



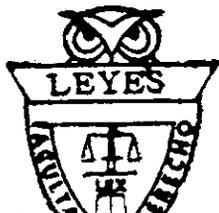
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO.

LA DESIGUALDAD LABORAL DE LAS  
MUJERES Y LOS MENORES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADA EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
ELVIRA CASTILLO LOPEZ



TESIS CON FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

269235

1992



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**"A MIS AMADOS PADRES POR SU AMOR,  
SU APOYO Y SU EJEMPLO DE  
CONSTANCIA Y TRABAJO."**



**"A MI ADORADA MADRE, CUYO ENTRAÑABLE  
RECUERDO HA SIDO EL MEJOR EJEMPLO  
A SEGUIR COMO MUJER VALIOSA  
Y UBICADA EN SU TIEMPO."**

**"A MIS QUERIDAS HERMANAS: MARY, JENNY  
Y MAGUI, CUYA INFLUENCIA HA  
SIDO DEFINITIVA PARA LA  
ELABORACIÓN DE ESTE TRABAJO."**

**"A ENRIQUE, CUYO ESTÍMULO Y FÉ  
INQUEBRANTABLE EN MI, HAN  
COADYUVADO AL LOGRO DE MIS  
METAS."**

**"A MI HIJA ISABEL CRISTINA, QUIEN CON SU  
SOLA PRESENCIA MOTIVA TODA MI  
EXISTENCIA".**

**"AL LICENCIADO JUAN PABLO MORAN  
MARTÍNEZ, CUYA ATINADA CONDUCCIÓN Y  
ASESORÍA HAN HECHO POSIBLE LA  
CULMINACIÓN DE ESTA INVESTIGACIÓN."**



**"AL DOCTOR ALBERTO TRUEBA URBINA,  
FUENTE INSPIRADORA, CUYO ESPÍRITU  
REBELDE Y PROGRESISTA SIEMPRE HE  
ADMIRADO"**

**"A NUESTRA MÁXIMA CASA DE ESTUDIOS POR  
PERMITIRME SER PARTE DE ELLA, CON LA  
PROMESA DE TRABAJAR A FIN DE NO HACER  
INUTIL MI PASO POR LAS AULAS".**

**"A TODAS LAS MUJERES, CUYA LABOR  
CALLADA, PERO SEGURA, MERECE  
RESPECTO Y RECONOCIMIENTO."**

# ÍNDICE

## INTRODUCCIÓN

### CAPÍTULO I

#### CONCEPTOS GENERALES

	PAG
A. Trabajo	1
B. Derecho del Trabajo.	4
C. Relación de Trabajo y Contrato de Trabajo	9
1) Elementos Objetivos y Subjetivos de la Relación de Trabajo	18
D. Concepto de Mujer y Menor	23
E. Trabajos Especiales	32

### CAPÍTULO II

#### ANTECEDENTES

A. Del trabajo de la Mujer y el Menor	35
---------------------------------------	----

<b>B. Antecedentes Mundiales.</b>	<b>39</b>
1) De los Pueblos Primitivos.	39
2) Grecia.	42
3) Roma.	44
4) Época Árabe.	45
5) Edad Media.	47
<b>C. Antecedentes Nacionales.</b>	<b>52</b>
1) Época Precolonial.	54
2) La Conquista.	54
3) La Colonia.	54
4) La Independencia.	56
5) La Reforma.	56
6) La Revolución	57
7) El México Actual.	58

### **CAPÍTULO III**

#### **MARCO LEGAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES Y LOS MENORES EN MÉXICO.**

A. La Constitución.	65
B. La Ley Federal del Trabajo.	67
C. El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.	75
1) La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	77
D. La Ley del Seguro Social.	78
E. La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.	80
F. Trabajos Especiales.	82
G. Otros Ordenamientos Jurídicos que Integran la Legislación Mexicana del Trabajo.	85

#### **CAPÍTULO IV**

#### **LA LEGISLACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y LOS MENORES**

A. Desigualdad Laboral Femenina por Razón de Sexo.	89
1) La Mujer y la Democracia.	98

2) Posibilidades de Mejorar el Status de la Mujer.	103
3) El Papel del Estado.	105
B. La Desigualdad Laboral del Menor.	107
1) El Aspecto Legal	112
<b>CONCLUSIONES.</b>	118
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	122



## INTRODUCCION

La intención de abordar un tema tan sinuoso como lo es el trabajo relativo a las mujeres y los menores de edad, se debe principalmente al hecho de que durante mi ejercicio primero, como trabajadora asalariada y, después como litigante, entre otras, de la materia laboral, he podido percatarme de las desventajas que se tiene que sufrir en el campo del trabajo por razón de nuestra calidad de mujeres, pues somos desplazadas por los varones porque efectivamente, como manifiestan los estudiosos en el tema, se considera que la mano de obra masculina resulta más barata a la larga. Por otro lado, el haber legislado en 1975, sobre el pago de horas extras a las mujeres, en lugar de crear un beneficio, resultó perjudicial y supuestamente, todo en aras de igualar los derechos de los hombres y las mujeres.

También se trata el tema respecto del trabajo de los menores de edad, cuya participación en el campo laboral es real, innegable a lo largo de la historia no sólo en nuestro País, sino también en el mundo, pues, igual que las mujeres, este sector se encuentra también en una casi total desprotección en relación con el resto de los trabajadores, pues con el hecho de que la Ley Federal del Trabajo sólo contempla actualmente a los mayores de catorce años como sujetos de relaciones laborales, se ha dejado a otros de esa edad con necesidad de trabajar, en un total estado de indefensión frente a la Ley; aunque no se desconoce el hecho de que si un menor de catorce años se encuentra actualmente laborando, si lo protege la Ley.

Por ello, consideramos que resulta del todo urgente que se legislara de modo más objetivo sobre ambos temas que en ningún momento pierden actualidad, brindando a las



trabajadoras, no sólo sillas para estar más cómodas, sino aprovechando su creatividad, su sensibilidad, su sentido de responsabilidad para propiciar su mejor desarrollo, tanto en los más modestos puestos, como en los de dirección, esto, sin perder de vista su condición de mujeres, a cuyo cargo está el trabajo más difícil, el dar vida a otros seres.

Por lo que se refiere a los menores, consideramos que sería necesario replantear si los niños de menos de 14 años aún no están listos para ingresar al campo laboral por su natural incapacidad, entonces debería ser el Estado quien absorbiera, con toda eficacia esos casos, ofreciéndoles estudios, becas y capacitación para que llegado el momento y la edad en que sean sujetos del Derecho Laboral, estén preparados para desarrollarse mejor en ese campo.

No se debe dejar de considerar que en México existen millones de mujeres de todas las edades y niños que luchan diariamente por la subsistencia, a veces para sí mismos y a veces para el sostenimiento de familias completas, viéndose inclusive obligados a lanzarse por el camino de la prostitución, a fin de cubrir sus necesidades más elementales.

La situación laboral de las mujeres y los menores en nuestro País y también en el resto del mundo, es y ha sido a lo largo de la historia una serie de intentos inacabados por incluirles en el mismo marco jurídico que a todos los demás trabajadores, cosa que desde nuestro punto de vista, es inaplicable considerando que ya es bastante con tener que batallar en un mundo completamente manejado por hombres para que además, queramos que se nos reconozcan mejores derechos o diferentes que ellos.



Por otro lado, no se debe perder de vista que civilmente, somos iguales cuando nos encontramos específicamente ante lo que señala la norma jurídica pero en lo físico y en lo emocional, somos distintos y, por tanto, nuestras necesidades de satisfactores son también diferentes. En ello estriba quizá, la incapacidad del legislador para poder captar la esencia de la problemática de las desventajas en el ámbito laboral, tanto para las mujeres como para los menores.

Por ello, sería imprescindible que cuando se pretenda legislar en relación con este problema se conformara una comisión en la cual se contara con la intervención de mujeres, quienes indudablemente están mejor capacitadas para comprender la esencia de la problemática femenina máxime en el campo laboral.

Así pues, a lo largo de esta investigación, constituida por cuatro Capítulos, se tratarán, en el Primero, los conceptos generales que nos adentran en el mundo del trabajo de los trabajadores mujeres y menores de edad, así como los Trabajos especiales.

En el Capítulo Segundo manejamos los antecedentes sobre el trabajo femenino y de los menores, desde sus inicios hasta la actualidad.

Por lo que hace al tercer Capítulo, se analizan diversos Ordenamientos Jurídicos, que permiten conocer el marco legal del trabajo de los menores y las mujeres.

Finalmente, el Capítulo Cuarto, pone de manifiesto la desigualdad a que se enfrentan en todos los campos, pero sobre todo, en el laboral, estos dos sectores, que si bien, la Legislación Laboral y otras contemplan, sobre la práctica se puede apreciar que los preceptos jurídicos, aún tienen una ineficaz aplicación.



## CAPÍTULO I

## CONCEPTOS GENERALES

## A. Trabajo.

A objeto de mejor entender el concepto que sobre todos los demás rige nuestra materia, se analizan algunas de las tesis de distintos tratadistas a fin de definir el significado de la palabra trabajo y además, aportar nuestro personal punto de vista.

Para ello, iniciaremos este trabajo tomando como base el origen etimológico que sobre trabajo, nos da José Dávalos, que expone: "...Algunos autores dicen que proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo. Una segunda corriente ubica el término trabajo dentro del término griego thlibo, que denota apretar, oprimir o afligir. Por otro lado, se encuentran los autores que ven su raíz en la palabra: laborare o labrare, del verbo latino laobrare que significa labrar, relativo a la labranza de la tierra." <sup>1</sup>

Tenemos la tesis de Mario de la Cueva, quien después de hacer referencia a los debates de la Asamblea Constituyente y analizando el contenido de la Ley Nueva de 1931, cuya definición sobre "trabajo humano", así se trate de energía física o espiritual, a cuyo fin se empleó la denominación de trabajo material e intelectual quedaba comprendida en sus disposiciones tal como la Comisión que presidió el general Múgica redactó en el párrafo introductorio de la declaración, como aún se le conoce, en el párrafo

---

<sup>1</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Segunda edición. Porrúa. México. 1988. p.3.



segundo, del Artículo 8°. Que dispone “Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”<sup>2</sup>

Al respecto, De la Cueva, señala que la naturaleza y fines del estatuto laboral no permiten distinción alguna en el trabajo y que lo contrario sería violatorio del espíritu de la Declaración, agregando que para él el Derecho al Trabajo es un derecho de la clase trabajadora, que no conoce, ni podría aceptar diferencias entre sus miembros y concluye su pensamiento aseverando que el estatuto se extiende y protege sobre todo al trabajo humano que se preste a otro en relación de subordinación.

Por otro lado, tenemos la tesis de otros reconocidos estudiosos con tendencias marcadamente sociales como Alberto Trueba Urbina, para quien “... el trabajo es más que un derecho, un instrumento de lucha de los trabajadores”; fundamentando sus ideas en la investigación histórica y jurídica del Artículo 123 Constitucional, creando así su tan difundida Teoría Integral.

Para Trueba Urbina, la esencia del Artículo 123 es auténtica y puramente social pues, dice, es tutelar, protector y reivindicador de los derechos del proletariado.

Sostiene igualmente que trabajo es el servicio que presta una persona a otra en el campo de la producción económica o cualquier actividad laboral.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo segunda edición. Porrúa. México. 1990. pp.162 y 163.

<sup>3</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. México. 1997. pp. XXIII y XXIV.



Otro tratadista, de la corriente con tendencias sociales pero cuyo criterio nos parece del todo interesante, es Rubén Delgado Moya, quien para explicar sus conceptos sobre el trabajo, lo ha dividido en general y especial.

El trabajo en general es la labor que el hombre realiza, puede ser productivo o no, pero en todo caso, le es afín a quien lo ejecuta; desenajena al hombre, lo hace sentirse libre de cualquier atadura que lo ligue, pero responsable ante él mismo y sus semejantes.

El trabajo en especial atiende a los problemas que presenta la producción, distribución y consumo de los bienes o benefactores que alimentan principalmente al cuerpo humano y especies de otros seres que le rodean. Es un trabajo eminentemente productivo lucrativo y egoísta.<sup>4</sup>

Como se ve, Delgado Moya es obviamente partidario del trabajo en general, pues dice que proviene del Derecho Social del presente y que necesariamente este Derecho General se impondrá sobre el Especial, porque este es un Derecho burgués ya obsoleto e inoperante.

Por lo que se refiere a la connotación etimológica de la palabra trabajo, nuestro criterio se inclina hacia la palabra "trab, trabis", que lo define como el esfuerzo que todo individuo debe desplegar para la realización de un trabajo; pues realmente, cuando se desarrolla cualquier actividad del quehacer humano por la que se va a percibir una remuneración, implica el tener que esforzarse para obtener un buen resultado que satisfaga a quien lo elabora y a quien va a pagar por él.

---

<sup>4</sup> DELGADO MOYA, Rubén. Breve referencia histórica del Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1997. p.p. 457 y 458.



En relación con los conceptos vertidos por algunos de los principales tratadistas, estudiosos exhaustivos del tema que nos ocupa, se puede deducir que aun cuando entre ellos tienen divergencias por las corrientes que cada uno sostiene, por ejemplo, los que manejan la corriente de carácter social, como el Doctor Trueba Urbina y que califica a los que no siguen sus ideas como tratadistas burgueses o tradicionales.

Al respecto somos del criterio que socialista o burgués, el trabajo es un derecho inherente a todos los seres humanos, a fin de desarrollar sus capacidades físicas e intelectuales; pero representa también una obligación, dado que si no se tiene acceso a un trabajo, se carece de los medios económicos para subsistir.

Incluso y un tanto en broma, hay un conocido refrán que dice “es tan feo el trabajo, que hasta pagan por hacerlo”; o bien, que el trabajo es una sentencia bíblica porque el Creador condenó al hombre a ganar el pan con el sudor de su frente y todos los argumentos son válidos, pues denotan diversos criterios alrededor del trabajo.

## **B. Derecho del Trabajo.**

Una vez puntualizado el concepto de trabajo, como actividad inherente a los seres humanos, abordaremos ahora el derecho que esos seres humanos tienen para desarrollar su potencial mediante una remuneración y nuevamente se transcribirán y comentarán diversas tesis y corrientes respecto de este tema.

En primer término, vemos y compartimos las ideas del laboralista Rubén Delgado Moya, quien manifiesta que el derecho del trabajo cuenta con innumerables antecedentes,



pero su punto de partida lo es el Derecho Romano, que considera al trabajador, por un lado, como esclavo y por el otro, reglamenta el trabajo como mercancía; "Roma fue el marco de cuatro categorías, mismas que Guillermo Cabanellas clasifica así: a) la esclavitud b) el régimen de las corporaciones o de los *collegia epifficum* c) la servidumbre y el colonato y, d) el trabajo libre o asalariado."<sup>5</sup>

Para Mario de la Cueva, su definición sobre Derecho del Trabajo tiene que ver con la protección del trabajo subordinado, "Todo trabajo está amparado por el Artículo quinto de la Constitución, pero no por el Artículo 123, pues el precepto se refiere únicamente a una categoría determinada y precisamente al trabajo subordinado, que es el que necesita una protección especial."<sup>6</sup>

Años más tarde, el mismo autor, formula su concepto sobre Derecho del Trabajo, diciendo: "...el nuevo Derecho del Trabajo está concebido como un conjunto de normas destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre que entrega su energía de trabajo a otra persona."<sup>7</sup>

Alfredo Sánchez Alvarado, destacado defensor de trabajadores, plantea su concepción respecto del tema que nos ocupa, manifestando: "Derecho de Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre

---

<sup>5</sup> DELGADO MOYA, Rubén. Breve Referencia Histórica del Derecho del Trabajo. Op. cit. pp. 16, 17 y 18.

<sup>6</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1959. p. 482.

<sup>7</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 162.



sí, mediante la intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que presta un servicio subordinado y permita vivir en condiciones dignas que como ser humano le corresponde para que pueda alcanzar su destino.”<sup>8</sup>

Otro laboralista estudioso de la materia como es J. Jesús Castorena, dejó plasmada su opinión como sigue: “Derecho obrero es el conjunto de normas que regulan la prestación subordinada de servicios personales, crea a las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos que de las propias normas se derivan.”<sup>9</sup>

En contraposición con la corriente de los tres últimos tratadistas, está nuevamente Alberto Trueba Urbina, que califica a los laboristas De la Cueva, Sánchez Alvarado y Castorena de privatistas y burgueses que no han logrado, desde su punto de vista, entender e interpretar el espíritu del Artículo 123, que es protector y reivindicador de los trabajadores y según sus argumentaciones, el Derecho del Trabajo forma parte del Derecho Social.

Para Trueba Urbina el Derecho Mexicano del Trabajo, protege y tutela no sólo a los trabajadores subordinados en el campo de la producción económica, sino también los autónomos, que también son sujetos de Derecho del Trabajo.

La definición del catedrático en relación con el Derecho Mexicano del Trabajo es muy singular desde luego, a la de su Teoría Integral, pues afirma que: “no es norma

---

<sup>8</sup> SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vol. I. Porrúa. México. 1967. p. 36.

<sup>9</sup> CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Tercera edición. S. Ed. México. s.a.p. p. 5



reguladora de relaciones laborales sino estatuto protector de los trabajadores; instrumento de lucha de clase en manos de todo aquel que presta un servicio personal a otro.<sup>10</sup>

Ahora bien, pensamos, respecto de las distintas tesis ya detalladas, que como dijera Trueba Urbina, no podemos limitar los alcances de la esencia del Artículo 123 y reducir la aplicación del Derecho del Trabajo solamente a los trabajadores subordinados ya que los trabajadores autónomos o especiales, sin tener un Estatuto con el cual regir sus relaciones de trabajo, estarían totalmente desprotegidos.

Por otro lado, los abogados, cuando nos convertimos en postulantes, nos encontramos ante la disyuntiva, a quién representar, a los trabajadores o a las empresas, ya que es evidente que los intereses de unos y otras son irreconciliables, pues es verdad que todo trabajo representa un despliegue de esfuerzo. También es verdad que históricamente, siempre han existido los explotadores y los explotados y que precisamente con idea de salvaguardar los intereses de la clase trabajadora fue que, los Constituyentes de 1917 plantearon, impusieron y legaron para los trabajadores mexicanos y del mundo el ideario social del Estatuto contenido en el Artículo 123.

Tendríamos también que reflexionar sobre la radical postura de la corriente socialista, que al igual que los intereses de trabajadores y empresa, son irreconciliables, pues es verdad que todo trabajo representa un despliegue de esfuerzo. Así también socialistas y capitalistas son producto de un choque ideológico imposible de conciliar, pues en lo personal, consideramos que vivimos dentro de un sistema con tintes totalmente capitalistas, por lo que, aun cuando el contenido del Artículo 123, de donde

<sup>10</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 229



emanan las disposiciones que deben regir las relaciones obrero-patronales, es social, protector y reivindicador de los trabajadores sin distinción de sexos, sobre la práctica es muy difícil que se aplique a la letra, dado que ya relacionando lo anterior expresamente con nuestra inquietud de tratar el tema de la desigualdad y desventajas que sufren laboralmente las mujeres y los menores, es que pretendemos poner de relieve que una cosa es la doctrina y otra bien diferente, la aplicación sobre la práctica.

No obstante, estamos seguros que los autores citados, manifiestan sus ideas conforme a sus propias vivencias en el campo laboral y en todos ellos se observa una constante, que es su deseo como laboristas de procurar se dé una relación más armoniosa entre las dos fuerzas antagónicas, la de la producción y la de la mano de obra.

Pero cabe puntualizar que luego de leer a diversos autores y confrontar sus puntos de vista al respecto se concluye que ya en la práctica el Derecho Mexicano del Trabajo regula exclusivamente el trabajo subordinado y que no están contempladas ningunas categorías filosóficas, económicas, ni sociales.

Finalmente, consideramos que más que criticar ideas y conceptos, mejor es que aportemos nuevas sugerencias encaminadas a una posible solución que encuadre en las condiciones históricas que ha tocado vivir no únicamente a hombres, sino también a mujeres y menores de edad, no sólo en México también en cualquier País donde todos ellos se enfrentan al campo laboral, ofreciendo su fuerza de trabajo a cambio, no siempre, de una justa retribución. Por ello, uniendo nuestro personal criterio al de los grandes especialistas en Derecho del Trabajo, creemos que no existe justificación para echar a un



lado los esfuerzos que lograron hacer realidad la protección legal de todos aquellos que viven del producto de su trabajo.

### **C. Relación de Trabajo y Contrato de Trabajo.**

#### **1. Elementos Objetivos y Subjetivos de la Relación de Trabajo.**

Si bien es cierto que el trabajo, entendido como actividad humana para la satisfacción de las necesidades personales y familiares, tiene una antigüedad paralela a la de los seres humanos, la relación específica de trabajo de aquel que lo hace por cuenta de otro, es de más reciente aparición. En efecto, en una primera fase histórica, el hombre trabaja de una manera simplemente personal para sí y los suyos; sufriendo más adelante el hecho fatídico de la esclavitud, misma que sólo con el transcurso de los siglos y con la aparición del cristianismo en Roma, va disminuyendo y surge así la necesidad de buscar nueva mano de obra que realice las funciones que antaño exclusivamente se destinaban a los sometidos a una total servidumbre.

Ese antecedente social y el evidente sentido jurídico que caracteriza la civilización romana propicia que surja en el campo del Derecho la primera consideración seria sobre la relación que existe entre el que ejecuta un trabajo y aquel para quien se realiza. Pero las concepciones jurídicas, sobre todo en sus inicios, fueron fuertemente influenciadas no sólo por el medio ambiente, sino también por el origen que tenga la institución naciente, antes de adoptar una personalidad propia y definida, de ahí que no sea de extrañarse que la incipiente idea de trabajo libre que sustituye a la esclavitud clásica se le asignara un concepto de contrato civil.



