacidad de los sectores con mayor dinamismo concretamente el industrial para absorber volúmenes importantes de mano de obra y que esta requiere de una calificación para la cual la mujer no se orienta.

El modo y tipo de educación de las mujeres que se preparan para responder a la oferta de trabajo existente, requieren de una preparación o entretenimiento relativamente corto e implica un tipo de preparación compatible con las tareas que

tradicionalmente se asignan a la mujer, se relaciona con sus "inclinaciones" o se ajustan al tiempo que serán ejercidas, es decir el tiempo de preparación es compatible con la duración de la mujer en un empleo que generalmente abandona al contraer matrimonio.

Así pues, la educación, la enfermería, el trabajo social, la administración y contabilidad, la publicidad, el diseño, corte y confección, decoración y otras sub-profesiones y actividades relacionadas han ocupado una población casi exclusivamente femenina. Este fenómeno se presenta en el sector urbano y particularmente en los estratos de ingresos medios.

4.6.1 Familiar.

La familia es la institución mediadora entre el individuo y el grupo social, la función de la mujer en la sociedad siempre ha estado ligada a este núcleo, que a su vez refleja en su seno las formas de relación y producción de la sociedad. A partir de esta unidad la mujer recibe el instrumental conceptual y afectivo que moldeará su forma de relacionarse con el mundo exterior.

La familia además, recrea y transmite los valores, normas y actitudes que van a condicionar y orientar la conducta individual y social de sus miembros.

La situación que representa la mujer en otras áreas de actividad guarda una relación estrecha con la función que le toca desempeñar dentro de la familia, con los modos y con formas de relación de sus miembros. Desde este punto de vista, la familia y la mujer dentro de ella ha sido un tema de estudio controvertido y poco explorado.

La familia se considera como "el conjunto de personas que unidas o no por parentesco, hacen vida común bajo un mismo techo, en torno a un núcleo familiar conyugal". Este núcleo puede estar integrado conforme a algunas de las siguientes combinaciones; a). Un matrimonio sin hijos, b). Un matrimonio con uno o más hijos solteros; u otros hijos que tengan otro estado civil, que no vivan con su cónyuge o con algún hijo en la misma vivienda.

Dentro de la dinámica familiar, se relaciona con la estructura familiar y con las relaciones interpersonales dentro de ella, y con el papel que juega cada uno de sus componentes, cómo se distribuye la autoridad y se realizan sus funciones.

Esto resulta importante porque las oportunidades de desarrollo que tiene la mujer depende de la forma autoritaria o democrática como se tomen las decisiones en la familia; así como las causas de la separación o integración de papeles por sexo, en su interior.

La decisión sobre cualquier asunto que comprometería a algún miembro de la familia, incluyendo a la mujer, como el hecho de trabajar fuera del hogar. La participación de la mujer en la autoridad familiar también se presenta relacionada al grado de

urbanización, aún cuando las diferencias no parecieran significativas. La toma de decisiones, al igual que la clasificación de "jefe de familia" puede basarse en hechos aparentes que reales.

La realización de las tareas domésticas es una labor destinada básicamente a las mujeres. La participación del hombre en ellas, es insignificante, inclusive en las zonas urbanas más importantes del país, donde sólo un 4.6% de hombres colaboran en alguna medida en dichas actividades. La ausencia de participación del hombre, permanece con muy ligera variación, aún en las familias en las cuales la mujer trabaja remuneradamente dentro o fuera del hogar. En estas condiciones la mujer asume íntegramente la función de madre administradora del hogar y contribuidora económica.

Es importante destacar que el fenómeno de lucha por la reivindicación femenina es similar en Europa y América. Sin embargo, la trayectoria de los movimientos es diversa al responder a marcos históricos diferentes. Mientras en Europa la mujer sufre una segregación aguda por causa de su sexo, al grado que eminentes pensadores la recluyen a una figura de ornado o de placer, en América, la mujer es considerada una compañera del hombre, camina junto a él y resuelve sobre asuntos importantes de la vida familiar y social.

