

264



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

FACULTAD DE DERECHO

LA MUJER,  
LA MATERNIDAD  
Y  
SU RELACIÓN LABORAL

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

**P R E S E N T A:**

VICKY VERÓNICA JUÁREZ CORONADO



ASESOR DE TESIS:  
LIC. PEDRO REYES MIRELES

MÉXICO 2000

---

279793



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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.

## DEDICATORIAS

### A MIS PADRES:

*PEDRO JUÁREZ Y MA. VICTORIA CORONADO.*

GRACIAS POR TODO LO QUE HAN HECHO Y DADO  
EN LOS MOMENTOS MAS DIFÍCILES Y FELICES  
DE MI VIDA Y DE MI CARRERA  
GRACIAS PORQUE NO SÓLO ME HAN ENSEÑADO  
EL CAMINO DEL ÉXITO SINO POR QUE HAN  
CAMINADO CONMIGO PARA QUE YO PUDIERA  
ALCANZAR UNA DE MIS MÁS PRECIADAS METAS:

¡SER PROFESIONISTA!

### A MI ESPOSO:

*HÉCTOR ALEJANDRO CORTÉS GÁMEZ.*

POR SU AYUDA, CONFIANZA Y ESTIMULO  
INCONDICIONAL A LO LARGO DE MI  
CARRERA. POR EL AMOR QUE ME HA  
DADO PARA ALCANZAR Y FINALIZAR MI  
META.

**A MIS HERMANOS:  
*JESSICA, PEDRO Y BLANCA.***

POR SU APOYO MORAL E  
INCONDICIONAL QUE ME DIERON  
EN LOS MOMENTOS MAS DIFÍCILES  
DE MI CARRERA PARA LOGRAR QUE  
ÉSTA CONCLUYERA.

**A ARMANDO GAMEZ PADRÓN.**

POR SU AYUDA Y APOYO MORAL PARA  
CONCLUIR MI CARRERA.

**A MI ASESOR.  
*LIC. PEDRO A. REYES MÍRELES.***

POR SU ORIENTACIÓN, ENSEÑANZA, ASÍ COMO LA  
DEDICACIÓN QUE ME BRINDO PARA LA  
ELABORACIÓN Y CULMINACIÓN DEL PRESENTE  
TRABAJO.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MÉXICO.**

PORQUE EN ELLA SE ME INSTRUYO PARA SER UNA  
PROFESIONISTA Y ASÍ PODER SER UNA PERSONA DE BIEN.

# ÍNDICE

## CAPÍTULO PRIMERO

### EL TRABAJO DE LAS MUJERES

INTRODUCCIÓN	I
I.- Antecedentes	1
I. 1.- Época Colonial	4
I. 2.- México Independiente	11
I. 3.- El Artículo 123 Constitucional	17
I. 4.- Ley Federal del Trabajo de 1931	20
I. 5.- Ley Federal del Trabajo de 1970	24
II.- Características especiales del Derecho del Trabajo	29

## CAPITULO SEGUNDO

### DERECHO DE SEGURIDAD SOCIAL

II. 1.- Principios Generales	36
II. 2.- Concepto de Derecho de Seguridad Social	40
II. 3.- Fuentes del Derecho de Seguridad Social	50
II. 4.- Elementos de la Obligación de la Seguridad Social	56
II. 5.- El Trabajo de la Mujer	64
II. 6.- Del Seguro de Enfermedades y Maternidad	67

**CAPITULO TERCERO**  
**EL CONTRATO DE TRABAJO**

III. 1.- Contrato Individual de Trabajo	75
III. 2.- Contrato Colectivo de Trabajo	81
III. 3.- El Contrato Ley	87
III. 4.- Diversas Causas para la Disolución del Contrato de Trabajo	93