Llegamos así a la Edad Media, cuando el feudalismo supone toda una novedad laboral en relación con Roma; el contacto con el señor feudal y sus vasallos, iniciado con las actividades guerreras, va pasando rápidamente al terreno laboral originando el cambio de una prestación de trabajo y lealtad por la cesión temporal de tierras y protección del señor feudal.

Pero al surgir la moneda metálica y desarrollarse oficios varios, se experimenta una mutación, en que se sustituye al jefe militar o al señor feudal por la jerarquía puramente laboral, originándose también el nacimiento de los gremios, que se extienden hasta el advenimiento de la Revolución Francesa, que los destruye con la aparición del fenómeno industrial del maquinismo, con sus concentraciones obreras, extensión de la mano de obra y un entendimiento completamente distinto de lo que debe ser la relación de trabajo, entramos de lleno en la época del llamado contrato de trabajo que, contraponiendo a patrones y obreros, hace que se dé un contenido puramente contractual al nexo que los une, cuando se realiza un trabajo.

Sentada a principios de la Edad Moderna la conclusión inicial de que el trabajo nace y se regula mediante un contrato, surge inmediatamente la polémica doctrinal sobre su esencia y características, así como que tenga una delimitación propia y autónoma.

Para ello, los tratadistas han expuesto sus puntos de vista al respecto, los primeros, son los civilistas que consideran el contrato de trabajo como una figura regulada por el Derecho Civil y los siguientes son aquéllos que sin negar su existencia específicamente contractual, crean una separación de los clásicos moldes civiles, puesto que se percataron que se encontraban en presencia de nuevas instituciones dignas de ser



analizadas y estudiadas con amplio espíritu. No se trataba de los principios generales que forman todas las ramas del Derecho, sino de las peculiaridades que aparecen en cada una de ellas, de ahí se desprende que el contrato individual de trabajo, no es compraventa, ni mandato y menos aún arrendamiento, sino lisa y llanamente, es contrato de trabajo.

Ahora bien, para abordar ampliamente el tema en comento, pero respecto de nuestro País, tenemos asentado que desde el Siglo XIX y parte del XX, las relaciones que se daban entre trabajador y patrón estuvieron sujetas y reguladas por el Derecho Civil, en virtud de que todos los civilistas de la época consideraban que el trabajador al contratarse para la prestación de un trabajo, lo hacía alquilando o arrendando sus servicios; incluso hubo quien, como Carmelutti, lo consideró como una compraventa, pues creyó que el trabajador vende su energía de trabajo al empresario, que puede utilizarla como a él le convenga, esto es, se consideró como una cosa en el comercio.

Con el paso del tiempo, aparecieron, tanto en México como en el mundo, algunas disposiciones aisladas para protección del trabajo, que culminaron, por lo menos en nuestro País, con el nacimiento del Derecho del Trabajo mismo como una situación jurídica objetiva independiente, a partir de la Asamblea Constituyente de 1917, donde quedó establecido que un contrato de trabajo es un contrato evolucionado, social y único en sus características, que nada tiene que ver con los contratos de otra especie donde se manifiestan cosas, servicios y obras, regulados sin lugar a dudas por el Derecho Civil.

Ya establecido dentro del Artículo 123 Constitucional el Contrato de trabajo como un contrato evolucionado sin considerar la tradición de las obligaciones civiles, ni



la libre y autónoma voluntad. En consecuencia la Teoría del Contrato de Trabajo en nuestra Legislación se basa en los principios del Derecho Social, que se aplican por sobre el trato personal entre trabajador y patrón, "porque la ley tenía que proteger a la parte más débil en la relación contractual. Así vemos que en materia de salario mínimo, de duración de la jornada del trabajo para mujeres y menores, entre otros puntos, las partes no tienen libertad para convenir tales extremos y cualquier acuerdo entre ellas que disminuya o restrinja las disposiciones legales, adolece de nulidad."<sup>11</sup>

Toda innovación jurídica provoca siempre diversas posturas ideológicas que defienden doctrinas, tesis y corrientes que tienden a explicar, cada uno a su manera, los conceptos que esgrimen, como en este caso, "que existen dos corrientes principales: la de los Contractualistas y la de los Anticontractualistas."<sup>12</sup>

Los Contractualistas sostienen que el acuerdo de voluntades es requisito esencial para cualquier actividad laboral que obliga jurídicamente al patrón y al trabajador acorde con las leyes vigentes y que se plasma en un contrato.

Por otro lado, los Anticontractualistas son del criterio que una relación de trabajo, primero es parte del ámbito contractual para posteriormente tomar aspectos fuera del vínculo contractual señalando las obligaciones emanadas del patrón como lo más importante.

---

<sup>11</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo octava edición. Porrúa. México. 1994. p. 30.

<sup>12</sup> *Ibidem.* p. 31.



Una vez aparecido el fenómeno laboral, los juristas tuvieron que abocarse a encuadrarlo dentro de los ordenamientos jurídicos y hubo asimismo, que buscar un nombre adecuado, por lo que “los juristas recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología legal y denominaban “contrato” al acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador. La expresión no era la más feliz; pero su uso universal vino a darle un reconocimiento pleno, aunque tuvo que aceptarse que en este contrato, no es aplicable en su integridad el principio de la autonomía de la voluntad.”<sup>13</sup>

Igual que De la Cueva, creemos que existen en el mundo pocas cosas tan difíciles para las disciplinas jurídicas, como el tener que crear una definición, por ello, la Comisión de los Constituyentes al redactar el Artículo 20, prefirió eliminar cuestiones y doctrinas que dieran fin a las disputas de muchos años, a saber:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

“Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”

“La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

La doctrina originó diversas definiciones respecto del contrato individual de trabajo, pero siempre es preferible recurrir al texto de la Ley, en su Artículo 20, dado que éste responde a las exigencias doctrinales y, a efecto de captar el contenido de su

---

<sup>13</sup> GUERRERO, Euquerio., Manual del Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 30



definición, se analizarán a grosso modo sus elementos constitutivos, los conceptos de que es patrón y cómo se explica el nexo de la subordinación.

En ese orden de ideas, habíamos visto que “trabajo” es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio (Artículo 8º, párrafo 2º. de la Ley Federal del Trabajo).

La definición de “Patrón” es la que lo reconoce como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo).

Otro de los elementos característicos y quizá el más importante del contrato individual de trabajo y de la relación de trabajo, es la “subordinación” entendida como elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos semejantes. Toda vez que un trabajador puede prestar a distintos patronos sus servicios personales, sin estar ligado por una dependencia a uno solo de ellos, como ocurre con los comisionistas mercantiles, por ejemplo.

La Ley anterior, manejaba dos conceptos, como la dirección y la dependencia, pero se prestó a que los tratadistas especularan acerca de que la dirección se refería a la facultad del patrón para ordenar cómo realizar el trabajo, además, la dependencia tenía un sentido económico, pues a través del salario, el trabajador dependía de su patrón, tales razonamientos no estaban apegados a la realidad.

Mario de la Cueva, después de múltiples investigaciones jurídicas a lo largo de años de estudio en el área laboral, nos proporciona el siguiente concepto, que consideramos uno de los más completos y adecuado a nuestro tiempo cuando expresa:



“...la relación de trabajo es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado, prestación diaria que reafirma todos los días la independencia de la relación respecto del acto o causa que le dió origen; o expresado en una fórmula más simple; una relación jurídica expresión de una realidad...”<sup>14</sup>

Ahora bien, según el criterio de Alberto Trueba Urbina cuya opinión compartimos por su estructura totalmente social; el Constituyente, al redactar el Artículo 21, contenido dentro del Estatuto Laboral, plasmó definitiva e indudablemente la presunción de la existencia del contrato y la relación de trabajo, que comprende no sólo al obrero, sino al trabajador en general y nuevamente, en apoyo y defensa de su Teoría Integral expresó que la doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte, discrimina a los trabajadores cuando se afirma que sólo hay contrato de trabajo cuando hay subordinación, dejando automáticamente fuera de la protección del Estatuto a los trabajadores autónomos o especiales. Para el efecto, se transcribe el citado Artículo 21 que literalmente dice:

“Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”

Trueba Urbina sostiene que entre contrato y relación de trabajo no existe ninguna diferencia, aun cuando en la Ley se conceptúa primero la relación, que en cualquier caso

---

<sup>14</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 195.



siempre provendrá del contrato individual de trabajo, pero el precepto expresamente reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos.

Para el autor Roberto Muñoz Ramón, las relaciones individuales de trabajo se dan entre el patrón y sus trabajadores y entre ellos mismos durante la prestación del trabajo. Dichas relaciones son denominadas por la doctrina, como relaciones individuales de trabajo. Por tanto, su definición sobre relación de trabajo, nos parece del todo interesante y acorde con la realidad de la situación laboral en nuestro País, "... el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores y a éstos entre sí."<sup>15</sup>

En resumen, diremos que nuestra Constitución Política, en su Artículo 123, cobija el concepto técnico jurídico sobre la definición de la palabra trabajo, pero también se entiende como el esfuerzo humano, aplicado a la producción de riquezas. A través de la historia, el trabajo ha sido la actividad fundamental del hombre y del desarrollo de la civilización. Toda relación laboral tiene como característica que se realiza en un tiempo o jornada determinada, por lo cual se obtiene un salario o beneficio.

Sin embargo, tanto en México como en muchos otros países del mundo y especialmente después de la Revolución Industrial, se laboraban jornadas inhumanas y extenuantes que propiciaban en los individuos enfermedades, invalidez y muerte, abusando aún más de la fuerza laboral de las mujeres y los niños. Estas acciones impulsaron al hombre a poner remedio a dichas injusticias, reglamentando conforme a

---

<sup>15</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1983. p. 44



Derecho todas las actividades relacionadas con el trabajo, mismas que quedaron consagradas en la Ley Federal del Trabajo y que han tratado de beneficiar a los trabajadores mexicanos, incluyendo también los menores y las mujeres que ingresan al campo del trabajo.

Dentro de nuestro sistema jurídico, la Ley Federal del Trabajo constituye una norma reglamentaria de la Constitución, de observancia general en toda la República y rige las relaciones comprendidas en el Artículo 123, en su Apartado "A". Las condiciones de trabajo que regulan la relación obrero patronal, están determinadas por el acto que les dió origen, por la ley y por los contratos, que pueden ser: individual, colectivo, contrato-ley, o contrato colectivo de carácter obligatorio.

El contrato individual, ya se definió como aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. Contrato Colectivo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse la labor en una o más empresas o establecimientos, tal como lo dispone el Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.

El contrato-ley, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de obreros y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo de una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional, según lo establecido por el Artículo 404 del Estatuto Laboral.



El Derecho Mexicano del Trabajo funciona sobre la base de que constituye un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores, teniendo la posibilidad de ser mejoradas en los contratos individuales o en los contratos colectivos que realicen o lleven a cabo con las empresas o centros de trabajo.

Después de conocer los conceptos que sobre el tema para determinar qué fue primero, el contrato o la relación de trabajo han esgrimido por años los tratadistas, podemos concluir que en realidad, no existe diferencia entre los dos y es que el derecho individual del trabajo, es la parte más noble del Estatuto, pues comprende la protección fundamental del derecho de los seres humanos a la subsistencia, mediante la retribución de un salario justo que cubra no sólo sus necesidades personales, sino también las de su familia, a fin de lograr un decoroso modo de vivir. Para lo que es necesario mantener siempre vigente la legislación laboral, a efecto de que sobre la práctica, resulte siempre aplicable.

#### 1) Elementos Objetivos y Subjetivos de la Relación de Trabajo.

Una vez establecido que todos los seres humanos tienen derecho a contar con un trabajo por el cual perciban un salario que les permita una subsistencia decorosa.

Así como también se ha definido que merced al esfuerzo y visión del Constituyente de Querétaro en 1917, nació en nuestro País el Derecho Mexicano del Trabajo, a nivel Federal, como un Estatuto regidor y protector de las relaciones de trabajo que surgen entre los trabajadores y el patrón e igualmente entre ellos mismos. Esto, sin olvidar que antes de los históricos debates, el panorama del trabajo estaba totalmente



desprovisto de reglamentaciones propias, pues antaño, el contratarse como trabajador a fin de prestar cualquier servicio, era parte del Derecho Civil, cosa que luego de muchas disputas entre los tratadistas laborales, que aún ahora tienen diversos puntos de vista respecto del tema, la Comisión de Constituyentes encargada de redactar el Artículo 123 Constitucional, hizo a un lado las discrepancias y tendencias diversas y trataron, como ya se dijo, con mucha visión, de concentrar en nuestro Estatuto Laboral el sentimiento humanista y protector sobre los derechos de los económicamente débiles.

Pues bien, ahora veremos al detalle los elementos objetivos y subjetivos que integran toda relación de trabajo de donde emanan derechos y obligaciones que se desprenden de la misma.

Como es natural, contamos con las distintas corrientes de los laboristas más destacados sobre este particular, quienes dan sus definiciones basados en lo que el Artículo 20 de la nueva Ley establece para ello, a manera de ilustración, se señala lo que Mario de la Cueva conceptúa diciendo que en la relación de trabajo; "...se dan cuatro nociones: a) Dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra el de patrono, dos conceptos que ya nos son conocidos; b) Una prestación del trabajo, término que también conocemos; c) La característica que acompaña a la prestación del trabajo, a la que la Ley ha dado el nombre de subordinación; d) El salario, que según el Artículo 82, es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo."<sup>16</sup>

Para Nestor De Buen igual que para De la Cueva, los elementos de la relación de trabajo son los mismos, pero él los clasifica en: "a) elementos subjetivos: Trabajador y

---

<sup>16</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 199.



Patrón y b) elementos objetivos: prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.”<sup>17</sup>

Como puede verse, ambos estudiosos comparten criterios respecto de estos elementos esenciales que constituyen una relación de trabajo con apego a la nueva Ley del Trabajo. Obviamente, también existen los opositores a estas clasificaciones; como Trueba Urbina, quien sostiene que sólo son sujetos de Derecho del Trabajo los trabajadores y no los patrones, quienes sólo son sujetos de la relación laboral, porque entrañan conceptos distintos que deben precisarse a fin de que los patrones no aleguen derechos laborales en su favor.

Y por lo que hace a las definiciones contenidas en la nueva Ley, critica al legislador ordinario de haber imitado conceptos extranjeros al redactar el Artículo 8°, sobre el significado de “trabajador”, pues sostiene que se refiere a trabajadores subordinados, dejando fuera a los trabajadores independientes, considerándolo por esto, contrario el Artículo 123.

Otro opositor a las anteriores definiciones sobre la relación de trabajo, es Roberto Muñoz Ramón, que argumenta tomando en cuenta el criterio de García Maynez, “que ni los trabajadores, ni los patrones son parte integrante de la relación de trabajo, pues la relación jurídica y de trabajo no consiste en enlazar trabajadores y patrones, sino en los

---

<sup>17</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Op. cit. p. 45.



derechos y deberes que los enlazan, por ejemplo: su derecho innegable a recibir un salario, el deber de prestar un trabajo.”<sup>18</sup>

En resumen, como se afirmó en páginas anteriores, la doctrina originó un sinnúmero de definiciones alrededor de la relación y el contrato de trabajo, pero también propició que se hiciera más claro el panorama jurídico laboral otorgándole a cada elemento constitutivo de la misma un sitio específico dentro de cualquier definición, que como se ha visto, conceptos más conceptos menos, solamente se trata de regular convenientemente las relaciones que surgen entre el patrón y sus trabajadores.

Uno de los elementos más importantes del contrato individual y de la relación de trabajo, como se ha venido mencionando, lo es la subordinación, que es el elemento distintivo que lo diferencia de otros contratos jurídicos que le son semejantes, pero que también le convierten en uno de los elementos objetivos de toda relación de trabajo que se origina entre la parte patronal, con facultad de mando y la parte trabajadora, con obligación de obediencia o sujeción respecto de quien le paga.

Para mejor ilustrar lo antes señalado y a fin de dar una definición totalmente doctrinal, se transcriben las siguientes Tesis de la Suprema Corte:

“SUBORDINACION, CONCEPTO DE. Subordinación significa, por parte del patrono, un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el Artículo 134 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante, a

<sup>18</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Op. cit. p. 45.



cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.” Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Apéndice 1917-1985. Pág. 267. Quinta Parte. Tesis 297.”

Desde el punto de vista de la jurisprudencia, no siempre se tipifica el elemento objetivo de la subordinación para crear una relación de trabajo entre un profesional y un patrón, esto es, derecho de mando y obligación de obediencia, como se observa en la siguiente Tesis:

“SUBORDINACION, ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO. La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrono y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de una subordinación, que es el elemento que distingue el contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales es decir, que exista por parte del patrono un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio de acuerdo con el Artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.” Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia. Apéndice 1917-1985. Pág. 267. Quinta Parte.- Tesis 298.”

Como se desprende del análisis de la lectura de las anteriores Tesis Jurisprudenciales, la subordinación es un elemento esencial que la propia Ley impone para definir una relación laboral, pero nosotros visualizamos que la subordinación entendida como elemento constitutivo esencial de toda relación laboral, no es un



concepto que se tenga que dar entre el prestador de un servicio profesional y aquel que paga por dicho servicio, dado que sus controversias se dirimen por la vía civil, que rige los contratos de prestación de servicios profesionales. Y actualmente aún existen discrepancias si este tipo de relación lo debe regir el Derecho Civil o el Derecho Laboral, por lo que es de considerar que los legisladores hicieran una revisión al respecto, que diera como resultado una protección integral a todos aquellos que viven de su trabajo.

#### **D. Concepto de Mujer y de Menor.**

##### **1. Concepto Legal.**

##### **2. Definición Doctrinal.**

Corresponde ahora abordar el tema medular que nos lleva a desarrollar este trabajo de investigación. Si bien es cierto que el Derecho del Trabajo extiende sus alas protectoras a todos los trabajadores, sin distinción de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, como lo contempla el Artículo 3º. De la Ley Federal del Trabajo, mas esto sobre la práctica es puramente doctrina, en virtud que tanto mujeres como menores al ingresar al campo laboral, se encuentran en total estado de desigualdad ante la aplicación de la Ley.

Por ello, nos adentraremos paso a paso en el conocimiento más profundo de estos dos grupos sociales, que también forman parte integrante de aquellos que tienen derecho al trabajo y a la remuneración por sus servicios, sea en el orden de subordinación o de manera independiente.



## 1. Concepto Legal.

A fin de desarrollar el tema, daremos en primer término, una sencilla definición que cualquier diccionario proporciona, respecto del significado de “mujer”, señalando que es: Persona del sexo femenino. La que ha llegado a la pubertad. La casada, respecto de su marido.

Ahora bien, así como la gente de color sufre discriminación en algunos países por prejuicios raciales, la mujer ha sido víctima en todo el mundo de discriminación respecto al hombre. Desde tiempos remotos se han marcado estas diferencias de género, con total desventaja para la mujer, acerca de su naturaleza y capacidad para diferentes actividades, mas en un mundo que cambia con rapidez, la mujer ya no debe estar dispuesta a aceptar el papel de subordinación, pasividad y limitaciones que ha desempeñado a través de la historia en la mayoría de las sociedades; debiendo por tanto exigir, que se ponga fin a todas las leyes y prácticas discriminatorias de las que es víctima, debe buscar tener iguales oportunidades de participación que el hombre, en el intento por crear un mundo mejor para todos y tomar parte activa en el desarrollo de sus respectivos países.

En otras épocas hubo quien afirmaba que la mujer es física e intelectualmente, inferior al hombre y con ello fomentaron el esquema tradicional de que la mujer es sinónimo de sumisión, abnegación y hogar, por tanto, según ellos, de poco les habría de servir el educarse y, si lo hicieran, debería ser como un complemento para aumentar el encanto femenino, por ejemplo: estudiar música, pintura, cocina, tejido.

Antaño, la mujer estaba destinada sólo al matrimonio o al convento, sin embargo, la Revolución Industrial, con su producción en serie, además, el desarrollo de conceptos



ideológicos y de necesidades económicas, han influido desde siempre para llevar a la mujer a los centros de trabajo quedando obsoleto el antiguo concepto que la recluía en el hogar. Como se ve, primero en el campo laboral, se equiparó la mujer al varón, logrando los mismos derechos y oportunidades supuestamente excepto en casos específicos. Después, la mujer logró el reconocimiento civil para la igualdad de sus derechos y así se estableció la igualdad política para el hombre y para la mujer.

En la posguerra, muchas mujeres se rebelaron contra las costumbres que durante siglos les habían sido impuestas y aprovechando la crisis política y económica que atravesaba el mundo, exigieron su derecho de participar en política, por medio del voto. El movimiento femenino prosperó y en los siguientes años del Siglo XX la mujer ha ido conquistando en las leyes y en el campo de la educación y la cultura, su derecho a figurar como persona.

La mujer de hoy tiene derecho al voto y al libre acceso a las universidades; por otra parte, en el mando existen grupos feministas cuya finalidad es despertar la conciencia de todos los seres humanos para que se luche contra los prejuicios y la discriminación.

En México, la mujer obtuvo la ciudadanía al reformarse en Artículo 34 de la Constitución Mexicana, anteriormente el precepto decía que eran ciudadanos "los mexicanos" término que no excluía a las mujeres, sin embargo, como a éstas se les había negado tradicionalmente el voto, fue necesario el cambio en el texto Constitucional.



Sobre esta base la mujer mexicana adquirió legalmente la igualdad de derechos y obligaciones frente al varón y así la posibilidad de contribuir a la par que él, en los procesos económico, cultural y social de nuestro País.