Esta visión cosmogónica-matriarcal, heredada de las culturas anteriores a la colonia, ha prevalecido a través de los siglos, a pesar del pensamiento antropocéntrico-

masculino venido de Europa, observándose que la madre es el centro mítico en el cual giran sus demás miembros, palideciendo la aparente lucha entre los dos sexos que, como claro oscuro parece llevar al exterior al machismo, cuando en realidad es un reflejo de la influencia de la mujer y su particular status en la sociedad mexicana, atreviéndome a afirmar que se trata de un hecho que se vive en la generalidad del territorio latinoamericano, cuyo alcance y profundidad ha abarcado a los propios Estados Unidos, en donde la mujer tiene un papel privilegiado, perdiendo ciertos espacios al confundir la grandeza de la femineidad por el feminismo.

En mundos que viven concepciones antropocéntricas se tiene que revalorizar el papel de la mujer para evitar la práctica de que ésta pretenda convertirse en otro varón para alcanzar un espacio social, lo cual ha evitado que se desarrolle su naturaleza integral.

Parecería que el hecho de adquirir poder, dinero o mayores conocimientos fuera la meta en la cual se debate la supuesta liberación femenina, provocando que los hombres asuman una actitud infantil e irresponsable, diluyéndose el paradigma de la virilidad cuyo papel era la fuerza, el proveedor, protector, seductor, para convertirse en un ente infantil que mantiene diversas relaciones aprovechando la supuesta apertura femenina sin costo alguno, resultado de la autosuficiencia aplastante con la que la mujer le agradece inconscientemente.

En México se está viviendo, a pesar de la emitación de modelos de culturas extrañas, una visión matriarcal en la cual la mujer continua siendo el centro del grupo donde - conviven los hijo, las abuelas, tías e hijas mayores, quienes juegan un gran papel en -

--la formación de los menores, lo que refleja una cierta conciencia a la concepción comunitaria indígena. Sin embargo, en las grandes ciudades, un sector de los jóvenes está practicando relaciones libres ante la mala experiencia que vieron de las uniones de sus padres, producto de la generación de los sesentas, quienes rompieron con algunas prácticas tradicionales, sin dar respuesta a una nueva alternativa, lo que ha traído como consecuencia un gran temor a compartir con responsabilidad legal o religiosa sus vidas, aunado con los problemas económicos y las crisis sociales en que se vive, lo cual ha reducido en la mujer las expectativas de fincar un hogar.

4.6.2 Cultural

La costumbre y la influencia en las disposiciones legales y jurídicas, han determinado en México, como en la mayoría de los países una participación prácticamente nula de la mujer en la dirección y manejo de las tareas de estado y poco significativa en cargos de representación popular. En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente desde 1917 nunca ha existido, un precepto que explícitamente distinga los derechos de los mexicanos en relación al sexo.

Para la opinión general, el ámbito de la mujer reposa en factores intangibles e irracionales. Emociones, ideales y mitos conforman la atmósfera en que se deslían acciones esporádicas e históricamente desconocida.

Casi no tiene sentido hablar de las luchas políticas de la mujer en términos concretos de relaciones de poder. La mujer enarbola causas, es baluarte de ideales y luchas al lado del hombre para retroceder, una vez conquistada determinada posición, a una condición subalterna e inferior.

A ello contribuye un pacto de silencio social que conspira para que su participación no adquiera relevancia y significado. La exaltación de heroínas distantes e inabordables responde a una imagen de sacrificio o coyuntura que confiere un carácter abedótico a luchas organizadas, sindicales o gremiales en la que participa la mujer y se empeña en ignorar la participación consciente de ésta en el logro por las conquistas sociales.

La situación desventajosa de la mujer que permanece hasta hoy, ha sido resultado de un complejo interesante de tabúes que ha identificado diferencia con inferioridad. La fragilidad física de las mujeres ha sido causa de un inhumano e interesado enfoque que parte de una insuficiente habilidad para comprender que la calidad humana, reside no en la fuerza física, sino en la fuerza espiritual y la inteligencia. Este error alentado por el mismo interés que ha supuesto interioridades raciales o de clase, se ha enraizado en formas religiosas y culturales, conformando un velo ideológico de tal envergadura que llega hasta nuestros días y abarca lenguaje, religión, sistemas jurídicos y costumbres.