Por lo que se refiere a la situación laboral de las mujeres, la Comisión integradora del Congreso Constituyente, en su Declaración de Derechos Sociales contenidas en el Artículo 123 explicó, en su Exposición de Motivos, que el propósito fundamental de legislar en torno al trabajo femenino era limitar el trabajo de las mujeres para conservar su fortaleza física a objeto de que fueran aptas para la maternidad. Lo que quiere decir que las limitaciones al trabajo de la mujer, no se refieren a ella como ser humano, sino en cuanto a lo que Mario De la Cueva explica: "La legislación protectora de las mujeres persigue una triple finalidad: por una parte, la consideración de que la salud de la mujer está ligada al porvenir de la población en forma más íntima de lo que ocurre con el hombre, pues la mujer sana y robusta es la mejor garantía para el vigor y futuro de la raza..."<sup>19</sup>

Esto es, solamente se abocó el legislador a la función de la mujer para la maternidad, ignorando que el futuro de la raza no depende exclusivamente de ella, sino también del hombre, pues los hijos recibirán igualmente la herencia paterna y la materna, por eso, hay que preocuparse no sólo por la madre, sino también por el padre y por ello, por el ser humano.

---

<sup>19</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1996. p. 900.



En capítulos posteriores, se seguirá analizando con todo detalle la posición desigual de la mujer frente a la Ley, mientras tanto, nos apegaremos al texto Constitucional a fin de conceptualizar legalmente a la mujer, expresamente en nuestro País.

El Artículo 4°. De nuestra Carta Magna, reconoce la igualdad del varón y la mujer, así como su derecho a la planificación familiar. E igualmente, el Artículo 34 que, como decíamos, reconoce en varones y mujeres la calidad de ciudadanos mexicanos, poniéndose así de manifiesto el concepto que los legisladores tienen de la mujer.

De la misma manera que iniciamos la definición de mujer, extraída de un diccionario, igualmente lo hacemos con el concepto de "menor" cuyo significado es: Complemento de pequeño. Que tiene menos cantidad o es más pequeño que otra cosa de su especie. Dicese de la persona que según la ley, no tiene edad suficiente para disponer de sí, ni de sus bienes.

El Derecho Mexicano del trabajo funciona sobre la base de que constituye un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores teniendo la posibilidad de ser mejoradas en los contratos individuales y colectivo que realicen o lleven a cabo con las empresas o centros de trabajo. Entre esas garantías, existen las que protegen a los menores de edad, mismas que se han modificado de acuerdo a las circunstancias históricas del País.

Por ejemplo, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, la edad mínima para que una persona trabajara era de doce años, pero en las reformas de 1962, se aumentó la edad por considerar inhumano que los menores de catorce años pudieran laborar, situación jurídica que prevalece hasta nuestros días.



Actualmente, la Ley prohíbe la utilización del trabajo de los menores de catorce años, por estimar que ellos no deben efectuar labores remuneradas ya que en esa etapa del desarrollo físico y mental, la sociedad está obligada a brindar las condiciones necesarias que permitan su sano crecimiento y educación.

Del contenido de la Ley se desprende que los menores de edad que no han cumplido los dieciocho años, aún están o deberían estar bajo la responsabilidad de sus padres, dado que no están preparados física, social, emocional, ni culturalmente para ejercer la responsabilidad que entraña convertirse en ciudadano, de ahí que se les denomina "menores de edad."

No obstante, no se puede ignorar el hecho de que a pesar de la reglamentación en la Ley Federal del Trabajo, existen infinidad de niños y jóvenes, particularmente en las ciudades más pobladas del País, quienes inician a temprana edad actividades que les reportan un beneficio económico superficial a costa de arriesgar su salud, su vida y su preparación para el futuro.

En la Declaración de los Derechos del Niño, cabe mencionar que otro de sus Principios va dirigido a defender del abuso y la explotación a todos los menores que tienen la imperiosa necesidad de trabajar.

Es así como los niños y jóvenes del Siglo XX, cuentan con una Legislación pensada para ellos, pero aun así, sabemos que son uno de los dos sectores más vulnerables y desprotegidos sobre la práctica.

El Artículo 4º. De la Constitución Política establece en su parte conducente, que: "Es deber de los padres preservar el derecho de los menores a la satisfacción de sus



necesidades y a la salud física y mental. La Ley determinará los apoyos a la protección de los menores a cargo de las instituciones públicas.”

De igual modo, el Artículo 34 de nuestra Constitución como ya se había dicho, señala los requisitos que tanto varones, como mujeres deberán llenar para ser considerados ciudadanos mayores de edad. Más adelante, volveremos a abordar este tema que creemos nunca perderá actualidad.

## 2. Definición Doctrinal.

El concepto de mujer doctrinalmente hablando, ha sufrido cambios que la han ido colocando poco a poco en el lugar que necesariamente, no sólo para ellas, sino también para los varones, es importante se les reconozca, dado que una mujer cuenta con las mismas capacidades, si no físicas, sí intelectuales, las cuales deben ser aprovechadas para el desarrollo personal y colectivo.

La ley ampara a la mujer en lo referente al trabajo, el Artículo 123, en su Fracción Quinta, estipula que: “Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación. Gozarán forzosamente de un descanso de un mes antes a la fecha fijada para el parto y otros dos, después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.”



Sobre esta base la mujer mexicana adquirió legalmente la igualdad de derechos y obligaciones frente a los varones y así, la posibilidad de contribuir a la par que él, al progreso de nuestro País.

No sólo en México, sino en todos los países, es necesario adoptar medidas apropiadas a fin de abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas que discriminan a la mujer, asegurando la protección jurídica de sus derechos.

Ahora bien, por lo que se refiere al concepto doctrinario sobre los menores de edad; sabemos que la Ley protege a los niños desde que están en el seno materno, pues contempla severos castigos para quienes atentan contra su derecho de nacer. Más tarde adquieren una serie de derechos que para los padres resultan ser obligaciones; entre éstas se cuentan los alimentos, vestido, habitación, asistencia médica y la educación, así como la recreación y un ambiente familiar propicio para su sano desarrollo físico y mental.

Hemos resumido algunos de los conceptos que para los estudiosos son aplicables a los menores de edad, por ejemplo: que un menor es el hijo de familia que no ha llegado a la mayoría de edad. Cuando se habla de hijo de familia, se está uno refiriendo a menores que están bajo la patria potestad o bajo una tutela determinada. El límite de la minoría de edad en la concepción jurídica está fijado por la Ley. Se señala que una persona es mayor de edad, de acuerdo con la Ley a la hora cero del día en que se cumplen años.

Por otro lado, ya quedó establecido que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, contempla, en su Artículo 4º. Que: "Es deber de los padres preservar el derecho de los menores a la satisfacción de sus necesidades y a la salud física y



mental. La Ley determinará los apoyos a la protección de los menores a cargo de las instituciones públicas.”

En un país como México, donde predomina una población joven, destaca el hecho de que las nuevas generaciones requieren satisfacer distintas demandas, como servicios educativos, seguridad y también empleo.

Precisamente en estos tiempos, a fines de siglo y de milenio, nos toca presenciar múltiples transformaciones en todos los renglones: científico, cultural, político y social, por tanto, es también momento de reflexionar en lo que actualmente hacen los jóvenes mexicanos para enfrentar esos cambios y especialmente cómo prepararse para superar los retos que le corresponderán en el siglo XXI. Ya que antes, ahora y a futuro, es común la integración de los jóvenes al campo laboral, por lo que se justifica la preocupación oficial para protegerlos pero también se debe pensar que, como señala José Dávalos: “la proposición de que el Estado mexicano se constituye en protector del trabajo de los menores y de los jóvenes, responde a la necesidad de afrontar graves males con medidas serias, permanentes y con sentido trascendente.

México es un país de niños y jóvenes; desprotegerlos es condenar al país al agotamiento físico y espiritual trabajar por ellos es construir para muchos mañanas.”<sup>20</sup>

Finalmente, tenemos que las mujeres y los menores han aportado su fuerza laboral desde siempre, por lo que debe estimarse como una situación de excepción, para convertirse en un quehacer de todos los días.

---

<sup>20</sup> DAVALOS, José. et. al. La Protección del Trabajo en el Mundo Moderno. Vol. I. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1987. p. 1011.



Al igual que el tema de la mujer que trabaja, el de los menores trabajadores, es de tal modo extenso, que lo seguiremos manejando en capítulos posteriores ampliamente.

### **E. Trabajos Especiales.**

Existen actividades que se desarrollan como prestación de servicios, que por un lado sí crean una relación de trabajo, pero que dadas sus características fué necesario crear asimismo normas especiales que las regularan junto con las ya existentes, de lo que resulta que hablamos de un derecho común del trabajo y de un derecho especial del trabajo, cuyo fin es una regulación parcial.

Los derechos especiales implican una modificación de las reglas que integran las relaciones de trabajo comunes e imponen regímenes diferentes de condiciones de trabajo con respecto a jornadas y a derechos y obligaciones de patrones y trabajadores.

Las relaciones de trabajo que suponen alguna especialidad en razón del sujeto que las realiza, las constituye eminentemente el trabajo de los menores y de las mujeres, dadas las razones de tipo higiénico y fisiológico que deben observarse, así como el sentido de moralidad que debe imperar en su actuación laboral, por virtud de su respectiva condición física frente a los varones ya adultos.

Resulta igualmente importante para las relaciones especiales de trabajo, el lugar en que el trabajo se lleva a cabo, refiriéndonos concretamente al trabajo a domicilio, el doméstico, el familiar, el que se realiza a bordo de los buques y el que tiene que prestarse en sitio específico por su propia naturaleza y que a veces, provoca el establecimiento de condiciones de trabajo superiores a las generales por ejemplo: vacaciones, salarios y descansos.



No hay porqué pensar que el derecho especial es un régimen jurídico privilegiado, al contrario, la idea es sustraer a determinadas categorías de sujetos a las reglas generales, a veces en su perjuicio, como el caso de los trabajadores de confianza, a quienes se puede despedir por las causales normales establecidas en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, pero además, cuando al patrón parezca que existe una razón para la pérdida de confianza.

Para Mario De la Cueva: "Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento."<sup>21</sup>

Manifiesta José Dávalos, respecto de los trabajos especiales: "...la especialidad es referida a la actividad que desempeña el trabajador y que es necesario normar de manera diferente a la regulación del trabajo que podemos denominar "común"."<sup>22</sup>

Como podemos observar, ambos tratadistas comparten el criterio de que los trabajos especiales, aun cuando forman parte del Derecho el Trabajo, revisten características que les son propias y únicas, por lo que, sin salir del ámbito laboral, requieren de regulaciones expresas para ellos.

Pero Alberto Trueba Urbina, como siempre, en contradicción con los que él denominó laboristas burgueses, que a la luz de la Teoría Integral, señaló hablar de un

---

<sup>21</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 455.

<sup>22</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta edición actualizada. Porrúa. México. 1992. p. 313.



derecho especial dentro del Derecho del Trabajo, es conservar aún la mentalidad civilista y fuera de la lógica, al considerar que el derecho del Trabajo es sólo aplicable para los trabajadores subordinados, pues el Artículo 123 Constitucional creó derechos sociales a favor, no sólo de los obreros industriales, sino de todos los trabajadores en general, esto es, de todo prestador de servicios en cualquier actividad laboral o profesional.

Tampoco está de acuerdo en que la reglamentación especial provenga de la naturaleza expansiva del Derecho del Trabajo; para el destacado tratadista el Artículo 123 con su origen social, protector y tutelar y reivindicador de todos los trabajadores, tiene ya contempladas todas las situaciones, precisamente por su calidad de integral. Manifiesta igualmente que todas las excepciones que plantean los trabajos especiales, como las causales específicas de despido o rescisión son contrarias al contenido y espíritu del Artículo 123.<sup>23</sup>

Nosotros compartimos este criterio, por dos razones: primero, porque efectivamente consideramos que el Estatuto Laboral rige en toda su amplitud las relaciones de trabajo que surgen entre quien presta sus servicios y quien está obligado a retribuir el justo pago, sin considerar si hay o no subordinación, y, segundo, porque como sostiene De Buen: "Es claro que cuando la política define al derecho legislado, las exigencias técnicas y el principio de la generalidad de la Ley sufren las consecuencias. El resultado es un derecho parchado, individualizado y, por lo mismo injusto."<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima edición. Porrúa. México. 1994. p. 411.

<sup>24</sup> DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima edición. Porrúa. México. 1994. p. 411.



## CAPÍTULO II

## ANTECEDENTES

**A. Del Trabajo de la Mujer y el Menor.**

La participación de la mujer en el campo del trabajo, es una cuestión que se remonta incluso hasta la aparición misma de la raza humana, pues en algunas comunidades primitivas, antes de la aparición de la propiedad privada y de las clases sociales la relación hombre-mujer era igualitaria dado que el trabajo productivo necesario para la sobrevivencia, era realizado por ambos, sin diferenciar sexos, simplemente aprovechando la mano de obra disponible, hecho que obedecía al escaso desarrollo de las fuerzas productivas y que permite desmentir la supuesta debilidad física natural de las mujeres respecto de los hombres.

Al irse transformando paulatinamente la comunidad primitiva en una familia, también la situación femenina va cambiando. En primer término en la división social del trabajo, la reproducción biológica de la especie, la maternidad por razones naturales impuso a las mujeres tareas que realizaban cerca de los hijos, sin que ello implicara alguna inferioridad en el grupo la recolección, la aparición de la agricultura y la artesanía, no eran tareas de poca importancia.



Sin embargo, esto es el principio de la opresión, de la creencia de que la reproducción biológica implica inexorablemente la reproducción directa de la fuerza de trabajo, pues es a la mujer a quien corresponde el mantenimiento, cuidado y educación de la familia.

El tema sobre el trabajo femenino es tratado, como sostiene Néstor De Buen, "generalmente más por sentimiento que con estricto apego a criterios objetivos de valuación, el problema de la igualdad jurídica del hombre y la mujer sigue siendo actual."<sup>25</sup>

Y tratado por el Derecho, que tampoco es ajeno a dicho sentimiento social ya que es de manufactura humana, intentando establecer normas que erradiquen la costumbre de mantener a la mujer en un plano de desigualdad jurídica en todos los ámbitos, pero sobre todo en el campo laboral.

Al respecto, diversas legislaciones del mundo, incluida la nuestra, se han venido ocupando de este tema que por su complejidad, merece un trato aparte, contando, desde luego, con los diferentes criterios de los tratadistas, algunos en favor y otros en contra del reconocimiento de la igualdad jurídica de las mujeres.

Como los detractores y antifeministas que apoyan la tesis de que por el hecho probado de contar con un cerebro cuyo tamaño y peso es menor al de un

<sup>25</sup> DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. T. Segundo D. Individual. D. Colectivo. Décima Edición. Porrúa. Mex. 1994 p. 393



hombre, es razón más que válida para aceptar que la mujer es un ser inferior y, por tanto, inmerecedora de ascender a la igualdad jurídica de que los hombres gozan.

Por otro lado, están los feministas, que al contrario de aquéllos, argumentaron que no es sólo por tamaño y peso que se puede medir la capacidad intelectual de una mujer, pues a lo largo de la Historia, no existe función social atribuída al hombre, que la mujer haya dejado de desempeñar con éxito y que es más bien el medio social el que impone trabas que poco a poco se van venciendo hasta lograr el reconocimiento pleno de las capacidades físicas e intelectuales de la mujer.

Efectivamente, existen diferencias exclusivamente físicas entre hombres y mujeres, pero ello será motivo de un análisis más extenso en otros Capítulos de este trabajo, que permita situar adecuadamente a la mujer.

Por lo que hace a la participación de los menores en el ámbito laboral, como señala José Dávalos, "se pierde en el tobogán de los tiempos, pues seguramente igual que el trabajo femenino aquél ha sido aprovechado desde siempre que se ha requerido de fuerza de trabajo disponible."<sup>26</sup>

Pero los antecedentes primeros que la Historia registra, se dan a partir de la Revolución Industrial, en que la mecanización de las industrias demandó más

<sup>26</sup> DAVALOS, José, et al. La Protección del Trabajo en el Mundo Moderno, Vol. I. Cárdenas Editor y Distribidor. Mex. 1987. p. 1011.



mano de obra y los hombres dejaron el campo, donde no se ganaba lo mismo que en una fábrica y aunque los ingresos eran más altos debían someterse a jornadas extenuantes desarrolladas en locales antihigiénicos que produjeron enfermedades y accidentes.

Pese a todo, las factorías proliferaron y la excesiva demanda de trabajadores produjo la ocupación de toda la mano de obra adulta disponible y fue entonces cuando los empresarios fijaron su vista en el trabajo de los menores y las mujeres.

Los industriales fueron los más beneficiados empleando a los menores para trabajar sus máquinas, en razón de que, según sus argumentos, eran más dóciles y las delicadas partes de sus maquinarias eran mejor manejadas por las manos infantiles, que por las ásperas manos de los adultos pero lo cierto, era que aprovechando la necesidad de los padres de esos niños, se celebraban una especie de contratos de aprendizaje, con los cuales los menores laboraban hasta 18 horas diarias, a cambio de sueldos bajísimos o bien por alimentos, ropa y casa, esto es, los menores trabajadores no recibían pago en dinero, dado que los empleadores argumentaban estarles pagando en enseñanza.

Pero igual que el tema del trabajo femenino, este será tratado más ampliamente en Capítulos posteriores.



## **B. Antecedentes Mundiales.**

Una vez establecido que tanto mujeres como menores han colaborado junto con los hombres adultos en la producción de medios para los satisfactores de la familia, aunque para ello sea menester sufrir explotación y todas las desventajas laborales, que aunque actualmente ya se encuentran muchas de ellas contempladas por nuestra Carta Magna, en el Artículo 123; en la práctica aún dejan mucho que desear y para mejor entenderlo, haremos una retrospectiva hasta los antecedentes primeros del actual Derecho del Trabajo, para ello, tendremos que referirnos más que a la evolución de su regulación jurídica a través de la Historia y considerar aquellos hechos más íntimamente relacionados con la actividad natural del trabajo, a los movimientos ideológicos que sobre él hubieran podido ejercer alguna influencia.

### **1) De los Pueblos Primitivos.**

En tiempos de nuestros ancestros, la situación de la mujer era de privilegio, toda vez que las relaciones familiares se regían solamente por la línea materna y por la única que valía, pues vivían en medio de relaciones poligámicas en que la mujer podía tener varios hombres y viceversa se daba una especie de matrimonio



por grupos, lo cual evitaba poder determinar quién era el padre biológico de los hijos y por ello, se atendía exclusivamente a la madre, de quien obviamente no se puede dudar sobre su maternidad.

Posteriormente, las cosas cambian merced al desarrollo de las ideas religiosas, a consecuencia de la introducción de nuevas divinidades que representan ideas nuevas que llegaron a desplazar viejos conceptos; esto es, fue a causa de la religión lo que determinó los cambios en la situación social de la mujer frente al hombre, sometiéndola y manipulando su participación social; esto aconteció principalmente entre los griegos.

También tuvo mucho que ver el hecho de que los hombres decidieron imponer, ante todo, la riqueza material para abolir la filiación materna, esto es, que la usaron para ir ganando una posición más importante que la mujer dentro de la familia, ya que antes sólo la madre podía heredar a sus hijos, los hombres idearon que si ellos los heredaban, abolirían el matriarcado y así resultó lo que Engels, como nadie, supo explicar de la manera siguiente: "El derrocamiento del derecho materno, fue la gran derrota histórica del sexo femenino en todo el mundo. El hombre empuñó también las riendas en la casa; la mujer se vió degradada, convertida en la servidora, en la esclava de la lujuria del hombre, en un simple instrumento de reproducción. Esta baja condición de la mujer, que se manifiesta



sobre todo entre los griegos de los tiempos heroicos y más aún en los de los tiempos clásicos, ha sido gradualmente retocada, disimulada y, en ciertos sitios, hasta revestida de formas más suaves, pero no, ni mucho menos, abolida.<sup>27</sup>

Y de esa forma, la humanidad pasa del sistema matriarcal al patriarcal y, con la toma del poder masculino, vino también la conformación de "la familia", que no era en modo alguno el concepto hoy conocido, mas bien se trataba de un agrupamiento de hombres libres y esclavos reunidos bajo la orden y tutela del nuevo jefe, para efecto de cuidar el ganado. Igualmente, queda abolida la costumbre de que la mujer puede tener varios compañeros para dedicarse a uno sólo por disposiciones religiosas; no así los hombres, que siguieron practicando la poligamia de la manera más natural.

Fijar períodos concretos que nos permitan conocer el desarrollo histórico del Derecho del Trabajo y con él, la intervención de las mujeres y niños, especialmente en la antigüedad, hemos de considerar aisladamente las diferentes épocas que han contemplado a lo largo de la Historia la evolución laboral tomando desde luego, ejemplos donde se señala la participación femenina y la de los menores, para ello nos referiremos primero a los pueblos de los tiempos heroicos, que son los más representativos.

<sup>27</sup> ENGELS, Federico. *El Origo de la Fam., la Prop. Priv. y El Est. El Pap. Del Trab. En la Transfor. Del Mundo en Hombre*. Cuh. Pop. Méx. 1973. P. 63.



## 2) Grecia.

Los pueblos griegos se destacaron en materia de trabajo por el común denominador de restarle valor e importancia; los hombres de entonces, ya totalmente instalados en el poder patriarcal, lo consideraron como la ocupación más vil de un ciudadano, incluso los grandes filósofos y pensadores como Aristóteles, eran acordes que el trabajo debía estar a cargo de los esclavos, que eran considerados cosas y no personas, mientras ellos se dedicaban a la política y la guerra.

Esta mentalidad causó que las manifestaciones del trabajo se vieran en medio de un desarrollo muy limitado; empero, había una evidente libertad de asociación entre los trabajadores de una misma ocupación y ya había leyes para regular las collegias o asociaciones en Atenas.

Entre los griegos se encuentra en toda su magnitud el nuevo concepto de la familia, bajo las órdenes de un solo jefe, varón desde luego y ya vemos a la mujer humillada por el predominio masculino y la competencia de las esclavas, cuyos hijos concebidos con los señores, ya tenían derecho a heredar y eran libres.

Entre griegos y espartanos, a la mujer legítima se le exige que tolere todo y que guarde una castidad y fidelidad conyugal rigurosas. Sólo se le respeta por ser



la madre de los hijos legítimos, sus herederos, la que gobierna la casa y vigila a las esclavas para los placeres del señor. La existencia de la esclavitud junto a la monogamia, le imprime desde sus inicios un carácter específico, pues sólo es monogamia para la mujer y no para el hombre.