Tal sistema de creencias ha logrado filtrarse, incluso, en argumentos de muy sofisticados intelectos tanto masculinos como femeninos que, inadvertidamente, asumen como naturales aparentes diferencias entre hombres y mujeres que en

realidad no provienen de la naturaleza sino de la cultura. Así, las jerarquías y la división del trabajo entre sexos, ha aparecido como correspondientes discriminaciones y subordinaciones injustas para ambos sexos, pues marca un tipo de "especialización" de la mujer en la maternidad y en las labores domésticas que es la responsable, entre otras cosas, de la explosión demográfica. Cabe señalar que en los lugares en que las mujeres están incorporadas a la población económicamente activa, el problema de la explosión demográfica no existe. La división del trabajo por sexos es injusta también para los hombres porque les priva del privilegio de participar directamente en la educación de sus hijos. En realidad ella procede de una asignación por sexos de responsabilidades, que perseguía un fin práctico: poblar al mundo. Así, cada sexo, se concentró en una actividad distinta, pero complementaria dentro de un mismo propósito. Esta es la función de la cultura patriarcal, es decir, producir el aumento poblacional y disciplinar a este fin la voluntad y la libertad tanto de mujeres como de hombres. Obviamente la libertad de las mujeres como género fue la más afectada en tanto su libertad resultó más sacrificada.

Los hombres de las clases bajas también, se argumenta, han carecido de derechos iguales, sin embargo, ellos han podido consolarse con su sentimiento de superioridad respecto a las mujeres. La lucha por preservar su dignidad en un mundo hostil, ha sido la causa por la cual particularmente los hombres de los estratos menos privilegiados, han sido sistemáticamente renuentes a simpatizar con la igualdad de la mujer. La consecuencia natural de esta circunstancia es que las clases más pobres, debido a la mayor restricción de las mujeres en su autonomía, se reproducen a tasas mayores de aumento poblacional. En el mundo de hoy, sin embargo, la explosión

demográfica se ha tomado inconveniente y amenaza con convertirse en una auténtica catástrofe. Sin embargo la solución está en la igualdad de derechos y la independencia femenina, es decir, en una recuperación de la libertad de las mujeres que asegure la diversificación de sus actividades y evite la sobreespecialización en la crianza y reproducción.

4. 7 Movilidad en el trabajo.

La participación femenina en la actividad económica difiere de la masculina, no solo en cuanto al monto y sectores en que se ocupa, sino también en el tipo de ocupación, la incidencia del desempleo y el subempleo y la posición en el trabajo.

De acuerdo a la información que censal que existe, encontramos que el desempleo abierto afecta más a las mujeres, por lo tanto los hombres tienen mayores perspectivas para su incorporación a la actividad económica, favoreciendo al hombre, en términos cuantitativos, en todo los niveles de participación en la economía.

Considerando el monto de la participación en la actividad económica que favorece en un 81% al sexo masculino, observando también la concentración de la población femenina económicamente activa en la rama de servicios, donde representa el 42.09%.

A esta rama pertenecen las actividades, que representa sueldos más bajos y condiciones más desventajosas, en aquellas que significan un sueldo inferior a las mujeres.

El nivel de instrucción de la mujer condiciona muy directamente su acceso al mercado de trabajo, el que se de acuerdo al censo citado, sigue siendo bajo en comparación con el hombre, de la población ocupada el 76.41% corresponde a los hombres y el 23.5% a mujeres, observándose un notable grado de participación del sector femenino en el rango de empleada u obrera 77.3 con percepciones muy bajas, ya que del total de mujeres ocupadas; el 65.19% esta por debajo de un salario mínimo o perciben de uno a dos salarios mínimos.

Otro factor que condiciona marcadamente el acceso de la mujer al mercado de trabajo es la edad, pues a mismo nivel de preparación, a las mujeres jóvenes se les contrato como asalariadas en actividades manuales, y con un poco más de preparación en oficinas o fábricas; mientras que las mujeres mayores se ven precisadas a trabajar por su cuenta como vendedoras ambulantes o trabajadoras domésticas.

Resulta también significativo el que las mujeres que alcanzan una educación superior, al desempeñarse en el mercado de trabajo encuentran que la capacitación, generalmente no se valora igualmente en su trabajo con relación al hombre, lo que explica, en parte las diferencias entre la remuneración de ambos sexos.

Cabe hacer mención, que en el caso de mujeres casadas, existe una tendencia a la desvalorización del trabajo remunerado en el momento de ser contratadas, pues su estado civil y condición de madres, significa un aumento en los gastos para la empresa por servicios y prestaciones, como son: días de incapacidad por maternidad y estancias o guarderías.