Ese fue pues, el origen y objeto de la monogamia, visto a través de los más cultos y desarrollados de la antigüedad donde de ningún modo se puede asegurar que fue fruto del amor entre dos personas, sino como resultado de móviles económicos y el triunfo de la propiedad privada sobre la propiedad común primitiva de antaño. Con la preponderancia masculina en la familia para procrear hijos que sólo fuesen suyos y a quienes pudiera heredar.

Para mejor ilustrar toda esta serie de razonamientos, transcribimos los pensamientos que al respecto señala Federico Engels, cuando expone: "...la monogamia no aparece de ninguna manera en la historia como una reconciliación entre el hombre y la mujer y menos aún, como la forma más elevada de matrimonio. Por el contrario, entra en escena bajo la forma del esclavizamiento de un sexo por el otro, como la proclamación de un conflicto entre los sexos, desconocido hasta entonces en la prehistoria. En un viejo manuscrito inédito, redactado en 1846 por Marx y por mí, encuentro esta frase: (La primera división del trabajo es la que se hizo entre el hombre y la mujer para la procreación de



hijos). Y hoy puedo añadir: el primer antagonismo de clases que apareció en la historia coincide con el desarrollo del antagonismo entre el hombre y la mujer en la monogamia; y la primera opresión de clases, con la del sexo femenino por el masculino. La monogamia fue un gran progreso histórico, pero al mismo tiempo inaugura, juntamente con la esclavitud y con las riquezas privadas, aquella época que dura hasta nuestros días y en la cual cada progreso es al mismo tiempo un regreso relativo y el bienestar y el desarrollo de unos verifican a expensas del dolor y de la represión de otros...<sup>28</sup>

### 3) Roma.

Como señala José Dávalos en su obra: "Es precisamente la ciudad de Roma la que reviste mayor importancia para nuestra materia; ahí se encuentran ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo; al trabajo se le encuadró dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa y cuyo objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo."<sup>29</sup>

Por lo que se refiere al status de la mujer en Roma, ésta era más libre y considerada entre los hombres romanos quienes con la visión de conquistadores

<sup>28</sup> ENGELS, Federico. El Origen de la Fam., la Prop. Priv. y El Est. El Paso Del Trib. En la Transición Del Mono. en Hombre, Op. Cit. p. 73.

<sup>29</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Quinta Edición. Porrúa, México, 1994, p. 5.



tenían un concepto más amplio, aunque menos refinado que los griegos. El romano tenía derecho de vida y muerte sobre su mujer y ella podía, lo mismo que el hombre, romper el vínculo matrimonial de acuerdo a su necesidad. La monogamia entre los romanos progresó gracias a su ingreso en la historia y a que eran un pueblo eminentemente pobre, por lo que la poligamia era sólo para los poderosos y los jefes de tribu. Pero aun así, la posición de la mujer siguió siendo de subordinación y obediencia absoluta hacia el hombre.

#### 4) Época Árabe.

Transcribimos lo que al respecto escribe Miguel Hernáinz, llamando nuestra atención que ya los árabes contemplaban el trabajo de las mujeres, como a continuación se observa: "Las instituciones de este período no son muy conocidas, puesto que la investigación ha adelantado poco sobre las organizaciones musulmanas. No obstante, la política laboral de ese tiempo estaba motivada por razón religiosa entre musulmanes y no musulmanes, así como la distinción entre economía y trabajo agrícola e industrial. Del Derecho Romano toma fundamentos para considerarlo como arrendamiento. Se concibe como un complejo de diversos contratos. El contrato de aprendizaje presenta la particularidad de no darse



retribución al aprendiz, computándose el servicio que presta al maestro, como precio de la enseñanza a éste. Hay disposiciones muy curiosas sobre el contrato de lactancia, que requiere el consentimiento del marido a la nodriza. En contraste a todo esto, no se conocía límite a la jornada de trabajo, lo que producía lamentables efectos, sobre todo en mujeres y niños. Pero hacia el Siglo XI, las agrupaciones profesionales se organizaron en un sistema corporativo, adquiriendo gran importancia que los tratadistas hispano-árabes juzgaron preciso redactar manuales para uso de los funcionarios a quienes el Estado encomendó la doble función (social y económica) de vigilar el cumplimiento de las instituciones gremiales y la observancia de los usos corporativos.<sup>30</sup>

Como puede verse, en todas las sociedades esclavistas en que ya aparece la familia monogámica y patriarcal, la mujer pierde todos sus derechos y se convierte en parte de las propiedades del hombre, pasando a tener que constreñirse únicamente al marco del hogar.

Así llegamos al momento de las economías precapitalistas que enseguida analizaremos, a fin de seguir encuadrando la presencia de las mujeres y los menores en el ámbito del trabajo.

<sup>30</sup> HERNÁNDEZ MARQUEZ, Miguel. *Tratado Elemental de Derecho del Trabajo*. Tomo I. Décimo Primera Edición. Inst. de Est. Políticos. Madrid. 1972 p. 50.



### 5) Edad Media.

En esta época, cuando el intercambio económico es muy reducido y se dan, primero, el trabajo social y segundo, el trabajo de subsistencia; siendo el primero traducido en obras de utilidad para la comunidad o para el señor feudal y el segundo, es el trabajo de consumo para la subsistencia. Ahí también estaba presente la aportación física y económica de la mujer, que desde su posición secundaria no se separó de la vida productiva en su comunidad y en su familia, participando en la industria doméstica rural y en las artesanías, manteniéndose alejada del arte y la literatura, a menos que se hiciera cortesana o monja.

La mujer medieval entró a una fase en que lo mismo era adorada como una virgen, que considerada la encarnación del pecado y ella, en medio de esa opresión, la pobreza y la ignorancia, viéndose obligada a aceptar un humillante papel como mero objeto de trabajo o de placer.

Corresponde a Francia marcar una nueva orientación sobre Derecho Laboral, pues un Estado mejor organizado y un poder político más fuerte y definido, así como el desarrollo de la industria y la falta de normas para regular las cuestiones que afectasen al trabajo dieran origen a la legislación obrera primero y laboral después; fundamentadas en las ideas y doctrinas liberales surgidas en todos los demás países, así como la abolición de los antiguos regímenes corporativos y



la aparición de la Revolución Industrial y tecnológica, aunadas a diferentes hechos, que, como señala Miguel Hernáinz "...se dictan normas para la protección de aquellos aspectos del trabajo humano que más necesita protección, por eso no es de extrañar que estas primeras leyes laborales protejan a mujeres y niños, o tengan un sentido muy genérico que trate de sentar las bases para acabar con un estado de cosas que demandaba un urgente remedio. De este modo aparecen en el panorama europeo diversas normas legales que respondiendo al sentido ya referido inician la creación de un Derecho Positivo del Trabajo, que luego se extendió."<sup>31</sup>

A continuación y para mejor ilustrar nuestro tema, se transcriben algunos ejemplos de la obra de María de la Luz Lima Malvido, sobre una rápida revisión de los rasgos históricos más sobresalientes que han enmarcado el estatus de la mujer en épocas anteriores y en diversas culturas en su calidad de seres sometidos a través de la historia: "EGIPCIOS. A) Estatus en la sociedad.- La mujer poseía derechos sobre su propiedad, podía comprar, vender y podía atestiguar en la corte. Había cuatro profesiones abiertas para la mujer: sacerdotisa, bailarina obstetra y lamentadora fúnebre. B) Matrimonio y familia.- Prestigiada como una señora y ama de casa se espera un buen trato por parte del esposo. Estaba permitida la poligamia, pero no era necesariamente común. C) Propiedad y herencia. Los

<sup>31</sup> HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. Op.cit. p. 62.



derechos de propiedad estaban seguros hasta el momento de una separación en cuyo caso los bienes podían pasar a terceros, o lo que la pareja hubiera pactado después del matrimonio. D) Divorcio y adulterio.- La infidelidad era un crimen serio contra el matrimonio. GRIEGOS. A) Estatus en la sociedad. La mujer debía permanecer dentro de su hogar. Al varón le desagradaba tener ingerencia en las cosas del hogar. Las calles eran para las mujeres bajas. Las prostitutas daban placer, las concubinas estaban obligadas a atender a los varones y las esposas a ver por los hijos y atender todo asunto del hogar. La posición legal de la mujer era casi la de una esclava. B) Matrimonio y familia.- Las mujeres son cuidadas generalmente por su padre, rara vez por su esposo. Una mujer que se respetara no tenía alternativa y debía casarse. C) Propiedad y herencia. La mujer que no tenía hermanos legítimos era la heredera y disfrutaba del usufructo de la fortuna de su padre, hasta que al tener ella un hijo éste tuviera edad para mantenerla. Las herencias se transmitían por la línea masculina, cuando no había hijos. D) Divorcio y adulterios.- El varón podía repudiar a su pareja siguiendo las condiciones y formalidades legales. El varón entregaba simplemente a la mujer de regreso al hogar de su padre. Las mujeres que iniciaban un divorcio debían tener una provocación extrema. Si la mujer dejaba al esposo, se veía obligada a retornar a su hogar paterno o con su hermano, el cual se convertía en su guardián legal.



ROMANOS. A) Estatus en la sociedad.- La mujer no tenía personalidad jurídica, vivía en absoluta sujeción a su padre y al casarse quedaba sujeta al esposo. Después del Siglo III a.C. la sujeción pasó a ser sólo formal; gozaba de cierta libertad, pero no al extremo de poder divorciarse. B) Matrimonio y familia.- Existía un contrato civil para el matrimonio romano, basado en el consentimiento. A pesar de estar la mujer casada, el padre seguía teniendo autoridad sobre ella; hasta que la hija diera a luz a tres hijos era independiente del padre. Cualquier trato abusivo del esposo hacia la esposa se castigaba bajo el cargo de daños. C) Propiedad y herencia.- Las mujeres casadas, solteras y viudas eran tan libres como los hombres en lo que se refiere a la propiedad. La hija era heredera con los mismos derechos y privilegios que el hijo en la sucesión. D) Divorcio y adulterio.- Cualquiera de las partes del contrato podía anular el matrimonio. Si el divorcio no era por faltas cometidas por la esposa, ella tenía derecho legal a recobrar su dote.

EUROPA MEDIEVAL.- A) Estatus en la sociedad. La mujer debía servir al varón, a los hijos y a los parientes. En 1270 en Francia la mujer soltera no podía asistir a la corte, excepto si era seducida o golpeada; las mujeres comerciantes podían demandar y defenderse sólo en asuntos relacionados con sus negocios. Se consideraba a la mujer tímida por naturaleza, suave, lenta y tranquila. B) Matrimonio y familia.- El hombre debía proporcionarle a la mujer lo necesario



para el hogar, en tanto que la mujer debía atender las necesidades de la familia y de la casa. La mujer no podía realizar ni acordar nada sin el previo consentimiento del esposo. La mujer estaba sujeta al esposo e inclusive a la cabeza de la familia. Cuando los nobles iban a la guerra, las esposas atendían las necesidades del hogar.

C) Propiedad y herencia. Una esposa no podía realizar contratos de ninguna especie sin el consentimiento del esposo. Cuando el hombre tomaba por esposa a una mujer, adquiría todos los derechos sobre los bienes de ella como tutor. El primer hijo varón tenía derecho a la herencia principal, el resto de bienes se distribuía entre los hijos jóvenes varones y mujeres.

D) Divorcio y adulterio.- Sólo en casos extremos y brutales se procedía a la separación legal: adulterio consanguíneo, impotencia y lepra. Las mujeres descendientes debían aguantar y sufrir mucho antes de dejar a su esposo. Si el esposo deseaba que la mujer volviera y ésta se rehusaba a hacerlo, el juez podía cortar la subsistencia del vínculo.”<sup>32</sup>

Se ha tomado esta cita tan extensa, dado que en ella se capta claramente la esencia de la forma en que desde tiempos tan remotos las mujeres han venido sufriendo el error de permitir que el mando se manifieste sólo en los hombres como si ellas carecieran de la facultad de discernir y vigilar por sus propios

<sup>32</sup> LIMA MALVIDO, María de la Luz. *Criminalidad Femenina*. Porrúa, México. 1988. p.p. 4, 7, 8, 9 y 10, 16 y 17.



intereses, lo que aún en los albores del Siglo XXI es todavía visible, a pesar de los grandes adelantos que en todos los campos ha tenido la humanidad, pero en algunos aspectos, sobre todo en el laboral, se ve con toda naturalidad el hecho de que entre un hombre y una mujer que desarrollan un mismo trabajo, es siempre la mujer quien gana menos y su mano de obra será más fácilmente descartada en relación con la de un hombre.

El anterior, es a grandes rasgos, un análisis de la participación de las mujeres y los menores en el campo del trabajo en el mando y a continuación, nos remitiremos a esa participación, pero vista desde nuestro País.

### C. Antecedentes Nacionales.

“La participación de la mujer en la vida sociopolítica pero, sobre todo económica en nuestro País, no es ningún fenómeno reciente pues su participación como trabajadora, data del último cuarto del Siglo XIX”<sup>33</sup> como lo plantea María Guerra Tejeda.

Pero, a fin de hacer un planteamiento correcto del tema, debemos tomar en consideración las estructuras socioeconómicas dominantes y su desarrollo

<sup>33</sup> GUERRA TEJEDA, María, et al. La Mujer Trabajadora en México, BUELNA 6. UAS. Año II No. 6. Julio 1980. p. 38



histórico, la división social del trabajo en su interior y la posición de la mujer y el menor en esa división.

En principio, hemos establecido que la condición de la mujer en el mundo, ha sido de humillante subordinación, siendo socialmente considerada únicamente como la depositaria de la honorabilidad de la familia, pero nunca como un elemento de la sociedad capaz de discernir, actuar y colaborar en la medida que se le requiera.

Esta situación también abarca a las mujeres en todo el Continente Americano y finalmente, en México, donde hay antecedentes de que la mujer siempre estuvo sujeta a las disposiciones que los hombres dictaban para ella.

Así pues, a continuación se hace un análisis muy genérico sobre las condiciones que prevalecían en diversas épocas en la historia del paso femenino y de los menores que han aportado su fuerza de trabajo en nuestro País.

### 1) Época Precolonial.

Las mujeres de esta época, hasta donde se sabe, no gozaban de privilegio alguno que las diferenciara del resto de sus congéneres en el mundo. Si procedían de familia de alto linaje o de familia de esclavos, daba el mismo resultado pues igual que aquéllas, se vieron sometidas bajo el yugo de los hombres de su casa,



primero, y luego, bajo el dominio del marido que se les asignara y quien se convertía en muchos casos, en dueño de sus vidas.

### **2) La Conquista.**

Durante esta etapa, se recrudeció la situación de dominio sobre las mujeres y al igual que las del medioevo, siempre inmersas en un marco o de casi santas o de cortesanas, pudieron participar más en la vida social que en el campo de la producción, donde desde tiempos ancestrales se les tenía como trabajo exclusivo de mujeres y niños, la manufactura de tejidos y artesanías.

### **3) La Colonia.**

Fue ésta una etapa muy importante para México en el ámbito del Derecho del Trabajo, pues estando bajo el pleno dominio español, fueron los Reyes Católicos y, expresamente la Reina Isabel, quien creó las condiciones para que se dictaran las famosas Leyes de Indias, consideradas por algunos tratadistas como un verdadero Código del Trabajo, porque ya contenía disposiciones sobre la jornada legal de trabajo. Se reconoció el descanso dominical. El salario, según se dispuso, debía ser justo para que los indios pudieran vivir mejor y con buen trato. Se reconocía la personalidad y dignidad en el trabajo. Ya se hablaba de seguridad



social y cajas de comunidad para ayuda de los indios y, muy importante para nuestra investigación, se reglamentó el trabajo de mujeres y menores, como lo señala Miguel Hernáinz "La reglamentación del trabajo de mujeres y niños es sabiamente abordado. Se establece una mayoría de edad laboral a los dieciocho años, no permitiéndose el trabajo obligatorio a menores de dicha edad. La moralidad es causa determinante de la regulación del trabajo de la mujer, distinguiéndose la soltera de la casada y teniendo en cuenta los principios de la patria potestad y la autoridad marital para organizarla, procurándose, la unión de marido y mujer que trabajen en lugares distintos."<sup>34</sup>

Este fue, desde luego, un buen intento de protección del trabajo humano, pero jamás se llevó a la práctica pues es de sobra conocido el atraso en que vivían nuestros ancestros en tiempos de la conquista española que asentada sobre poblaciones indígenas de culturas diferentes, a las que aniquiló, significa además de la inserción del Nuevo Continente en la economía capitalista mundial y en la civilización occidental y cristiana, imponer formas de organización familiar con una división del trabajo entre los sexos, sobre poblaciones que ya contaban con su propia estructura patriarcal.

<sup>34</sup> HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. *Tratado Elemental de Derecho del Trabajo*, Op. Cit. p. 62.



#### **4) La Independencia.**

Es en esta época, cuando en nuestro País se dieron los cambios más significativos en los ámbitos político, social y económico se crearon los primeros lineamientos para la protección de los derechos de los trabajadores mexicanos, abriéndose paso los conceptos sociales protectores de los más desvalidos; en la Constitución de Apatzingán en 1814, en la de 1824, la de 1857 y la de 1917 como la culminación donde quedaron plasmadas las inquietudes de los legisladores que sintieron la necesidad de brindar importancia y protección legal al trabajo de mujeres y menores.

No obstante, en nuestro País se ha ido adecuando la legislación en materia de trabajo a través de los momentos históricos que así lo han ameritado, por ejemplo, en 1936 y en 1970. En términos generales se puede afirmar que en México la situación del trabajo de menores y mujeres no constituye un problema de desprotección legal, sino más bien de la falta de aplicación de las normas jurídicas establecidas bien sea por costumbre o por falta de voluntad política para ello.

#### **5) La Reforma.**



También en esta época se aprecia una fuerte transición por lo que se refiere a las instituciones que representan los pilares sobre los que se sostiene la nueva sociedad capitalista mexicana, cuyo principio rector no es ya generar productos, sino de trabajo excedente bajo la forma de valor, los nuevos señores ya no mueven sus capitales para satisfacer sus necesidades, sino para acumular riquezas. Con ello la condición de la mujer cambia en este sistema pues, en primer lugar, al ser despojadas las clases explotadas de los medios de producción y convertirse en vendedores de su fuerza de trabajo y al ser distanciado el centro de trabajo del lugar de habitación, la mujer ya no tiene posibilidades de participar en la producción, como lo hacía cuando los instrumentos de trabajo estaban en la casa y, por tanto, se verá relegada al trabajo doméstico exclusivamente. Además, cuando la mujer se incorpora a la producción económica, se ve presa de una doble explotación, como trabajadora y como ama de casa, porque su mano de obra es más barata y porque en casa trabaja sin retribución alguna.

Pero una cosa es cierta, en cualquier circunstancia, la mujer siguió participando junto a la población económicamente activa.

## **6) La Revolución.**



Hemos expresado que en los momentos decisivos de la historia, no sólo de nuestro País, sino de cualquier otro, la mujer ha participado activamente como cualquier ciudadano; las gestas de la Independencia contaron con mujeres heroicas, incluso en los campos de batalla. Más recientemente la Revolución Mexicana las vió surgir luciendo grados militares y más de una, integró el Estado Mayor de los ejércitos, sin que sean hechos que se les haya dado relevancia alguna.

Como señala en su obra María Guerra "En el porfiriato, por ejemplo, la mano de obra femenina representaba el 30% de la población económicamente activa; esto explica la amplia y profunda participación de las mujeres a lo largo del proceso revolucionario de 1910-1917, no sólo en la lucha armada, sino también en el campo ideológico y político."<sup>35</sup>

### 7) El México Actual.

Después de la Revolución, hay un repliegue de la presencia femenina en la vida económica, resultado de la difícil situación que vivía el País, pero su presencia resurge en la década de los años treinta, cuando se dan importantes luchas populares, algunas específicamente femeninas.

<sup>35</sup> GUERRA TEJEDA, María, et al. La Mujer Trabajadora en México, Op. cit. p. 38.



Con el desarrollo del capitalismo a partir de los años cuarenta, se incrementa el número de mujeres y niños trabajadores que se integran al tipo de trabajo que su clase social les permite. Ahora bien, como el concepto familiar de los Países Latinoamericanos se funda en las disposiciones establecidas en el Código Napoleónico como antecedente del actual Código Civil, que considera la familia como núcleo de la sociedad y contiene las disposiciones a que deben apegarse los miembros de la misma, respecto de sus derechos y deberes.

Enseguida se transcribe lo que Teresita de Barbieri, apunta sobre el particular y que nos parece del todo acertado "...a nivel de las disposiciones jurídicas, la mujer tiene una posición intermedia entre el hombre adulto, sujeto pleno de derechos civiles y el menor de edad, sujeto limitado en el uso y goce de sus derechos por la patria potestad: una incapacidad limitada."<sup>36</sup>

Creemos también de vital importancia para esta investigación, dedicar las siguientes páginas de este Capítulo a desarrollar exclusivamente los antecedentes que sobre el trabajo de los menores se han sucedido tanto alrededor del mundo, como en nuestro País, aunque sea de modo muy somero dado que existen datos de fuentes casi inagotables.

<sup>36</sup> BARBIERI M., Teresita de, et. al. *Mujeres en América Latina. Aporte para una Discusión*. F.C.E. 1975. p. 48.



Al respecto, José Dávalos proporciona en un interesante trabajo, los detalles siguientes "...Roberto Owen, por ejemplo, en su hiladería de New Lanark, no empleaba a ningún niño menor de 10 años, ni la jornada excedía de 12 horas y se ocupaba de su instrucción y bienestar.

Las normas encaminadas a proteger el trabajo de los menores, tuvo sus inicios en Inglaterra en 1802 y se dirigió a la industria de lana y algodón, limitando a doce horas la jornada de trabajo, con prohibición de trabajo nocturno, aplicable a los talleres de los pueblos. Después, en 1819, se fijaron por primera vez los nueve años como mínimo para admitir menores en un trabajo.