La participación de la mujer en puestos de toma de decisiones y de elección popular, aún cuando se reconoce el incremento de la presencia de las mujeres en los puestos de elección popular y en los cargos directivos del sector público, éste no necesariamente se traduce en la representación del interés de las mujeres, aunque es un hecho que su presencia en la toma de decisiones constituye un parámetro de poder o influencia.

En México, como en otros países del mundo, la participación de la mujer en la toma de decisiones en los tres poderes de gobierno, ejecutivo, legislativo y judicial es escasa. En toda la red de posiciones del poder político formal, la presencia femenina no sólo constituye una abrumadora minoría sino que los espacios ganados en una gestión administrativa pueden en el ámbito del poder político en México, a diferencia de lo que ocurre con los hombres, muestra un comportamiento errático en los años recientes, cuyas oscilaciones parecen obedecer, en poco o en nada a motivos de género. ⁽³²⁾

⁽³²⁾ HUERTA DELGADO, Marineyla. "La Integración de la Mujer al Desarrollo: Una Asignatura Pendiente". Revista Quórum. 2a. Época. Año IV. No. 33. Marzo - Abril. 1995. p. 40-41

En efecto, en términos de la participación política de las mujeres ha habido avances en las últimas décadas, pero éstos son mucho más modestos que los ocurridos en otras esferas como la participación en la actividad económica o la educación.

La participación de las mujeres en los mandos superiores más importantes del poder ejecutivo se puede ubicar a partir de 1982, año en el cual cuatro mujeres asumen el puesto de subsecretarías de Estado, tres como oficiales mayores y 27 como directoras generales. En el Distrito Federal se contaron en ese año, cuatro delegadas políticas; mientras que la impartición y procuración de justicia contó entre sus filas con una procuradora, una subprocuradora y una presidenta en el Tribunal Superior de Justicia.

En julio de 1995, el número de funcionarias públicas de alto nivel en la toma de decisiones en las Secretarías de Estado ascendía a 60, es decir, una participación porcentual de apenas el 9 por ciento.

Las Secretarías de Estado con mayor representación femenina en puestos de alta dirección son: la Secretaría de Gobernación 21%, la Secretaría de Turismo 21%, la Secretaría de Energía y Minas 17%, la Secretaría de Educación Pública 18% y la Secretaría de Desarrollo Social 15%.

En la historia de México postrevolucionario, sólo cinco mujeres han ocupado el puesto de secretarías de Estado y en la actualidad, tres de ellas, están en manos de mujeres:

La Secretaría de Turismo, la Contraloría de la Federación y Desarrollo Administrativo, cabe destacar que en estas Secretarías, la participación porcentual de las mujeres en puestos de alto nivel es de 11 y 14 por ciento, respectivamente.

En la procuración e impetración de justicia del Distrito Federal, no hay mujeres con cargos en los niveles de procuradora y subprocuradora. En las direcciones generales, la presencia femenina es de alrededor de 12%.

Por su parte la Comisión Nacional de Derechos Humanos tiene 18% de mujeres en puestos directivos.

De 1979 a la fecha, el país ha contado con sólo 3 gobernadoras de los estados, hoy día, ninguna mujer ocupa una gubernatura. No obstante, en la representación de mujeres en las alcaldías o presidencias municipales ha habido un ligero incremento. En 1991, el 2% de las presidencias municipales tenía al frente una mujer, cuatro años después esta proporción alcanza 41%. De las 16 delegaciones del Distrito Federal, sólo hay dos que son dirigidas por mujeres. En las direcciones generales del Departamento del Distrito Federal la representación femenina es de cuatro por ciento y en otros organismos de esta instancia gubernamental hay alrededor de 6% de funcionarias.

La participación política, medida a través del registro en el padrón electoral, es marcadamente más alta en las mujeres que en los hombres en las edades comprendidas entre los 30 y 54 años. Entre los 30 y 34 años, por ejemplo, por cada

100 mujeres potencialmente electoras hay 91 hombres. Llama la atención la escasa participación de las mujeres a partir de los 60 años; sobre todo si se considera que la presencia relativa de hombres senescentes entre la población total disminuye de manera significativa en relación a las mujeres.

Por lo que a pesar de la gran proporción de mujeres inscritas en el padrón electoral, la incorporación de las mujeres en los puestos de elección popular, todavía es abrumadamente minoritaria.