En 1825, en una ley aplicable a los talleres de hilados de lana y algodón, se redujo la jornada semanal.

Lamentablemente, la escasa protección legal al trabajo de los menores distaba de tener una debida aplicación, como se manifestó en un Informe presentado al Parlamento Inglés en 1831. Ya en 1833, se estableció la jornada máxima de nueve horas para menores entre nueve y trece años y de diez horas desde los trece hasta los dieciocho años. Y como la vigilancia de las medidas protectoras del trabajo recala en los Jueces de Paz, quienes nombraban visitantes honorarios; pasaron a ser controlados y retribuidos por el Estado, lo que hizo más eficaz el servicio de inspección.



En Alemania, en 1839, se expidió una ley que prohibía el trabajo de los menores de nueve años y fijó una jornada máxima de diez horas para los comprendidos entre nueve y dieciséis años. Esta innovación de que se condicionaba la admisión al trabajo de los menores, siempre que supieran leer y escribir, se perdió por falta de sistemas de control idóneos.

En el año de 1867, se expidió una ley que extendió la aplicación de las leyes de fábricas a otras industrias como altos hornos, maquinaria, caucho, papel, vidrio y tabaco; así como a aquellos establecimientos con más de cincuenta trabajadores, excepto las fábricas de hilados y tejidos, las minas y las industrias ya reglamentadas.<sup>37</sup>

A partir de todas estas medidas, en términos generales, el resto de los países europeos, durante la segunda mitad del Siglo pasado, instrumentaron poco a poco la protección legal del trabajo de los menores.

Por lo que se refiere a disposiciones proteccionistas para el trabajo de los menores en México, aparte de las Leyes de Indias, que ya se mencionaron, tenemos que al consumarse la Independencia, en 1821, todas las energías estaban puestas en organizar al naciente Estado Mexicano.

<sup>37</sup> DAVALOS, José, et al. La Protección del Trabajo en el Mundo Moderno, Op. cit. p.p. 1013 a 1015.



Por ello, fue hasta 1856, que el artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República, dispuso que los menores de catorce años, no podían emplearse sin la intervención de sus padres o tutores y a falta de ellos, de la autoridad pública y política. Y así sucesivamente, se han ido creando las instituciones que aún hoy, tienen en mente proteger a los menores cuando tienen por alguna causa, que prestar sus servicios; aunque creemos que todavía faltan muchas cosas por hacer, a fin de cumplir y hacer cumplir lo que nuestra Carta Magna dispone en relación al trabajo de las mujeres y los menores.

Creemos firmemente que sería necesario aprovechar que la Legislación del Trabajo contiene en realidad una serie de normas tendientes a proteger y tutelar los intereses laborales de estos dos grupos, se luche por no permitir que sean convertidos en postulados que únicamente adornan a la Ley Federal del Trabajo y, para ello, es menester que los menores y las mujeres que trabajan desarrollaran una conciencia de clase que les permita ubicarse claramente dentro del contexto de la población económicamente activa y saber con un cabal convencimiento, que al igual que los hombres adultos aportan ellos también, la mano de obra que aparte de solucionar su personal economía, coadyuva para que salga a flote la lastimada economía de nuestro País.



Por otro lado, es de considerar que, como hemos visto hasta aquí, los antecedentes que se han dado en el extranjero y en México en materia de protección al trabajo femenino y de menores, son benéficos y generosos, solamente es cuestión de que exista voluntad política de los gobernantes por cumplirlos y hacerlos cumplir.



### CAPITULO III

#### MARCO LEGAL DEL TRABAJO

#### DE LAS MUJERES Y LOS MENORES EN MEXICO

La situación jurídica de mujeres y menores de edad ha sido tratada y manejada a medida que se han ido palpando las necesidades de sus actividades y participación en la vida productiva de nuestro País.

El primer intento jurídico relativo a normas protectoras de estos dos sectores de la sociedad mexicana, lo tenemos tal vez en las Leyes de Indias, que ya se vieron en el Capítulo anterior y mismas que se constituyeron en meramente un intento por establecer normas tendientes a proteger el trabajo de mujeres y menores de edad.

No obstante y dado que tanto las mujeres como los niños han tenido que salir de sus casas a fin de integrarse al mundo del trabajo, ha obligado a legisladores y gobernantes a abocarse a proporcionar la regulación de esas labores innegables, a las cuales aun cuando no se les da la importancia en la misma proporción que a las labores varoniles, tenemos que reconocer que sí se han tomado en cuenta, como se verá a lo largo de este Capítulo en diferentes legislaciones dictadas en casi todos los Estados que integran nuestra República Mexicana.

Así, iniciaremos dicho recorrido señalando el nacimiento de la principal fuente de normas protectoras y reivindicatorias del trabajo femenino y de los menores, como lo es la Constitución Política que nos rige. No sin antes señalar que ya desde 1906, Ricardo Flores Magón, dentro del Programa del Partido Liberal Mexicano, se pronunció por la



absoluta prohibición del empleo de niños menores de catorce años. De igual manera, el propio Flores Magón, en 1910, hizo los primeros llamamientos a las mujeres para que se integraran a las filas de la insurrección y se sacudieran de encima el yugo y la opresión padecidos durante siglos, obteniendo una respuesta inmediata entre este sector, ya de por sí, consciente de sus condiciones de marginación y atraso frente a una sociedad totalmente manejada por hombres, iniciándose así en México, las primeras reacciones femeninas que pugnaban por la liberación de la mujer.

#### A. La Constitución.

Las Constituciones Políticas que se elaboraron a partir de la Independencia Mexicana hasta antes de 1917, fueron calificadas como tradicionalistas, liberales e individualistas, por los estudiosos como Trueba Urbina y quienes también señalan que ninguna otra Constitución había creado derechos sociales y protectores de los débiles; como son las mujeres, los menores, los jornaleros y los huérfanos.

Fue hasta declinar el siglo XIX y en los inicios del XX, cuando se inicia la verdadera lucha por el derecho de los trabajadores en proclamas y manifiestos, inconformidades y violencia que culminan con la Revolución Mexicana. Y es durante el régimen de Francisco I. Madero, cuando se acentúa la lucha que apoyándose en la Revolución misma y en los movimientos sindicales surgidos en nuestro País, dando origen a los postulados sociales del derecho del trabajo consignados en la Constitución de 1917, merced a la celebración del Congreso Constituyente en Querétaro, México.



Afortunadamente, los constituyentes participantes, tuvieron la sensibilidad y la visión necesarias para plasmar por escrito las posibles soluciones a las problemáticas que el grupo social más débil venía padeciendo desde siempre; por ello y a fin de ir estableciendo los cambios más favorables para ellos, nuestra Carta Magna se ha tenido que ir adecuando a los requerimientos sociales de cada época.

El texto original del Artículo 123 Constitucional, constante de XXX fracciones, según lo discutido y aprobado por los Constituyentes en la Asamblea Legislativa en Querétaro, dió origen al Estado de derecho Social y a las garantías sociales para hombres, mujeres y menores, frente a la Constitución Política; con otro Capítulo formado con las garantías individuales y la organización de los poderes públicos: Legislativo, Ejecutivo y Judicial se integra el Estado de Derecho Político de los mexicanos.

Nuestra Constitución, como todo cuerpo jurídico, ha sufrido reformas en su contenido con la finalidad de adecuarla a la etapa social de su aplicación y, por lo que se refiere a la situación laboral de las mujeres y los menores, se ha venido contemplando desde el texto original dimanado del Artículo 123, en cuanto a la prohibición de labores insalubres o peligrosas; del trabajo nocturno industrial; el no trabajo después de las diez de la noche; la jornada máxima de seis horas para los menores, así como los cuidados y derechos anteriores y posteriores para trabajadoras embarazadas.

El problema era que en aquellos años, las mujeres aún no tenían conciencia plena de sus derechos sociopolíticos y por tanto no se habían percatado de que son sujetos que deben investigar su propia realidad social, debiendo introducir en ella la necesidad de nuevos instrumentos analíticos y conceptuales que cuestionan los marcos teóricos y



metodológicos aceptados por la comunidad cultural masculina.

Por ello, hubo que esperar, por lo menos en México, hasta 1974, en que por reforma Constitucional al Artículo Cuarto, se reconoció al fin la igualdad entre mujeres y hombres ante la Ley, lo cual vino a terminar definitivamente con todas las dudas que los tratadistas se habían planteado respecto de sí al sector femenino debía dársele tal grado de independencia, pero ha correspondido a la historia y a las propias mujeres demostrar que el sexo femenino es perfectamente capaz de asimilar los cambios sociopolíticos de su tiempo y que sólo es cuestión de tiempo para justificar el reconocimiento Constitucional de igualdad legal que hombres cuya sensibilidad más allá de conceptos machistas propició que en nuestra Carta Magna quedaran plasmados los derechos femeninos, en igualdad de los derechos masculinos.

#### **B. La Ley Federal del Trabajo.**

Como parte adjetiva y reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, en su Apartado "A", está constituida por 16 Títulos y varios Artículos Transitorios, de los cuales, los Títulos Quinto y Quinto-Bis, son relativos al Trabajo de las Mujeres (Quinto) Artículos 164 al 172; y al Trabajo de los Menores (Quinto-Bis) Artículos 173 al 180.

Igual que el Artículo 123, también la Ley Federal del trabajo ha sufrido reformas a lo largo de su existencia, mismas que han tenido la pretensión de lograr una mejor regulación de las relaciones de trabajo entre los patrones y sus trabajadores, incluidos mujeres y menores de edad.

La Constitución Federal establece la igualdad jurídica del hombre y la mujer en



su Artículo Cuarto, por ello, la Ley Federal del trabajo no establece diferencias en el trabajo del varón y la mujer; sólo por excepción se dan algunas distinciones que tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad, como lo establece la propia Ley.

A fin de dar el debido cumplimiento a nuestro máximo Ordenamiento Político y su Ley Reglamentaria ya señalados, se han creado diversos organismos e Instituciones Nacionales e Internacionales, que para una mejor aplicación de los preceptos legales, han ido elaborando convenios, reglamentos, circulares, tendientes a procurar la protección y reivindicación de los derechos de mujeres y menores que aportan su fuerza de trabajo a la economía de nuestro País.

A fin de ilustrarlo, se transcriben algunos de los que nos parecen importantes y aplicables para nuestro tema, tomados de la obra homenaje de José Dávalos, a saber:

“Como resultado del tratado de Paz de Versalles firmado en Suiza, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ya desde sus inicios en 1919, se abocó a la reglamentación del trabajo de los niños y al año siguiente se aprobaron los primeros Convenios y recomendaciones sobre la materia y relativos a los requisitos para que los menores puedan trabajar y que México ha ratificado, como son: el Convenio 58, Convenio 112 y Convenio 123 en relación con la edad mínima de admisión al trabajo.

Por lo que respecta al trabajo nocturno de menores, México adoptó los siguientes Convenios: el 6, para el trabajo en la industria; Convenio 79 para trabajos no industriales y Convenio 90 para el trabajo en la industria, siendo éste último el único que México ha ratificado. En cuanto al examen médico de menores, los Convenios: 16, para el trabajo



marítimo y Convenio 124 para el trabajo subterráneo han sido adoptados por México.”<sup>38</sup>

Como puede verse, México adopta y se adecúa a las normas protectoras internacionales.

El Instituto para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), en su “Programa Nacional de Acción a favor de la Infancia” 1995-2000; formula algunas reflexiones respecto de la situación actual de los menores trabajadores, sosteniendo que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del trabajo, son el marco legal que define a los menores trabajadores, las condiciones para que puedan trabajar, así como la edad laboral de un menor para ser sujeto de derecho. También se refiere a la competencia de la Secretaría del trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Inspección Federal del trabajo, como la dependencia del Ejecutivo Federal encargada de vigilar el cumplimiento de la normatividad que tutela el trabajo formal de los menores.

Dicha Dirección de Inspección, tiene dos funciones, una administrativa, que consiste en expedir autorizaciones y constancias, y otra, de tipo sustantivo, que consiste en vigilar las condiciones de desarrollo de trabajo por las Delegaciones Federales del Trabajo en las entidades federativas.

Señala que tanto el Constituyente del 17, como los legisladores del 31 y del 70, impusieron fuertes restricciones al trabajo de los menores, con una doble finalidad por un lado, que los patrones no abusen de la condición del menor a fin de obtener mano de obra barata y sumisa y por la otra, que la prestación de servicios al menor no vayan en

<sup>38</sup> DAVALOS, José, et al. *La Protección del Trabajo en el Mundo Moderno*. Vol. I. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1987. pp.1018 a 1021.



perjuicio de su sano desarrollo físico y educacional.

Destaca las prohibiciones que tanto el Artículo 123 Constitucional, como el 175 de la Ley Federal del trabajo disponen para el trabajo de los menores, salvo autorización especial de la Inspección del trabajo; detallando pormenorizadamente los campos donde pueden realizar su trabajo y aportando datos estadísticos sobre lugares y cantidades de menores que trabajan en el Distrito federal y en sus Delegaciones Federales, del modo siguiente: “Acerca del trabajo que desarrollan los menores en las empresas en las que rige la jurisdicción laboral federal, bajo la vigilancia permanente de la S.T.P.S. así como de sus delegaciones Federales, se resalta que dichas empresas, son las que han logrado un mayor desarrollo en cada Entidad y no es común encontrar trabajadores mayores de 14 años y menores de 18, sin embargo, se han detectado algunos casos en las siguientes industrias: textil (Tlaxcala); elaboradora de bebidas que son envasadas o enlatadas (D. F. y Sonora); hulera y papelera (D. F. y Estado de México); metalúrgica y siderúrgica (Chihuahua y Coahuila); productora de alimentos empacados enlatados o envasados (Estado de México); química (D. F.); automotriz (Coahuila) y petroquímica (Tabasco y Veracruz).

De acuerdo con los datos proporcionados por los mismos menores, la principal causa que les lleva a trabajar es la escasez de recursos económicos de su núcleo familiar, lo cual repercute, en otros aspectos en un bajo nivel nutricional y escolar, asimismo las características socioeconómicas y culturales, serán las que determinen el momento en que los menores habrán de salir a trabajar.

De acuerdo con la información recabada por la Dirección General de Inspección



Federal del trabajo en el Distrito Federal, durante el primer semestre de 1995 se atendieron a 1844 adolescentes, de los cuales 334, mayores de 14 años y menores de 16 obtuvieron sus autorizaciones para trabajar en empresas federales; 661 mayores de 16 años y menores de 18 recibieron su constancia que confirma su aptitud física para trabajar, y se proporcionaron 849 orientaciones a otros tantos jóvenes que acudieron sin cumplir los requisitos exigidos por la ley para trabajar en empresas de jurisdicción federal.

De 995 menores que obtuvieron autorización y constancia para trabajar, 4.02% cursa actualmente su educación primaria; 73% aún no concluye la secundaria; y 22.81% realiza otros estudios a nivel medio superior.

De un total de 1,120 menores de 18 años, que obtuvieron autorización y constancia para trabajar en el Distrito Federal y Zona Metropolitana durante el segundo semestre de 1994, se identificó, en promedio, que el destino de los salarios que perciben fue el siguiente:

El total de los entrevistados aporta al gasto familiar el 80% de sus percepciones para satisfacer las necesidades primordiales (renta, alimentos y vestido).

Los 1,120 entrevistados destinan el 15% de sus retribuciones para cubrir el costo de sus útiles escolares y gastos de transportación.

El total de los menores indicó que sólo 5% de sus percepciones lo utilizan para gastos secundarios, como diversiones y paseos.

En relación con el número de inspecciones que se han realizado en el ámbito federal en toda la República para vigilar las condiciones de trabajo y la seguridad e



higiene de los menores trabajadores, se observó que, en el primer semestre de 1995, se efectuaron 2,392 visitas a centros de trabajo, de las cuales 1,441 se llevaron cabo en el Distrito Federal y área metropolitana, y 951 en las entidades federativas.<sup>39</sup>

Este Programa Nacional de Acción del Desarrollo Integral de la familia (D.I.F.), tiene también sus objetivos, que consisten en proteger y vigilar el trabajo de los menores, expidiendo las autorizaciones que la Ley señala, verificando que estos menores cuenten con sus certificados médicos de aptitud laboral. Y se trazan siete metas, basadas en la Convención de los derechos del Niño en su Artículo 32, que obliga al Estado a proteger al niño contra el desempeño de cualquier trabajo nocivo para su salud, educación o desarrollo.

Y dentro de sus estrategias y líneas de acción, mencionan la verificación, gestión, coordinación, fortalecimiento, capacitación y unificación, entre otros, de criterios relativos al trabajo de los menores. Comprometiéndose finalmente la Secretaría del Trabajo a presentar informes periódicos de avance y evaluación.

En fecha más reciente, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el nuevo Reglamento federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de trabajo, que regula desde enero de 1997, la protección del trabajo de menores y mujeres embarazadas; mismo que por el interés e importancia que representa para nuestro tema, se transcribe a la letra:

#### **TÍTULO QUINTO.**

#### **DE LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO DE MENORES Y DE LAS MUJERES EN PERÍODO DE GESTACIÓN Y DE LACTANCIA.**

<sup>39</sup> "Programa Nacional de Acción a favor de la Infancia". 1995-2000. DIF. Octubre. 1995. pp.164, 165.



## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **EL TRABAJO DE LAS MUJERES GESTANTES Y EN PERÍODO DE LACTANCIA.**

**ARTÍCULO 153.** Las disposiciones de este Capítulo tienen por objeto proteger la salud de las mujeres trabajadoras gestantes y en período de lactancia, así como al producto de la concepción.

**ARTÍCULO 154.** No se podrá utilizar el trabajo de mujeres gestantes en labores donde:

- I. Se manejen, transporten o almacenen sustancias teratogénicas o mutagénicas;
- II. Exista exposición a fuentes de radiaciones ionizantes, capaces de producir contaminación en el ambiente laboral, de conformidad con las disposiciones legales, los reglamentos o normas aplicables;
- III. Existan presiones ambientales anormales o condiciones térmicas ambientales alteradas;
- IV. El esfuerzo muscular que se desarrolle pueda afectar al producto de la concepción.
- V. El trabajo se efectúe en torres de perforación o en plataformas marítimas;
- VI. Se efectúen labores submarinas, subterráneas o en minas a cielo abierto;
- VII. Los trabajos se realicen en espacios confinados;
- VIII. Se realicen trabajos de soldaduras, y
- IX. Se realicen otras actividades que se determinen como peligrosas o insalubres en



las leyes, reglamentos y normas aplicables.

**ARTÍCULO 155.** No se podrá utilizar el trabajo de mujeres en período de lactancia, en labores en que exista exposición a sustancias químicas capaces de actuar sobre la vida y salud del lactante.

**ARTÍCULO 156.** La mujer trabajadora que se desempeña en los lugares de trabajo señalados en el Artículo 154 de este Reglamento, deberá informar al patrón que se encuentra en estado de gestación, inmediatamente después de que tenga conocimiento del hecho exhibiéndole el certificado médico correspondiente, a fin de que éste la reubique temporalmente en diversa actividad que no sea peligrosa, insalubre o antihigiénica.

**ARTÍCULO 157.** Los patrones deberán observar estrictamente las prescripciones médicas para la protección de la salud de las trabajadoras gestantes y del producto de la concepción.

## **CAPITULO SEGUNDO.**

### **DEL TRABAJO DE MENORES**

**ARTÍCULO 158.** Las disposiciones de este capítulo tienen por objeto proteger la vida, desarrollo, salud física y mental de los trabajadores menores a que se refiere el Título Quinto Bis de la Ley.

**ARTÍCULO 159.** No se podrá utilizar a personas de catorce a dieciséis años de edad, en las labores peligrosas e insalubres a que se refiere el Artículo 154 del presente Reglamento.

**ARTÍCULO 160.** No se podrá utilizar el trabajo de los menores de dieciocho años



de edad, en labores que impliquen exposición a radiaciones ionizantes, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en Materia Nuclear y en el Reglamento General de Seguridad Radiológica.<sup>40</sup>

Estos son solamente algunos ejemplos de la protección que los legisladores, aún ahora, tratan de dar a favor de los dos sectores más desprotegidos en nuestro País.

A continuación, se efectuará un análisis a grosso modo, de otros Ordenamientos legales que necesariamente tienen ingerencia con nuestro tema.

### **C. El Estatuto de los Trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión.**

En su inicio, las relaciones entre el estado y sus servidores estuvieron regidas conforme las normas del Derecho Administrativo, pero especialmente por el Derecho Civil; pero con la promulgación de la Constitución en el año de 1917, dentro del Artículo 123 se crearon derechos tanto para trabajadores del ámbito privado, como para los que sirven o trabajan para el Estado y así quedó plasmado en la Ley reglamentaria de 1931; pero en el año de 1938, se reforzó el Artículo 2º. De la mencionada Ley Federal del trabajo y se promulgó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el 27 de noviembre de 1939, por el entonces Presidente de la República, General Lázaro Cárdenas y mismo que se publicó en el Diario Oficial del 5 de diciembre del mismo año. Creando a favor de los trabajadores burócratas preceptos proteccionistas y tutelares además, se les reconocieron derechos de asociación profesional y huelga.

Dicho Estatuto quedó integrado por 115 Artículos con 12 transitorios; posteriormente, también este Estatuto sufrió reformas, pero no sustanciales, pues en

<sup>40</sup> Diario Oficial de la Federación. Tomo DXX. No. 14. (Primera Sección). Martes 21 de enero de 1997. pp.50, 51.



1941, siguiendo los lineamientos del Estatuto anterior solamente se tocó lo relativo a los empleados de confianza, que se incrementaron. Posteriormente y merced a la lucha política de los burócratas, el Estatuto Cardenista se elevó a rango constitucional y el Artículo 123, por reforma Constitucional del 21 de octubre de 1960, publicada ese mismo año, se vió así integrado por dos Apartados: el "A" que regula los derechos laborales de los trabajadores en general y, el Apartado "B" que regula los derechos laborales para los trabajadores al servicio del Estado.

Ahora bien, el Estatuto de mención contiene derechos sociales exclusivos para los burócratas y dentro de esos derechos, los que competen al trabajo de las mujeres y los menores, son básicamente: Fracción V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo; Fracción XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte; b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley; c) Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

De todas las reformas constitucionales que ha tenido el original Artículo 123, por lo que se refiere al Apartado "B", son las de 1974, las que ofrecen una mayor protección



para las madres trabajadoras, pues al antiguo texto de la Fracción XI, inciso c), se le hicieron algunas adiciones, quedando así: Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada, aproximadamente, para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

Como se desprende del anterior análisis, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, es sólo una extensión de las estipulaciones establecidas dentro de la Ley Federal del trabajo; respecto del trabajo de los menores, es la Ley Federal del Trabajo Burocrático, la que ya contempla disposiciones al respecto.

### 1) La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

A fin de mejorar el Estatuto jurídico de 1941, se elaboró y promulgó la Nueva ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la que se publicó el 28 de diciembre de 1963, pero de la que Trueba Urbina manifiesta que: "no se protegen debidamente los derechos de la burocracia y la ejecución de los laudos es ineficaz..."<sup>41</sup>

Por otro lado, Andrés Serra Rojas sostiene: "Por nuestra parte, estimamos que cualesquiera que puedan ser los defectos de la ley y su actual apoyo en la segunda parte del Artículo 123 Constitucional, esta Ley ha adquirido carta de ciudadanía en el Derecho

<sup>41</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava edición. Porrúa. México. 1977. p. 371



Público Mexicano.<sup>42</sup>

Ahora bien, para referirnos específicamente a lo que la Ley Federal del Trabajo Burocrático dispone en relación con el trabajo de menores y mujeres, son dos los Artículos que así lo señalan; el Artículo 13.- los menores de edad que tengan más de 16 años, tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente ley; también el Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos meses después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

#### D. La Ley del Seguro Social.

Correspondió al entonces Presidente de la República, general Manuel Avila Camacho, promulgar la primera Ley del Seguro Social en 1942 y publicada en enero de 1943; posteriormente, fue hasta el régimen presidencial del Licenciado Luis Echeverría Alvarez, cuando en marzo de 1973 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Nueva Ley del Seguro Social.

Dicha Ley se compone de 284 Artículos y 18 Transitorios, integrándose siete Títulos en una compilación de prestación de servicios sociales para los trabajadores.

En el Artículo primero, se declara que el Seguro Social constituye un servicio público nacional de carácter obligatorio, creando el Instituto Mexicano del Seguro Social y el régimen del seguro obligatorio, imponiendo a los patrones la obligación de inscribir

<sup>42</sup> SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I. Octava edición. Porrúa. México. 1977. p.371.



ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

ante dicho Instituto a sus trabajadores; reglamentó los seguros de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales y maternidad, invalidez, vejez y muerte, así como la cesantía en edad avanzada.

La nueva Ley del Seguro Social publicada en 1973, mejoró la anterior e introdujo innovaciones importantes como extender los beneficios del régimen obligatorio de la anterior Ley, a todos los mexicanos económicamente activos, inclusive los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios estableciendo un régimen especial para guarderías infantiles así como la incorporación voluntaria al régimen obligatorio del seguro social respecto a trabajadores domésticos de industrias familiares, trabajadores independientes, profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos, y otros trabajadores no asalariados, así como patrones, personas físicas, con trabajadores asegurados: a su servicio.

Ahora bien, las disposiciones contenidas en esta ley que expresamente se relacionan con el trabajo asalariado de menores y mujeres, las podemos encontrar, entre otros: en el Capítulo IV.- Del seguro de enfermedades y maternidad; el Capítulo V, Sección Séptima.- De las Asignaciones Familiares y Ayuda Asistencial; Capítulô VI.- Del Seguro de Guarderías para Hijos de Asegurados; el Capítulo VII, Sección Tercera.- De los Trabajadores Independientes, como Profesionales, Comerciantes en Pequeño, Artesanos y demás Trabajadores no Asalariados; el Capítulo VIII, Sección Cuarta.- De los Ejidatarios, Comuneros y Pequeños Propietarios Comprendidos en las Fracciones, II; III, IV y V, del Artículo 13, de la Ley del Seguro Social. De igual forma en el Artículo 245, esta Ley estableció que las relaciones entre el Instituto Mexicano del Seguro Social



y sus empleados, deben registrarse por lo dispuesto en la Ley Federal del trabajo.

Cabe comentar finalmente, que esta Ley ha sido reformada y a partir del 1o. de julio de 1997, entró en vigor la Nueva Ley del Seguro Social, que conservando su esencia tiende a ampliar la protección social de los trabajadores.

#### **E. La Ley del Instituto de Seguridad y servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.**

El fundamento legal de la ley del I.S.S.S.T.E., se encuentra desde luego en el Artículo 123, en el Apartado "B", Fracción XII, incisos a), b), c), d), e) y f) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Para atender los problemas de la seguridad social de los servidores del Estado, la Ley creó el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que sustituye en sus funciones a la antigua Dirección General de Pensiones Civiles de Retiro, creada en 1925.

El Artículo 3o. de la Ley del Instituto, establece con el carácter de obligatorias, las siguientes prestaciones: El seguro de enfermedades no profesionales y maternidad; de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales; de vejez, invalidez y por causa de muerte, así como indemnizaciones globales.

Esta Ley consta de 137 Artículos y 14 Transitorios y como se dijo, abrogó la Ley de Pensiones Civiles de retiro, con su nuevo régimen de prestaciones del 28 de diciembre de 1959, publicado el día 30 del mismo mes y año.

Respecto de las prestaciones expresas para mujeres y menores, se han deducido las siguientes: en su Capítulo Tercero. Del seguro de Enfermedades no Profesionales y



de Maternidad. Sección Segunda. Artículo 2o.- La mujer trabajadora, la esposa del trabajador o del pensionista o a falta de la esposa, la concubina de uno u otro, según las condiciones de la fracción 1, del Artículo 23, tendrán derecho a las siguientes prestaciones: I.- Asistencia obstétrica necesaria a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto para los efectos del Artículo 25 del Estatuto de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión; II.- Ayuda para la lactancia, cuando, según dictamen médico exista incapacidad física para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie hasta por un lapso de seis meses, con posterioridad al nacimiento y se entregará a la madre, o a falta de ésta, la persona que alimente al niño; III.- Una canastilla de maternidad, al nacer el hijo, cuyo costo será señalado periódicamente por el Instituto.

Artículo 27.- Para que la trabajadora, la esposa o concubina derechohabiente tengan derecho a las prestaciones que establece el Artículo anterior, será necesario que, durante los seis meses anteriores al parto, se hayan mantenido vigentes los derechos de la trabajadora asegurada o del trabajador del que se deriven estas prestaciones.

Sección Quinta. Pensión por causa de muerte. Artículo 89, fracción III.- El orden para gozar de las pensiones a que se refiere este Capítulo será el siguiente: Fracción III.- El esposo superviviente siempre que la muerte de la esposa trabajadora o pensionada fuese mayor de 55 años, o esté incapacitado para trabajar y hubiere dependido económicamente de ella;

Capítulo Décimocuarto. Disposiciones varias. Artículo 135.- Los servicios médicos que tiene encomendados el Instituto en los términos de los capítulos relativos a los seguros de enfermedades profesionales y no profesionales y de maternidad, los prestará



directamente o por medio de contratos que celebre con quienes tuvieren ya establecidos dichos servicios. En tales casos, las empresas e instituciones que hubiesen suscrito esos contratos estarán obligadas a proporcionar al Instituto los informes y estadísticas médicas o administrativas que éste les pida, sujetándose a las instrucciones, normas técnicas, inspecciones y vigilancia prescritas por el mismo Instituto.

De todo lo anterior, se desprende que el Artículo 123 Constitucional, desde su creación misma, ha extendido sus normas protectoras a todos los trabajadores, sean dependientes o autónomos y ahora nos abocaremos aunque de manera genérica, al análisis en relación con los trabajos cuyas particulares formas de desarrollarse, los convierten en especiales.

#### F. Trabajos Especiales.

Para Néstor de Buen: "El derecho especial es, respecto al derecho común, lo que la equidad respecto a la justicia. Sin contradecirlo abiertamente, el derecho especial modera al derecho común de tal manera que sus normas sin desviación de su tendencia general, se adaptan a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados."<sup>43</sup>

Esto significa que los trabajos especiales, se refieren a las peculiaridades de las actividades que desarrollan los trabajadores en sus centros de trabajo, mas no a la naturaleza jurídica que se da entre aquéllos y el patrón. Esto es, se conservan los principios generales de derecho y los fundamentales de cada uno de los trabajadores,

<sup>43</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II. Décima edición. Porrúa. México. 1994. p.410.



pero sólo se adaptan las normas a la realidad que se han de regular, en beneficio de los trabajadores.

Dicha regulación, se contempló por primera vez en las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970, incorporando algunos tipos de contratos salidos de las legislaciones civil y mercantil, al respecto, Dávalos dice que: "los primeros trabajos considerados como especiales, fueron los de confianza, los de autotransportes, los maniobristas de servicio público en zona federal, los agentes de comercio y similares, los deportistas profesionales, los actores y músicos y los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y establecimientos análogos. Posteriormente, en diciembre de 1977, se incorporan los médicos residentes en período de adiestramiento y los trabajadores universitarios así como los de instituciones autónomas por ley, en octubre de 1980."<sup>44</sup>

La Ley Federal del Trabajo en su Título Sexto. Trabajos Especiales, del Artículo 181 al 353-U, contiene los siguientes trabajos: 1) Trabajadores de confianza, 2) Trabajadores de buques, 3) Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, 4) Trabajo ferrocarrilero, 5) Trabajo de autotransportes, 6) Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, 7) Trabajadores del campo, 8) Agentes de comercio y otros semejantes, 9) Deportistas profesionales, 10) Trabajadores actores y músicos, 11) Trabajo a domicilio, 12) Trabajadores domésticos 13) Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, 14) Industria familiar, 15) Trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad, 16) Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

<sup>44</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1992. p. 314



Los juristas son acordes en definir que los trabajos especiales son resultado de la tendencia siempre expansiva del Derecho Laboral en su avance hacia la plena reglamentación de las prestaciones de servicios, se produzca o no la forma característica del elemento de subordinación.

Además que los mismos deben operar sólo como excepción a las condiciones generales de trabajo y obviamente, sin dejar de respetar lo establecido por el Artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Fué por una razón técnica que se procedió a regular en forma especial a esos trabajadores cuya condición laboral no estaba bien definida y aún en la actualidad creemos que se aplica a la perfección un adagio popular que dice: ni son todos los que están, ni están todos los que son.

Por otro lado, estamos completamente de acuerdo con el criterio de Néstor de Buen, cuando dice: "La inclusión de determinados trabajos o de determinadas actividades como motivo de especial tratamiento no obedece, en la ley a un criterio uniforme. En realidad nos parece que la clasificación legal es deficiente. En nuestro concepto, v.gr. los trabajadores de confianza no constituyen una categoría especial, independientemente de que se dicten para ellos unas normas particulares. Con los trabajadores de confianza ocurre un poco lo mismo que con la mujeres y los menores; son circunstancias ajenas al trabajo las que determinan un régimen propio. En otras palabras: los demás trabajos especiales pueden ser realizados por mujeres y menores y también aceptar la clasificación de trabajadores representantes del patrón, de confianza o trabajadores de



régimen general.”<sup>45</sup>

Como se ve, el trabajo de las mujeres y los menores, bien pudiera clasificarse dentro de los trabajos especiales, dado que su regulación legal también, es motivo capítulos aparte dentro de cualquier ley, de señalamientos expresos para determinar las funciones de unos y otras.

Cabe hacer mención, que ni aún la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ha podido sustraerse a la clasificación de los trabajadores que desarrollan trabajos especiales, como lo determina en su Artículo 8o. Quedan excluidos del régimen de esta ley, los empleados de confianza, los miembros del Ejército y Armada Nacionales, con excepción del personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras, y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o estén sujetos al pago de honorarios.

Los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, organismo descentralizado autónomo, están sometidos a un estatuto especial que no puede contrariar la Ley Federal del Trabajo.

Esto es, que pertenezcan al Apartado “A” o al Apartado “B” de la regulación constitucional de sus funciones laborales, los trabajadores de cualquier sexo están siempre al amparo de las leyes del trabajo.

#### **G. Otros Ordenamientos Jurídicos que Integran la Legislación Mexicana del Trabajo.**

El Derecho Positivo Mexicano del Trabajo se apoya esencialmente en las

<sup>45</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 413.



disposiciones contenidas en el Artículo 123 Constitucional en sus dos Apartados: "A" y "B", así como sus respectivas Leyes reglamentarias: La Ley Federal del Trabajo reglamentaria del Apartado "A" y la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, reglamentaria del Apartado "B"

No obstante, la legislación laboral de nuestro País, por corresponder a un derecho de cambios constantes y por la esencia de su espíritu, se integra también con los siguientes Ordenamientos, que sin duda, forman parte del Derecho del Trabajo y entre otros, son: El Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; El Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; El Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; El Reglamento de la Inspección General del Trabajo y de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal; El Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo; El Reglamento del Artículo 110 de la ley Federal del Trabajo para las Guarderías Infantiles; La Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; La Ley de Salarios Mínimos Generales y Profesionales, derivada de la Comisión Nacional de Salarios; La Ley de Estímulos y Recompensas de los Funcionarios y Empleados de la Federación del Distrito Federal y Territorios Federales; Los Convenios Internacionales que en Materia de Trabajo firma México; La Jurisprudencia, La Doctrina; Los Principios Generales de derecho; Los Usos y La Costumbre entre otros.

Como puede deducirse de las anteriores afirmaciones respecto a los Ordenamientos jurídicos señalados que integran el derecho del Trabajo, son bastantes y muy amplios, de lo que se deriva la autonomía del mismo frente a otras ramas del



Derecho.

Casi todos los ordenamientos legales antes señalados se encuentran en vigencia, en la inteligencia de que fueron publicados en el Diario Oficial de la Federación, sea que se les denomine Acuerdos, Decretos o Leyes; en consecuencia, son de observancia general, por ser Ordenamientos del orden Público.

No obstante, las autoridades, los trabajadores y aun los patrones, pocas veces se apoyan en tales Ordenamientos para dirimir sus controversias, a excepción del Artículo 123 Constitucional y de sus leyes reglamentarias respectivas.

Y no podemos, ni debemos olvidar que por lo que se relaciona específicamente con el trabajo femenino y de los menores, existen, aparte de todos los Ordenamientos ya mencionados; instituciones como el Desarrollo Integral de la Familia (D.I.F.) o el Instituto de la Mujer y también la Comisión Nacional de Derechos Humanos, por ejemplo, que se dedican a realizar labores en pro y defensa de los derechos laborales de los dos sectores de mexicanos que al igual que los hombres adultos, también aportan durante la mayor parte de su existencia, su fuerza de trabajo, a pesar de enfrentar problemas y obstáculos debidos precisamente a su falta de edad o sencillamente a su sexo.



## CAPÍTULO IV

### LA DESIGUALDAD LABORAL DE LAS MUJERES Y LOS MENORES

Tanto la mujer como el hombre menor o adulto han desempeñado un papel más que importante en el desarrollo de satisfactores para sus necesidades y las de la sociedad.

Asimismo, han atravesado por distintas etapas que ya se detallaron en Capítulos anteriores, pero que a grosso modo, resumiremos, a fin de explicar la participación de las mujeres y los menores dentro de la esfera del trabajo.

Vemos en primer término en las etapas anteriores al Capitalismo, la división del trabajo entre los sexos tendía a cubrir las necesidades que se generaban al interior del núcleo familiar; así, la producción, consumo y reproducción se realizaban en la misma unidad familiar "hombres y mujeres se integraban de manera armónica en la realización de tareas que permitían asegurar la supervivencia económica, biológica, cultural."<sup>46</sup>

<sup>46</sup> BARBIERI, Teresita de. "¿Cuándo y por qué trabajan las mujeres?" Revista Familiar. Vol. 1. No. 4. México. Julio Septiembre. 1977. p. 67.



De este modo, las labores realizadas por las mujeres, se consideraban importantes y necesarias.

Con el advenimiento del Capitalismo se modifica esta forma de vida, separándose las esferas de la producción y del consumo por una parte y de la reproducción, por otra; con ello, la elaboración de los bienes que tradicionalmente realizaba la mujer en el seno familiar, es sustituido por su producción a gran escala en las fábricas, empleando principalmente mano de obra masculina.

Así, los hombres se ven obligados a vender su fuerza de trabajo en el sector socializado, en tanto que las mujeres se especializan en las tareas que tienen que ver con el consumo familiar y las de reproducción de la fuerza de trabajo.

#### **A. Desigualdad Laboral Femenina por Razón de Sexo.**

No obstante que no toda la producción de bienes y servicios es realizada por hombres, se van perfilando algunas actividades para las cuales la industria y las actividades terciarias prefieren contratar mujeres, apareciendo así el mercado femenino distinto al masculino y que se caracteriza por ser una prolongación de las tareas domésticas a trabajo que por ser tedioso o exigir cierto cuidado y minuciosidad se considera que no lo pueden realizar los hombres, de este modo se



ha estructurado una sociedad que asigna papeles diferentes al hombre y a la mujer, ofreciéndole a ella, desde que nace, la obligación de realizar un trabajo no remunerado en el hogar, imprescindible para la familia y la sociedad, pero que no son reconocidos socialmente como importantes, a pesar de su contribución indirecta al proceso productivo, por otro lado, cuando la mujer participa en actividades productivas y percibe un ingreso, se le restringe casi exclusivamente a ciertas ocupaciones "propias de su sexo" consideradas como una prolongación de las tareas del hogar, continuando en mayor o en menor medida, según su estado civil y estrato social al que pertenezca con sus actividades domésticas en el núcleo familiar.

Esta situación que con sus peculiares características se reproduce en cualquier parte del mundo, por ejemplo vemos que las mujeres del Continente Africano, por ejemplo, pasan por las mismas problemáticas de disgregación laboral que las del Continente Europeo, o las de los Continentes Asiático, Americano y Oceánico; pues aún cuando en casi todas partes del mundo las mujeres tienen derecho al voto y constituyen más de la mitad del electorado, salvo raras excepciones, su actividad política se limita al plano anónimo e informal de su comunidad inmediata.



Permanecen alejadas de los cargos jerárquicos en los sindicatos, los partidos políticos, el gobierno, las empresas y las asociaciones de interés público.

Este patrón sigue y se acentúa en las empresas, de cuyas cumbres las mujeres están prácticamente ausentes, siendo por demás conocida la situación femenina en la jerarquía ocupacional donde siguen concentradas en los trabajos de menos calificaciones, recibiendo salarios más bajos y son pocas las que consiguen llegar a puestos de gerencia y dirección. La escasa participación de la mujer en la actividad política, económica y profesional es a la vez causa y consecuencia de su sostenida marginación de las esferas de poder.

El circuito de reproducción de patrones culturales y sociales origina un ambiente poco propicio para que las mujeres incursionen más allá de los confines de su hogar o de su comunidad laboral o residencial inmediata. Atrapadas en una red de escaso estímulo y probable sanción, las mujeres vacilan en luchar por ascender en su carrera profesional o política, ya que ello frecuentemente implica poner en juego el papel subordinado que hasta ahora les ha garantizado una posición segura en el ámbito familiar, pero creemos firmemente que hasta en tanto la mujer no llegue a participar plenamente en las decisiones que afectan nuestra



vida y la de nuestra familia, el círculo vicioso en que nos encontramos inmersas será muy difícil de romper.

Visto así, es imprescindible que las mujeres participen muy activamente en la toma de decisiones en sus respectivos países de origen, pues como se deduce, se trata, primero, de una cuestión de derechos humanos, dado que las mujeres constituyen la mitad de la población y más de un tercio de la fuerza de trabajo en el mundo, por tanto, su derecho a una ciudadanía plena y a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo debe verse claramente reflejado en su participación en todos los niveles y, en segundo lugar, se trata también de un cometido de justicia social que obliga a combatir la discriminación de la cual la mujer es objeto y que cobra toda su crudeza en el mundo del trabajo y finalmente, en tercer término, porque hablamos de un requisito sine qua non para acelerar y hacer efectivo el desarrollo, ya que las mujeres están en perfectas condiciones de aportar una capacidad y una creatividad distintas, hasta ahora desaprovechadas, asegurando así un mejor equilibrio en la adjudicación de los recursos y en la distribución de los beneficios del progreso.

Las mujeres aún tenemos que vencer varios escollos a fin de abrimos caminos hacia las posiciones donde se toman decisiones y éstos son por ejemplo:



las diferencias en educación, experiencia profesional y niveles de ingreso con respecto a los varones.

A la vez, dichas diferencias se entrelazan con otros factores tales como la carga de las responsabilidades familiares, la dependencia legal, psicológica y material de su cónyuge, familiares, colegas y jefes del sexo opuesto, así como la ausencia de un reajuste de la sociedad que permita respaldar el desempeño femenino en los puestos de responsabilidad. Otro de los principales obstáculos a vencer, es esa arraigada ideología de género, que nos sitúa como seres débiles que tienden a expresarse y pensar de forma distinta de los hombres, pues habitualmente dicen, sólo nos interesa: el empleo, la educación, la salud, los niños, el medio ambiente, el diálogo, la paz. Y, en contraposición, los hombres tienden a privilegiar los aspectos económicos como la producción, el comercio, las finanzas, la tecnología y la defensa nacional.

Así pues, si realmente aspiramos a un desarrollo humano, que conjugue el crecimiento económico con la equidad social, compartir las decisiones entre hombres y mujeres sería una mejor forma de lograr el equilibrio que nos acercará a nuestro preciado objetivo. En México, la participación de la mujer en la actividad económica como la de toda la fuerza de trabajo, se ve condicionada por el



desenvolvimiento y desarrollo económico del País, por lo que es importante delinear este proceso, para ubicar adecuadamente la problemática laboral de la población femenina en general.