4.8 Posición socioeconómica.

La situación económica de México ha cambiado en los últimos años. En 1978 se inicia una recuperación de la actividad económica que parece marcar una nueva etapa de desarrollo, influida básicamente por el dinamismo que alcanza la actividad económica y por la reactivación de la industria.

La importancia de señalar, aunque sea de manera general, los rasgos del desarrollo desigual y desequilibrado de la economía, la creciente modernización del sector industrial y subordinación de la agricultura para impulsar el crecimiento industrial; se remite a la necesidad de identificar algunos de los fenómenos que faciliten la comprensión, la magnitud y características de la participación del sector femenino en la economía y en la sociedad en su conjunto.

En efecto, las modalidades del desarrollo socioeconómico así determinadas, ha tenido una incidencia central en el comportamiento de la población femenina; en especial, en lo concerniente a la determinación de modelos reproductivos en la familia; a la inserción y movilidad de mujeres en la estructura productiva y a la concepción del "mundo femenino", es decir, a la valoración del papel que en términos institucionales se le dio a la mujer y que a través del tiempo, se tomó como algo normal.

Por eso, cuando se habla de integración de la mujer al desarrollo, el concepto no puede ser referido como oponente a la no integración, sino que denota una determinada forma de integración, en la cual, el acceso a la mujer a los beneficios del desarrollo ha estado limitada por la presencia de una situación discriminatoria entre varones y mujeres.

La desigualdad económica que acompaña al crecimiento económico, ha venido a conformar una participación y comportamiento diferencial entre varones y mujeres en la estructura del desarrollo económico. En términos generales puede señalarse que crece más rápidamente la población económicamente activa femenina que la masculina.

De este modo encontramos que del total de mano de obra femenina en México trabaja en los servicios y de éstos, alrededor de la mitad se encuentra en el servicio doméstico directo". Estos datos, reflejan la desigual incorporación, con respecto al hombre, de la mujer al trabajo asalariado, a pesar de ser prácticamente similar la

participación del hombre y de la mujer en el sector industrial, en donde se encuentra prácticamente excluida de los puestos de dirección y de mayor ingreso. Examinando en detalle las ocupaciones predominantes en las mujeres, encontramos que incluso en los niveles que requieren capacitación, siempre éstas resultan ser una prolongación o proyección de lo doméstico. Son "oficios para mujeres" que no abren mayores perspectivas ni educativas, ni económicas para mejorar sus condiciones de existencia.

En tanto las labores del hogar representan histórica, cultural e ideológicamente la tarea "femenina" por excelencia, aún en los sectores socioeconómicos más altos, la mujer debe cumplir con esta función social.

Así como en lo económico la subordinación de la mujer se manifiesta en la permanencia de situaciones discriminatorias en cuanto a su inserción en la estructura ocupacional y en la movilidad de las mujeres en la estructura económico-social, la integración femenina subordinada se manifiesta también en el ámbito sociocultural. Así se originan y fortalecen en gran medida comportamientos, normas de conducta, valores y creencias que llevan a considerar la división sexual del trabajo como una cuestión natural, determinada por la diferenciación biológica de sexos.

La función tradicional tiende a dominar dentro del espectro de intereses de cada mujer por encima de sus intereses como grupo social, estrato, etnia, etc., cuando las mujeres se proponen por necesidad o no realizar otra actividad (trabajo remunerado,

estudios, cargo público o participación política) sólo puede hacerlos además de lo que socialmente le es asignado (el trabajo doméstico).

En consecuencia, la integración de la mujer sólo puede ser descrita, conceptualizada y programada si se tiene presente la forma como se ha desarrollado la integración en determinadas circunstancias económicas, sociales, políticas y culturales.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Que el Estado garantice el cabal cumplimiento de la Ley en cuanto a los derechos de las trabajadoras y particularmente las conquistas que favorecen a la mujer.

SEGUNDA. Que el Gobierno a través de sus programas, atienda la capacitación específica de la mujer y tienda a incorporarla a actividades productivas, y a mejorar su situación laboral ya existente.

TERCERA. Que a través de los programas del gobierno amplie las oportunidades de participación económica de la mujer y mejore sus condiciones laborales, a través de la capacitación.

CUARTA. Que se haga posible una participación más directa de la mujer en la vida política del país y en los procesos de toma de decisiones.