En la estrategia económica adoptada por nuestro País a partir de la década de los cuarentas, se distinguieron diferentes etapas que poseen en común, el haber postulado el crecimiento del sector industrial, como el centro dinámico de la economía a fin de "Abrir mayores posibilidades de formación interna de capital, de diversificación de exportaciones, de integración del aparato productivo y de un impacto dinámico sobre los sectores agropecuarios y de servicios."<sup>47</sup>

En la primera fase de ese proceso de industrialización, se dieron facilidades a las inversiones dirigidas a la producción de bienes de consumo final no duradero que requerían menos capital y tecnología, contando además con mucha demanda, lo cual incrementó la producción y los empleos, que no requerían altos niveles de calificación, lo cual era acorde con los bajos niveles de capacitación de la población, sobre todo femenina.

Sin embargo, durante la segunda etapa iniciada a mediados de los años cincuentas, se orientó la producción hacia bienes de consumo duradero, fomentada

<sup>47</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social. "Programa Nacional de Empleo, 1980-82." México, 1979. Vol. I (Diagnósticos) p. 2.



por la instalación de empresas modernas con fuerte participación de capital extranjero, que tuvo como consecuencia el uso intensivo de capital que a su vez es ahorrador de mano de obra, causando el freno en la creación de empleos.

Esta situación modificó también el desarrollo de otros sectores, como el agropecuario, pues al mecanizarse la agricultura y relegar al campesino, se vio obligado a desplazarse masivamente a ofrecer su fuerza de trabajo a otros sectores como el sector servicio donde se apreció un exagerado crecimiento que lo convirtió en el receptor principal de la mano de obra expulsada por otros sectores, dadas las características de muchas de sus actividades que imponen menos requisitos de organización, capacitación y de trámite para su realización, pero que a la vez, le resulta prácticamente imposible proporcionar ingresos suficientes y cualquier tipo de estabilidad o prestaciones sociales; de este modo, se logró un crecimiento económico sostenido pero al permitir que siguieran existiendo paralelamente el sector moderno y el tradicional que acentuaron más lo heterogéneo que prevalece en cada uno de los sectores, se originó un desajuste mayor entre oferta y demanda de mano de obra.

Por lo que las mujeres están en doble desventaja al incorporarse al ámbito del trabajo, porque primero: enfrentan una insuficiente demanda de mano de obra y,



segundo: su participación laboral se restringe a ciertas actividades que se caracterizan por ser una prolongación de las tareas del hogar, que como hemos expresado, no son consideradas de importancia, así por ejemplo, tenemos algunos de los conceptos vertidos por Jussana Teixeira: “ ... La incorporación de la mujer al proceso productivo se dá pese a todo en actividades que se caracterizan por ser una extensión de sus labores en el hogar, es decir, servir, limpiar apoyar, restablecer y cuidar. En este sentido un gran porcentaje de trabajadoras se ocupa fundamentalmente de empleos relacionados con el trabajo de oficina de doméstica comercio y servicios, en la industria se incorpora a la mujer en las ramas de confección de vestidos farmacéutica y alimenticia...”<sup>48</sup>

Desde luego, nosotros compartimos en su totalidad todos sus argumentos porque representan la expresión de nuestro propio sentir. La misma autora ponente, manifiesta más adelante: ... “Y pese a que en la mayoría de los países subdesarrollados se le han otorgado legalmente derechos igualitarios a ambos sexos, la incorporación femenina al mercado de trabajo y a las actividades políticas ha sido más lenta y penosa que en los países industrializados, ya que en países como México, el sistema capitalista no dispone de las actividades

<sup>48</sup> TEIXEIRA, Jussana, et al. *Fuerza de Trabajo Femenina Urbana en México. Reflexiones en Torno a la Salud de la Fuerza de Trabajo Femenina*, Vol. II. UNAM/Periferia, México, 1988.



ocupacionales, ni cuenta con la capacidad de ofrecer los adelantos tecnológicos y administrativos para facilitar el trabajo doméstico existente en aquellos países; añadiendo que por el predominio patriarcal y el bajo nivel organizativo de las mujeres, es más acendrado en México. Situación que refuerza la igualdad de su trabajo y que implica con frecuencia que la mujer opte por determinados tipos de empleos con baja remuneración y menores posibilidades de promoción pero que le permiten seguir cubriendo su rol familiar, ejemplo: telefonistas, maestras de primaria."<sup>49</sup>

Y añadiríamos que las mujeres aceptan relaciones de trabajo sumamente desventajosas que incluyen el desdén y a veces hasta el hostigamiento sexual de jefes y compañeros; hostigamiento, desplazamiento y segregación ocupacional son, en el sector femenino, expresiones de un mismo fenómeno.

Creemos honestamente que la exclusión casi total de la mujer en todos los aspectos importantes del proceso de adopción de decisiones ha propiciado preguntas como: si es necesaria la participación de la mujer en esa esfera, o si es mejor que se limite a la esfera doméstica, abandonando otras actividades públicas

---

<sup>49</sup> *Ibidem*, p. 450.



en manos de los hombres, pero decididamente, cómo pueden ellos representar los intereses de las mujeres cuando éstos no coinciden con los suyos.

Por otro lado, cabe también preguntarse: qué mantiene a la mujer marginada del poder político, o por qué, pese a toda reglamentación legal y las multitudinarias deliberaciones sobre la democracia, la mitad de la población sigue sin poder influir en las decisiones que afectan su propia vida y el futuro de la humanidad.

Las respuestas son varias, pero las resumiremos manifestando que la mujer debe, tiene que participar en el proceso de toma de decisiones, porque es su derecho como ciudadana a votar y ocupar cargos públicos en todos los países del mundo, igual que los hombres y debe ejercer esos derechos, sin permitir que "Democracia" sea palabra muerta, pero también porque la mujer puede responsablemente influir de modo singular en la adopción de decisiones que afectarán tanto a mujeres, como hombres en pie de igualdad.

### **1) La Mujer y la Democracia.**

Ya que nos hemos referido al término "Democracia", cabe citar lo que al respecto señala Chafika Meslem, directora de la División para el Adelanto de la



Mujer del Centro de Desarrollo Social y Asuntos Humanitarios en la Oficina de las Naciones Unidas en Viena: "Democracia significa por definición, el gobierno de y por los ciudadanos. Esa definición supone la igualdad efectiva de oportunidades de cada ciudadano de ser un representante en el proceso político y de participar en él, incluso en la adopción de decisiones. Sin embargo, el concepto de "ciudadanía", si bien evoluciona en el curso de la historia, siempre se ha limitado en el pasado a ciertos grupos sociales seleccionados de conformidad con diversos criterios, como por ejemplo, su situación económica, educación u origen social. Además hasta el siglo XX, los "ciudadanos" eran exclusivamente los hombres. Las mujeres no tenían derechos políticos. Muchos de sus derechos civiles, como por ejemplo: el derecho a la propiedad, la custodia de los hijos o la libertad de movimiento, les eran negados o estaban considerablemente restringidos. En consecuencia, las mujeres no eran ciudadanas de pleno derecho. La mujer sólo comenzó a obtener esos derechos, incluidos los derechos políticos en los decenios de 1920, 1940 ó en 1960 del siglo XX, según el país de que se trate."<sup>50</sup>

Ahora bien, el papel que la igualdad de la mujer ha llegado a representar en el siglo XX, de alguna manera trastorna todos los valores establecidos. Las

<sup>50</sup> MESLEM, Chafika, et al. *Conferencia Interamericana. La Mujer y el Proceso de Toma de Decisiones*. O.E.A. Arg. 1992 p.p. 74-75



relaciones eróticas, matrimoniales y familiares se han visto obligadas a cambiar y adecuarse a las actuales exigencias sociales. Actualmente, la mujer se ha ido habituando a ejercer cada vez más, alguna actividad extradoméstica y a participar en la economía familiar; a estas alturas del siglo, las mujeres constituyen una parte importante de la fuerza de trabajo y tienen hoy en día, desde lo jurídico y social los mismos derechos y obligaciones que los hombres, acceden a la educación, al reconocimiento de su capacidad intelectual y laboral, en algunos casos.

Ya nadie puede decir que conforme a Derecho, el hombre somete a la mujer; si hay abuso y desigualdad, éste es producto de una sociedad de dominación y de lucha de sexos en la que la mujer desafortunadamente continúa siendo la más desfavorecida. Aquellas que por su ubicación de clase tienen acceso a los medios de producción, a la cultura y a la política, se encuentran casi en el mismo plano que el hombre, en lo que se refiere a las relaciones sociales, las cuales, sin embargo, se ven obligadas a competir en el mundo laboral en términos masculinos, lo que implica la renuncia o modificación del proyecto familiar.

Las mujeres que han alcanzado puestos ejecutivos y que son las menos, ponen en segundo plano el matrimonio y los hijos, la gran mayoría son solteras o divorciadas y cabe aquí señalar, que las mujeres de clases oprimidas, padecen de



una injusticia mayor que el hombre pues a la injusticia ya establecida, se suma otra directamente relacionada con su condición femenina. Quiere esto decir, que las situaciones de trabajo, no se modifican y adecúan al hecho de que la mujer tiene que combinar el trabajo, la maternidad y la familia; por otra parte, no se le ofrece la gama de oportunidades que les permita elegir libremente el tipo de trabajo que desean realizar.

De ahí que pensamos que en aras de la democracia y al igual que se practica en los países de Europa Occidental las mujeres de todas las latitudes tendrán que hacer valer sus derechos para ser consideradas en igualdad de circunstancias junto con los hombres, para estar equitativamente representados en todos los niveles del poder y las estructuras sociales, de otra forma, mientras sólo sean los varones quienes aporten su creatividad a normas e instituciones, las sociedades se privarán de la experiencia de la mujer y la democracia seguirá siendo sólo letra muerta.

A manera de ejemplo, enseguida se transcriben los principales puntos de un programa televisivo que ilustra cabalmente la actual posición de parejas donde el hombre y la mujer trabajan: "PROGRAMA DEL DIA 2 DE MAYO DE 1997, con el tema: MUJERES QUE TRABAJAN FUERA DEL HOGAR.-T.V. CANAL 11.- CONDUCTORA: ADRIANA PEREZ CAÑEDO.- Comentarios "La mujer se



enfrenta a un campo de trabajo diseñado por y para hombres y por ello, el empleador tiene desconfianza de soltarle la toma de decisiones, cosa que no sucede en países como Holanda, que ya son muy avanzados." - "Debemos asumir que hombre y mujer no son iguales." - "No todos los hombres toleran el éxito femenino." - "¿Por qué trabajan las mujeres? - Para sostenerse, para complementar el ingreso familiar." - "El trabajo debe ser consustancial a hombres y mujeres." - "Existe el problema de que la mujer tiene que trabajar en lo que a veces no le gusta." - "La mujer que es madre y trabaja, tiene un complejo de culpa por dejar solos a los hijos y salirse a trabajar." - "¿Es correcto o no sentirlo así?" - "Un marido comenta que la mujer ya trae programada esa situación desde que nace." - "A preguntas de la conductora del por qué el hombre no acostumbra ayudar en casa. . - "Porque mi esposa nunca lo ha permitido" ¿Por qué se dice que la mujer es débil?" - "¿Por qué se tiene miedo a la competencia?" - Una investigadora opinó que es una cuestión cultural. - Una participante opinó que son las mujeres quienes deben cambiar las cosas y proponer a los hombres el compartir tareas. En Holanda ya está legalizada esa participación y es, incluso, causa de divorcio si el marido deja de ayudar en casa. Actualmente las cosas están cambiando y también los hombres están ya adoptando una actitud mas positiva, colaborando en casa



cuando su pareja sale a trabajar. - El principal obstáculo laboral de las mujeres estriba en su género y no en su capacidad intelectual. - De quinientos curules, sólo sesenta y siete son ocupadas por mujeres en la Cámara de Diputados. - En Noruega, se afirma, son las mujeres quienes gobiernan y se ha visto un gran avance "Propuesta de una participante: Debería haber una ley que obligara al trabajo de hombres y mujeres, para asegurar la obtención de metas y objetivos."

Como puede verse, en México también existe la inquietud entre las mujeres por rebelarse contra la posición desigual en la que nos desenvolvemos. Pero también se debe mencionar que aunque sean casos aislados, ya hay hombres que empiezan a entender el verdadero papel de las mujeres en el contexto sociopolítico de nuestro País, sin sentir que por ello su condición de varones tiene que sufrir menoscabo frente a la mujer y haciendo caso omiso de las costumbres machistas tan arraigadas en México

## **2) Posibilidades de Mejorar el Status de la Mujer.**

Como se ve, las mujeres alrededor del mundo ya contamos con las condiciones sociopolíticas para establecer el cambio que favorezca nuestros intereses, pero aún cabe preguntarnos qué más habría que hacer para acelerar el



proceso de nuestra participación en la vida pública y en la adopción de decisiones. tan sumamente lento.

Existen varios factores que se deben atender, por ejemplo: a) La voluntad política de los Estados para proteger los derechos de las mujeres, adhiriéndose sin reservas a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, lo que redundará en mayor número de mujeres en los puestos decisorios; b) La formación profesional es igualmente importante, pues es menester que las mujeres establezcan redes y vínculos con carreras que propicien su acceso en política, como la abogacía, el periodismo, la economía; c) Hacer valer su derecho al voto, para poder igualmente, hacerse escuchar en Parlamentos, Cámaras y Comisiones.

En cualquier caso, deberían fomentarse actividades encaminadas a promover el interés de la mujer en la política y en sus derechos, así como sus conocimientos al respecto, alentando su participación activa en todos los ámbitos de la vida, inclusive en grupos sociopolíticos integrados por mujeres dedicadas a la política, funcionarias de partidos políticos y sindicatos, miembros de organizaciones no gubernamentales y populares, estudiosas e investigadoras.



Es igualmente importante velar porque la sociedad tome conciencia de que los problemas de las mujeres no se limitan exclusivamente al cuidado de su casa y que, por el lugar que jurídicamente ocupan, deben tener plenos derechos de ciudadanía y participar junto con los hombres en todas las decisiones que afecten a sus familias, comunidades y países, así como a las relaciones internacionales; participando en los debates sobre el nuevo orden mundial, las leyes del mercado, los derechos humanos, el desarrollo, la democracia, la paz y la justicia social.

### 3 ) El papel del Estado.

La Ley desempeña un papel clave en cuanto a definir o sustentar relaciones de poder diferenciales basadas en el género, la clase, el origen étnico. Por lo que se refiere al género, los patrones de subordinación femenina sancionados legalmente limitan el acceso de la mujer a los recursos económicos y políticos, basados en relaciones genéricas desiguales, queda de manifiesto en varios campos legales fundamentales, especialmente el Derecho Laboral, el Derecho Penal y el Derecho Civil, que gobierna la capacidad legal, los derechos y las obligaciones en el matrimonio, tutela, herencia, ingreso, derecho sobre la tierra y la participación en asuntos públicos.



En algunos casos, la situación inferior de la mujer es el resultado de la legislación formal, pero también de las prácticas sociales que a veces la ley no toma en consideración. Y cuando al fin la legislación trata de corregir el desequilibrio existente, la situación de la mujer llega a ser desesperante debido a la aplicación diferencial y discriminatoria de la ley por los tribunales, o por la falta de comprensión errónea de sus derechos por ellas mismas y la sociedad en general.

Si bien las manifestaciones legales sobre la subordinación femenina, varían de un país a otro, también se dan coincidencias, por ejemplo: sobre la familia, los derechos legales de la mujer para adoptar decisiones, controlar recursos, heredar, contraer matrimonio y divorciarse, entre otros, son deficientes en muchos países. En el trabajo, sea sector formal o informal, el papel de la mujer aún no es reconocido suficientemente y la explotación de la mano de obra femenina a menudo está avalada por la ley.

Finalmente, la violencia contra la mujer, en sus numerosas manifestaciones que van desde la violación y castigos físicos, hasta la trata y aún el asesinato de mujeres puede encontrarse en todos los países del mundo, pero en la mayoría de ellos el Derecho Penal ignora la gravedad del problema e inclusive la población asume una actitud pasiva al respecto.



En síntesis, las leyes refuerzan la opresión de la mujer al legitimar las relaciones genéricas entre hombres y mujeres, pero casi siempre, en concepto de subordinación del todo desfavorable para el sector femenino.

Por eso es que debería considerarse la necesidad de que sean mujeres legisladoras quienes se abocaran a captar las necesidades de sus congéneres y elevarlas a rango Constitucional, pero sobre todo, pugnar para que sobre la práctica sean normas cuya aplicación de verdad favorezca los intereses femeninos, hasta lograr una nueva conciencia que haga de las mujeres la otra mitad de la humanidad, cuya inteligencia y sensibilidad están siendo tan desperdiciadas en todos los espacios que actualmente son ocupados sólo por hombres a quienes sobradamente hemos visto les sería muy útil el entusiasmo, empeño y entrega de la mujer.

#### **B) La desigualdad Laboral del Menor.**

En Capítulos anteriores ha quedado establecido que la participación económica infantil en el sector de los servicios y el comercio es un hecho cotidiano evidente e innegable, que se ha dado incluso en la historia no sólo de nuestro País, sino en todo el orbe.



Al igual que el trabajo femenino es una actividad desventajosa en muchos sentidos para quienes tienen que ofrecer su fuerza de trabajo.

Pero tenemos que analizar las razones de peso que provocan la incursión de los menores en el campo laboral a tan temprana edad; así como precisar a qué nos referimos cuando específicamente manifestamos que existe "desigualdad" en el trato y manejo del trabajo tanto de menores como de mujeres. Para ello, creemos que existen elementos de la estructura económica y familiar que, indudablemente, juegan un papel decisivo en la participación económica y familiar que, indudablemente, juegan un papel decisivo en la participación económica de los menores. Elementos tales como las características que naturalmente adopta la organización familiar para la sobrevivencia del grupo y el rol que puede estar jugando el menor, principalmente en familias de bajos ingresos.

Generalmente los hogares que enfrentan dificultades económicas desarrollan estrategias que les permiten intensificar la capacidad de trabajo de todos sus miembros para elevar el ingreso total en casa y que forma parte del proceso de manutención del trabajador y su familia. A objeto de mantener el nivel de vida de esa unidad familiar, es necesario que los miembros del grupo (esposa,



hijos u otros parientes), tengan que vender su fuerza de trabajo, o bien, dedicarse a actividades por cuenta propia.

El hecho de que un menor de edad sea niño o niña, salga a conseguir una retribución económica en detrimento de sus actividades formativas, como horas de estudio y juegos, puede estar revelando varias situaciones, por ejemplo a) Que el ingreso del padre o jefe de la familia no es suficiente para la manutención familiar, esto es, no es suficiente para la reposición y reproducción de la fuerza de trabajo del jefe de familia ni de sus miembros, a consecuencia de los bajos niveles salariales con que actualmente es retribuida la fuerza de trabajo, merced a la mecanización industrial y a los procesos inflacionarios; o, B) Que tal vez existe un trasfondo económico que a su vez permite y absorbe a este tipo de fuerza de trabajo en ciertas actividades, creándose las actividades para ello.

En México, cuando menos, es común encontrar niños y adolescentes que participan en actividades económicas, porque no es lo mismo mendigar por necesidad, que ofrecer sus servicios mediante una retribución, revelándose así la existencia de una estructura que lo permite.

Grandes analistas del proceso de trabajo, como Marx, han sugerido que la incorporación de mano de obra femenina e infantil en ciertas ramas de la economía



sólo se puede dar bajo determinadas circunstancias y grados de desarrollo tecnológico de los procesos del trabajo, así como de la división sexual del trabajo. Sería por tanto, en buena parte, función de las características de la estructura económica y actividad productiva, abrir espacios económicos susceptibles de ser cubiertos por fuerza de trabajo infantil, adolescente y femenina. Es decir, no en cualquier momento del desarrollo económico se crean las condiciones que permiten la participación económica, sin importar la edad, ni sexo en los trabajadores. Esto es, para el caso de la manufactura, por virtud de la introducción de maquinaria cada vez más sofisticada en el proceso de producción, el hombre va siendo substituído gradualmente como herramienta indispensable en el trabajo, siendo cada vez menos importante el operario hábil y experimentado, lo importante pasa a ser la máquina y no el operador y en ese sentido, lo valioso, pasa a ser el puesto de trabajo y no el individuo; por lo que dicho puesto puede perfectamente ser ocupado tanto por mujeres como por niños, dado que para su operación, ya no necesaria, ni la fuerza física, ni la experiencia que dan varios años de trabajo.

Si bien Marx se refirió particularmente a la industria, creemos que esto se puede aplicar en otros sectores de la economía y, en particular, al sector servicios



y comercio, donde existe toda una gama de ocupaciones como: la de vendedores ambulantes, boleros, cerillos, donde la experiencia no es requisito indispensable para desarrollar las labores que debe desempeñar, por ejemplo: un vendedor ambulante para vender billetes de lotería, periódicos, o dulces, o que un cerillo requiera de habilidades especiales para su trabajo, que no pudiera incluso ser realizado por trabajadores adolescentes o niños, sin importar su sexo.