QUINTA. Que se promueva la adecuación de los ordenamientos legales a las necesidades de empleo que plantee el mejoramiento de la condición de la mujer y se vigile el cumplimiento de los mismos.

SEXTA. Que se difunda a través de los medios de comunicación los programas que apoyen a la educación y recreación de los hijos, para que se genere una nueva

cultura familiar más solidaria y participativa y que valoren plenamente a la mujer y su trabajo.

SEPTIMA. Que se promueva la capacitación de la mujer, especialmente en aquellas áreas que no le son tradicionales.

OCTAVA. Que se organice el aprendizaje sobre bases modernas.

NOVENA. Que las empresas estimulen a las jóvenes en trabajos mixtos, y pagarles mejores salarios.

DECIMA. Que se modifiquen las actitudes tradicionales y las costumbres profesionales anticuadas, dando más facilidades de intervención a la mujer en diversos oficios y mejores condiciones de empleo y de salario para los trabajadores calificados.

BIBLIOGRAFIA

- BIALOSLOSKY DE CHAZAN, Sara. *Condición Social y Jurídica de la Mujer Azteca*. U.N.A.M. México. 1975
- CHANEY, Elsa. *Supermadre : La Mujer Dentro de la Política en América Latina*. F.C.E. México. 1983
- DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Porrúa. México, 1990.
- FIGUEIREDO, Maritza. *La Liberación de la Mujer*. Editores Asociados. México. 1974.
- GUERRERO, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Porrúa. México. 1960
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, GEOGRAFIA E INFORMATICA. *La Mujer Mexicana . Un Balance Estadístico al Final del Siglo XX*. México. 1995.
- JANEWAY, Elizabeth. *El Lugar de la Mujer en el Mundo del Hombre : Un estudio de Mitología Social*. Extemporáneos. México. 1973.
- MARIAS, Julián. *La Mujer en el Siglo XIX*. Alianza. España. 1980.
- MITCHELL, Juliet. *La Condición de la Mujer*. Extemporáneos. México. 1974.
- NARANJO, Carmen. *La Mujer y el Desarrollo; la Mujer y la Cultura: Antología*. Diana, México. 1981.
- NAVARRETE, Ifigenia M. de. *La Mujer y los Derechos Sociales*. Oasis. México. 1969.
- OARLEY, Ann. *La Mujer Discriminada: Biología y Sociedad*. Debate. España. 1977.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La OIT y el Trabajo Femenino*. OIT. Suiza, 1968.
- ULLOA, Olin. *Alegato en Pro de la Mujer como Coadministradora : La Familia como Modelo General de Organización Social Humana y sus Repercusiones para la Situación de las Mujeres en la Vida Pública*. PNUD. México. 1975
- MEXICO. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. *La Mujer y el Trabajo en México. (Antología)*. Cuadernos Laborales No. 31. México. 1986
- MEXICO. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. *Participación de la Mujer en la Fuerza de Trabajo*. INET. México. 1978.
- TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo "Teoría Integral"*. Porrúa. 1970.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. *El Derecho Latinoamericano del Trabajo*. Tomo II. U.N.A.M. México. 1974.

VALENCIA M., María Victoria y Eduardo Carmona Sepúlveda. *Compilación y Análisis de Leyes Discriminatorias en Contra de la Mujer*. Chile. 1975.

WOLLSTONECRAFT, Mary. *Vindicación de los Derechos de la Mujer*. España. 1977.

ZAZUETA, Cesar. *La Mujer y el Mercado de Trabajo en México*. CENIET. (Estudios 8). México. 1980.

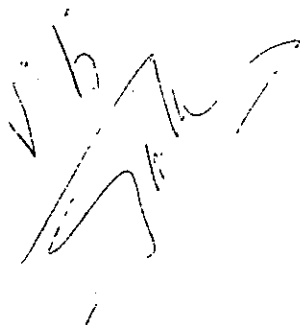
Legislación:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ediciones Andrade. México. 1996.

Ley Federal del Trabajo. Edición Décimo Segunda. Porrúa. México. 1996.

Las Normas Internacionales del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Suiza. 1992

Convenios de la O.I.T. Ratificados por México. Edición Quinta. Organización Internacional del Trabajo. México. 1992.

A large, stylized handwritten signature or scribble in black ink, located in the lower center of the page. The signature is highly stylized and difficult to decipher, but appears to consist of several overlapping loops and lines.