Vamos ahora a puntualizar lo que los principios jurídicos de igualdad y desigualdad preveen a fin de alcanzar armonía y proporcionalidad en la relación de trabajo respecto de los menores y la mujer, a objeto de dejar más claro nuestro sentir al respecto. Para ello, vemos la referencia de Roberto Muñoz Ramón: "Estos dos principios conforme al inmortal pensamiento de Aristóteles, podemos resumirlos en la fórmula siguiente: "tratar de modo igual a los iguales y desigualmente a los desiguales, pero en forma proporcional a su desigualdad."<sup>51</sup>

Luego, podemos sostener porque así lo creemos, que estamos totalmente de acuerdo con este principio, porque si bien es cierto que para la Ley Federal del Trabajo, todos los trabajadores deben ser considerados iguales; diríamos, como sostiene García Maynez, que el tratamiento igual o desigual: "no consiste en

<sup>51</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, op. cit. p. 177.



descubrir semejanzas y diferencias, sino encontrar respecto de esas semejanzas y diferencias cuáles tienen y cuáles no tienen relevancia jurídica.”<sup>52</sup>

Pero resulta que ya sobre la práctica, nos encontramos con que los empresarios o quienes aplican la legislación laboral, tienden a interpretar erróneamente, por ignorancia o por conveniencia, este principio que de manera tan clara establece que las mujeres embarazadas por obvias razones y los menores, a fin de facilitar su educación su desarrollo físico y su salud deben recibir un trato especial, desigual y diferente a los demás trabajadores, pero sin que ello implique que tengan que ser desplazados, rezagados y muchas veces, objetos de explotación excesiva, argumentando que ese tipo de trabajadores causa muchos problemas a los patrones y que por ello deben considerar casi como un favor el trabajo que les proporcionan.

### 1) El Aspecto Legal

El hecho de que la Legislación Laboral en México se refiere solamente al trabajo de los mayores de 14 y menores de 16 años deja prácticamente desprotegidos a los menores de esa edad que igualmente se ven obligados a

<sup>52</sup> GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. *Filosofía del Derecho*, Porrúa, México. 1980. p. 445.



trabajar, creándose una relación laboral, de hecho más no de Derecho. Y esto lo único que ha propiciado en un medio donde legalmente no debería darse, es la posibilidad de sobreexplotación sin limite sobre este sector de la fuerza de trabajo que no es susceptible de ser contratado formalmente por virtud de su natural incapacidad, es decir. legalmente esta fuerza no puede ser comprada o vendida en el sentido capitalista del termino.

La fuerza de trabajo infantil y adolescente no tiene un valor específico legalmente en el mercado por que no es susceptible de ser "vendida" entonces es "subvendida" aparentemente subestimada pero, sobre todo, sobreexplotada.

El trabajo de los menores ofrece todas las garantías al capitalista, sin que esto, como ya se dijo antes, signifique para el infante trabajador, la obtención de lo mínimo indispensable en retribución y en prestaciones sociales.

Con la finalidad de ilustrar todas nuestras argumentaciones en relación con el trabajo de los menores de edad, transcribimos a manera de ejemplo, primero, un artículo extraído de la Revista de la Organización Internacional del Trabajo y, después, algunas entrevistas publicadas por el Consejo Nacional de Recursos para la Atención de la Juventud (CREA) hoy Comisión Nacional del Deporte (CONADE) "mundo del trabajo. - en América Latina 1 de más de 7 niños



trabaja, es decir, el 14.5% de la población infantil total. La proporción llega al 18% en el Brasil y en Guatemala e incluso al 24% en Haití. Se sitúa entre el 6 y el 11% en Argentina, Costa Rica, Ecuador, Bolivia, El Salvador y México, alcanza alrededor del 15% en Nicaragua y Paraguay. Ello significa que de los 35 millones de niños de 10 a 14 años de edad que viven en los países estudiados más de 5 millones trabajan. El Departamento de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) que se ocupa de las Condiciones de Trabajo y que realizó esta evaluación para el período 1988-1990, calcula que las cifras reales pueden ser bastante más elevadas debido a que las estadísticas oficiales no dan una idea exacta de lo que ocurre en el sector no estructurado, porque muchos niños comienzan a trabajar a los 5 o 6 años de edad, y la crisis económica hace que, cada vez con mayor frecuencia los niños deban trabajar para sobrevivir.”<sup>53</sup>

Enseguida se transcriben algunos “Casos de Menores que Participan en la Actividad Económico – Familiar en la Ciudad de México.- Caso 1. Vendedora de periódicos.- Adolescente de 13 años de edad, nacida en el D.F. que se dedica a la venta de periódicos desde los 7 años y que estudia el 6°. Año de primaria y dice sólo trabajar en vacaciones.

<sup>53</sup> OIT, Revista de la. #2. Mujeres: Alcanzar la Cumbre. “El mundo del Trabajo”. Edición en Español. Ginebra, Suiza. Febrero de 1993.



Aduce la necesidad económica familiar como factor decisivo de su vinculación al mercado de trabajo, a sugerencia específica de su padre. Trabaja de 8:00 a 15:00 horas los 7 días de la semana y trabaja desde los 7 años de edad. No recibe ningún tipo de gratificación por su trabajo (señalando el hecho de que es negocio de su padre, madre y 7 hermanos (4 mujeres y 3 hombres). Ambos padres (de 48 y 45 años respectivamente) trabajan de vendedores de periódicos en diferentes partes de la ciudad y ambos saben leer y escribir, aunque no sabe su nivel de escolaridad. Sus cuatro hermanas son de 7, 15, 18 y 25 años de edad. Todos estudian y trabajan, excepto la de 25, que sólo trabaja en un salón de belleza, las demás trabajan vendiendo periódicos. Sus tres hermanos son de 9, 11, y 28 años. Los dos pequeños estudian y trabajan y el mayor sólo trabaja. Todos venden periódicos. Esta adolescente dice además ayudar a su madre en casa en todo lo necesario.

Caso 2. Lavacoches.- Niño de 11 años de edad nacido en el D.F. que cursa el tercer año de primaria y dice trabajar sólo en vacaciones. Trabaja por cuenta propia (no es contratado por nadie y aduce como motivo de su actividad la necesidad económica de su familia. Saca un promedio de 150.00 pesos diarios y los entrega en su totalidad a su madre. Trabaja de las 7:00 a las 14:00 horas los



siete días de la semana. Es su primer trabajo y acaba de empezar. Considera que nadie lo forzó a trabajar, sino la necesidad económica familiar. Vive con su padre y madre y 5 hermanos (tres mujeres y dos hombres). Sus padres trabajan, saben leer y escribir pero no sabe sus edades. Él es panadero y ella trabaja en el servicio doméstico, sus tres hermanas, de 8, 13 y 14 años de edad estudian y trabajan en vacaciones, excepto la más pequeña que sólo estudia, sus dos hermanos de 12 y 15 años de edad estudian y trabajan en vacaciones, el mayor como vendedor ambulante y el menor como lavacoches.

Caso 7 Cerillo.- Adolescente de 15 años de edad nacido en el D.F. y que estudió hasta quinto de primaria y Ahora sólo trabaja, pero sí le gustaría volver a estudiar. Aduce razones económicas familiares las que lo indujeron a trabajar. No lo contrata nadie, sólo le pide permiso al gerente de la tienda de autoservicio y recibe sólo propinas. Saca alrededor de 300.00 pesos diarios, mismos que da casi en su totalidad a su mamá. Él se queda con una tercera parte. Trabaja de 8:00 a 15:00 horas durante 6 días a la semana. Antes de este trabajo ya había hecho lo mismo desde los 14 años de edad. Sostiene que nadie lo indujo a trabajar. Vive con su padre, madre y 5 hermanos, 4 hombres y 1 mujer. Su padre sabe leer y escribir, llegó a 3° de secundaria y trabaja como obrero. Su madre es analfabeta y



se dedica a las tareas del hogar. Tiene dos hermanos 6 y 10 años que estudian y no trabajan. Uno de 14 estudia y que trabaja en vacaciones y uno de 1 año que está en casa. Su hermana tiene 18 años, estudia 3º de secundaria y no trabaja.”<sup>54</sup>

Y así podemos continuar exponiendo diversos casos sobre menores que por diversas causas se han tenido que abocar al desempeño de labores que implican su fuerza de trabajo personal, prescindiendo así y por poco dinero, de horas que les son necesarias para asistir a las aulas, pero también dedicar algunas más para la principal actividad de los niños, como son los juegos, la formación física y el descanso. Por otro lado, cabe comentar que también se dan casos de niños que actualmente cuentan con no más de 12 años y que han hecho de la prostitución su principal fuente de ingresos, pues manifiestan que es el modo más rápido de ganar dinero, dichos menores son, generalmente, producto de familias desintegradas y no debemos olvidar que a esa edad los niños y adolescentes actúan mas por imitación. que por convicción.



## CONCLUSIONES

- PRIMERA. El primer error de la mujer fue permitir que sólo el varón detente el poder absoluto.
- SEGUNDA. La mujer necesita adquirir conciencia de clase frente al hombre y en todos los campos.
- TERCERA. La mano de obra de los menores no es privativa de este tiempo, es de siempre que han trabajado.
- CUARTA. La igualdad jurídica de los derechos de las mujeres que otorga la Constitución, es poco observada en la práctica.
- QUINTA. Es necesario que para legislar a favor de los intereses femeninos, sean legisladoras quienes lo hagan.
- SEXTA. También es necesario legislar sobre la paternidad responsable.
- SÉPTIMA. Los menores que necesitan trabajar, tendrían que ser protegidos por el Gobierno Federal, mediante programas efectivos que permitieran un sano desarrollo físico y emocional.



- OCTAVA. Es urgente desarrollar y aplicar programas de planificación familiar que de verdad fueran eficientes, a fin de evitar nacimientos no planeados.
- NOVENA. Las reformas de 1975 a la Ley Federal del Trabajo, por lo que se refiere a la eliminación del pago de horas extras para las mujeres, fue más perjudicial que benéfico, porque al dejar de percibir dinero extra, se ven afectados sus intereses.
- DÉCIMA. La Ley federal del Trabajo contiene una serie de disposiciones proteccionistas del trabajo de mujeres y menores, que lamentablemente, muchas veces quedan nada más en buenos deseos.
- DÉCIMO PRIMERA. La nueva ley del Seguro Social, mejora los beneficios para las trabajadoras, por lo que hace a la maternidad y guarderías.
- DÉCIMO SEGUNDA. Las asociaciones y agrupaciones nacionales e internacionales de mujeres, deben pugnar por una participación más real y eficiente de la mujer en la política.
- DÉCIMO TERCERA. En culturas como la de nuestro País la discriminación de



la mujer, se observa desde el seno familiar y de ahí se proyecta al exterior.

**DÉCIMO CUARTA.** La mujer que trabaja fuera de su casa, desarrolla una doble jornada, por una parte y por la otra no; pero aún así podemos hablar de la explotación de que es objeto.

**DÉCIMO QUINTA.** Es necesario educar al hombre de todos los estratos sociales para que participe en labores domésticas, sin que sienta que su virilidad se ve disminuída, mediante campañas publicitarias específicamente diseñadas para ello.

**DÉCIMO SEXTA.** Es urgente erradicar de la religión los conceptos de sumisión y disminución de la personalidad de la mujer frente al hombre.

**DÉCIMO SÉPTIMA.** Los programas escolares debieran contener mayores conceptos de enseñanza a fin de inculcar a los educandos, desde niños, bases de igualdad entre unos y otras.

**DÉCIMO OCTAVA.** Reformar el Artículo 123 Constitucional, en sus Fracciones II y III, a fin de que la ley vuelva a proteger el trabajo de los menores de 12 años.



- DÉCIMO NOVENA. Las leyes refuerzan la opresión femenina al legitimar relaciones entre unos y otras, siempre en concepto de subordinación desfavorable para el sector femenino.
- VIGÉSIMA. A partir de la Revolución Industrial, el trabajo de la mujer y el menor, adopta categoría de mercancía.
- VIGÉSIMO PRIMERA Sin duda son de carácter biológico, razones de cultura y de moralidad, las que se invocan para la protección legal del trabajo de los menores de edad.
- VIGÉSIMO SEGUNDA. La razón fundamental invocada para la protección legal de la mujer que trabaja, lo fue su debilidad física para desarrollar trabajos pesados o insalubres.
- VIGÉSIMO TERCERA. La mujer intelectualmente desarrollada, incluida su sensibilidad, es un ser apto para la toma de decisiones, aún las trascendentales.
- VIGÉSIMO CUARTA. Si hay abuso y desigualdad, es producto de una sociedad de dominación y lucha de clases y sexos en la que la mujer continúa siendo la más desfavorecida.
- VIGÉSIMO QUINTA. No se puede sostener que hay desprotección legal del trabajo de los menores, se trata más bien, de una deficiente aplicación de las normas.



---

**BIBLIOGRAFIA**

AUTORAS VARIAS. Mujer y Realidad Social. Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco. España. 1988.

ARIZPE, Lourdes. La Mujer en el Desarrollo de México y de América Latina. UNAM. México. 1989.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo. Porrúa. México. 1984.

BARBIERI DE, Teresita y Orlandina de Oliveira. Mujeres en América Latina. Análisis de una Década en Crisis. IEPALA. 1984.

BARBIERI M., Teresita de, et al. Mujeres en América Latina. Aportes para una Discusión. Fondo de Cultura Económica. 1984.

BASAGLIA. Franca. Mujer, Locura y Sociedad. Universidad Autónoma de Puebla. 1983.



BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Haría. México. 1985.

CARRILLO V., Jorge y Alberto Hernández. Mujeres Fronterizas en la Industria Maquiladora. Colección Frontera. SEP y CEFNOMEX. 1985.

CASAS M., José Ignacio y María Ángeles Salle. Efectos de la Crisis Económica en el Trabajo de las Mujeres. (Convenios y Recomendaciones de la OTI) serie Documentos.Num.5 Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la mujer en el Trabajo.Madrid. 1990.

CASTORENA, J, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Tercera Edición. S/E. México. s.a.p.

COOPER, Jennifer, et al. Fuerza de Trabajo Femenina Urbana en México. Participación Económica y Política. Vol. I. UNAM. Porrúa. México. 1989.

CHIBLY ABOUHAMAD, Hobaica. El Menor en el Mundo de su Ley. Gaceta Legal. Editorial Ramírez & Garay S.A. Caracas. 1970.

CHINCHETRU PÉREZ, Felisa. Economía en el Trabajo de las Mujeres: El Caso de Euzkadi. Servicio Editorial, Universidad del País Vasco. Bilbao. 1993.



DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta Edición. Porrúa, México. 1994.

DÁVALOS, José, et al. La Protección del Trabajo en el Mundo Moderno. Vol. I, Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1987.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima Edición. Porrúa. México. 1994.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1994.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo Tercera Edición. Porrúa. México. 1993.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1996.

DELGADO MOYA, Rubén. EL Derecho Social del Presente. Porrúa. México. 1977.

DELGADO MOYA, Rubén. Breve Referencia Histórica del Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1977.



DUNLOP T., John y Walter Galenson, Compilación de. El Trabajo en el Siglo XX. Servicio de Publicaciones. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1985.

ENGELS, Federico. El Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado. El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre. Cultura Popular. México. 1973.

FRIEDMANN, Georges y Pierre Naville. Tratado de Sociología del Trabajo. Tomo I. Fondo de Cultura Económica. México. 1992.

FALCÓN, O'NEILL, Lidia. Los Derechos Laborales de la Mujer. Montecorvo. Madrid. 1965.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Porrúa. México. 1975.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Filosofía del Derecho. Porrúa. México. 1980.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo octava edición. Porrúa. México. 1994.



HERNÁINZ MÁRQUEZ, Miguel. Tratado Elemental del Derecho del Trabajo. Tomo I. Décimo Primera Edición. Instituto de Estudios Políticos. Madrid. 1972.

HURNERER MAGANI, Héctor. Apuntes de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Chile. UNAM. 1970.

IZQUIERDO, Jesusa, et al. La Desigualdad de las Mujeres en el Uso del Tiempo. Serie Estudios 20. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Madrid. 1988.

KOLLONTAI, Alexandra. Mujer, Historia y Sociedad (Sobre la Liberación de la Mujer). Fontamara, Número 7. Segunda Edición. España. 1982.

KROTOSCHIN RATTI, Ernesto. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Vol. I. De Palma. Argentina. 1978.

KROTOSCHIN RATTI, Ernesto. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Vol. II. De Palma. Argentina. 1978.

KROTOSCHIN RATTI, Ernesto. Manual del Derecho del Trabajo. De Palma. Argentina. 1972.



LIMA MALVIDO, María de la Luz. Criminalidad Femenina. Porrúa. México. 1988.

MARSÁ VANCELLS, Plutarco. La Mujer en el Trabajo. Torremozas. Madrid. 1993.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. Los Menores y las Mujeres en el Derecho del Trabajo. Astrea. Buenos Aires. 1981.

MESLEM. Chafika, et al. Conferencia Interamericana, Democracia en las Américas: La Mujer y el Proceso de Toma de Decisiones. O.E.A. Argentina. 1992.

MEXICO. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. La Mujer y el Trabajo en México (Antología). Cuadernos Laborales. México. 1986.

MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES. Instituto de la Mujer. Igualdad y Protección de la Mujer en el Trabajo. Serie Documentos. Número 9. España. 1990.

MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES. Instituto de la Mujer. El Trabajo de las Mujeres a Través de la Historia. Madrid. 1992.



MINISTERIO DE CULTURA. Instituto de la Mujer. #15. La Mujer ante la Administración de Justicia. El caso del Parricidio. Barcelona. 1992.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1983.

PÉREZ DEL RÍO, Teresa, et al. Discriminación e Igualdad en la Negociación Colectiva. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Número 36. España. 1993.

POAL MARCET, Gloria. Entrar, Quedarse, Avanzar-Aspectos Psicosociales de la Relación Mujer-Mundo Laboral. Siglo XXI de España Editores, S.A. Madrid. 1993.

RAMOS EUSEBIO, Ana y Rosa Tapia Ortega. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones Pac. s.l.p. 1991.

RUANO RODRÍGUEZ, Lucía. Guía de los Derechos de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. España. 1990.

RUPRECHT, Alfredo J., Dr. La protección del Trabajo en el Mundo Moderno. Vol. I. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México. 1987.



SAN JOSÉ, Begoña. Democracia e Igualdad de Derechos Laborales de la Mujer. Serie Documentos. No. 4 Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer en el Trabajo. Madrid. 1990.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Vol. I. Porrúa. México. 1967.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. La Mujer y el Trabajo en México. (Antología). Cuadernos Laborales. México. 1986.

SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I. Octava Edición. Porrúa. México. 1977.

STAELENS GUILLOT, Patrick. El Trabajo de los Menores. UAM U. Azcapotzalco. México. 1993.

SULLEROT EVELYNE. Historia y Sociología del Trabajo Femenino. Ediciones Península. Segunda Edición. 1988.

TEIXEIRA JUSSANA, et al. Fuerza de Trabajo Femenino Urbana en México. Reflexiones en Torno a la Salud de la Fuerza de Trabajo Femenina. Vol. II. UNAM. Porrúa. México. 1990.



TERAN MATA, Manuel. Filosofía del Derecho. Porrúa México. 1977.

TOURAINÉ, Alain, et al. ¿Qué Empleo para los Jóvenes? Hacia Estrategias Innovadoras. Tecnos/UNESCO. 1988.

TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Porrúa. México. 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1977.

TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Porrúa. México. 1962.

VELÁZQUEZ GUTIERREZ, Margarita. Políticas Sociales, Transformación Agraria y Participación de las Mujeres en el Campo: 1920-1988. UNAM. México. 1992.

## LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.  
Septuagésima Edición. Porrúa. México. 1991.



COMPILACIÓN DE LEGISLACIÓN SOBRE MENORES 1986-1987.

Desarrollo Integral de la Familia (DIF). Cuarta Edición. Actualizada.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. Sista. 1996.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. Ley anterior y Nueva Ley 1997. Comparadas. Segunda Edición a cargo de Alfredo Murreta Sánchez. MUR. México. Julio de 1997.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Revisada por el Dr. Miguel Borell Navarro. SISTA. 1997.

## OTRAS FUENTES

ALBERDI, Inés y Pilar Escario. El Impacto de las Nuevas Tecnologías en la Formación y el trabajo de las Mujeres. Serie Debate. No. 1. "El Trabajo de las Mujeres" p.p. 1-9.

CÁMARA DE DIPUTADOS. "Derechos del Pueblo a Traves de sus Constituciones." Tomo I. México. 1967. p.p. 1-100.



CONSEJO NACIONAL DE RECURSOS PARA LA ATENCIÓN DE LA JUVENTUD. Serie Avances de Investigación. No.5. "La Educación y el Trabajo en la Joven Mexicana." México. 1982. p.p. 10-15.

CONSEJO NACIONAL DE RECURSOS PARA LA ATENCIÓN DE LA JUVENTUD. Serie Empleo. No. 4. "La Participación de la Mujer Joven en la Actividad Económica." México. 1982. p.p. 11-14.

CONSEJO NACIONAL DE RECURSOS PARA LA ATENCIÓN DE LA JUVENTUD. Serie Avances de Investigación. No. 2. "La Participación Económica Infantil Adolescente." México. 1982. p.p. 9-44.

CHINERY – HESSE, Mary, et al. Revista de la O.I.T. # 2. Mujeres: Alcanzar la Cumbre. Trabajo. "Los Caminos de la Igualdad." Edición en español, Ginebra Suiza. Febrero de 1993. p.p. 1-9, 19.

DE LEONARDO, Margarita. BUELNA 6. Universidad Autónoma de Sinaloa. "La Mujer Trabajadora en México." Año II. Número 6. Julio de 1980. p.p. 38-41.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. Tomo DXX. No. 14. (Primera Sección). Martes 21 de Enero de 1997. p.p. 1-25.



GUERRA TEJEDA, María. BUELNA 6. Universidad Autónoma de Sinaloa. "La Mujer Trabajadora en México." Año II. Número 6. Julio de 1980. p.p. 38-41.

POPULATION REFERENCE BUREAU, INC. "Inquietudes Femeninas: Las Mujeres Escriben sobre la Participación de los Hombres en la Familia." Edición en español. U.S.A. 1995. p.p. 1-32.

PROGRAMA NACIONAL DE ACCIÓN A FAVOR DE LA INFANCIA 1995-2000.  
D.I.F. Octubre. 1995. p.p. 163-167.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. "Programa Nacional de Empleo 1980-82." México. 1979. Vol. I. (Diagnósticos.) p.p. 1-50.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. "Política Laboral." Marzo. 1997. p.p. 1-37.

Vib  
b  
M