**CAPITULO CUARTO**

**LA MUJER, LA MATERNIDAD Y SU RELACIÓN LABORAL**

IV. 1.- La Mujer y su Situación Laboral en México	105
IV. 2.- La Relación Laboral en la Maternidad de la Mujer Trabajadora	111
IV. 3.- El Despido de la Trabajadora con Motivo de su Embarazo	114
IV. 4.- Necesidad de Sancionar al Patrón por Despidos a Consecuencia de Embarazos	126

CONCLUSIONES	133
--------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	136
--------------	-----

## INTRODUCCIÓN

En cualquier época y en cualquier Estado, la idea del derecho debe ser concebida con un sentimiento de *Justicia*; la cuál la podemos concebir como el fin, ante el cual el derecho es tan sólo un medio para alcanzarlo.

En nuestra sociedad actual lo que a justicia se refiere se encuentra encaminado al problema de la igualdad en la vida humana, en virtud de que en alguna de sus acepciones *Justicia* se refiere o quiere decir tratamiento igual de los iguales, se afirma que tratar a hombres iguales en situaciones iguales, es fundamental para la justicia; y por razón de equidad, diríamos que lo anterior conlleva a que los hombres, en situaciones desiguales serán tratados de manera desigual, convirtiéndose esta apreciación en una de las bases de la justicia que se busca en el Derecho del Trabajo, que es la materia en la que nos vamos a enfocar en el presente trabajo.

En el capítulo primero del presente trabajo abordaremos el tema de los antecedentes del trabajo de las mujeres, con la finalidad de que se tenga una idea general de como la mujer se integra al régimen productivo del país, pasando a través de diversas épocas tales como la época colonial, el México independiente, así como con la creación de las leyes del trabajo de los años de 1931 y 1970, en donde por vez primera se regula el trabajo de la mujer en México, lo anterior aunado a lo que establece el artículo 123 Constitucional fracción V, lo que se refiere al trabajo de las mujeres durante su embarazo.

Durante el capítulo segundo nos adentraremos en los temas de la seguridad social, tales como los principios generales, el concepto de la seguridad social, sus

fuentes, así como los elementos de la seguridad social y, para finalizar dentro de este mismo capítulo hablaremos del seguro de enfermedades y maternidad, cuestión que a todas luces afecta directamente el trabajo de las mujeres en nuestra sociedad

Por lo que respecta al capítulo tercero del presente trabajo, nos referiremos a los tipos de contratos de trabajo que existen en nuestro país como son el contrato individual del trabajo, el contrato colectivo de trabajo y el contrato ley; quiénes son las personas que intervienen en ellos, que facultades y que obligaciones tienen cada una de ellas, que requisitos marca la ley para la creación de cada uno de los contratos mencionados, etcétera. También dentro de éste capítulo hablaremos de las diversas causas para la disolución del contrato de trabajo, ¿por qué se da la terminación?, ¿quiénes son los órganos encargados de intervenir?

Por último en el capítulo cuarto trataremos de la problemática que enfrenta la mujer durante la maternidad en sus relaciones laborales, es decir, aquellas mujeres que tienen la necesidad de trabajar aún cuando se encuentran embarazadas, así como los despidos de las mujeres a causa de embarazos, y la necesidad de sancionar a los patrones que realizan este tipo de conductas ilícitas, en virtud de que la mujer que trabaja en nuestro tiempo es por necesidad, por lo que al despedirlas de su fuente de trabajo, los patrones las dejan en un estado de indefensión, tanto económica como legal en virtud de los patrones transgreden la ley, y por otra parte en ningún otro trabajo serían aceptadas por estar embarazadas.

Como se puede ver la mujer realmente se encuentra protegida por la ley, pero en la práctica, como ya lo dijimos con anterioridad, algunos patrones no respetan las disposiciones legales, y en consecuencia las dejan en un estado de indefensión, aunado que en ocasiones son víctimas de acoso sexuales por parte del personal de mayor jerarquía incluyendo al patrón, motivando con ello una serie de situaciones



humillantes y desventajosas que en ocasiones la mujer trabajadora tiene que soportar por necesidad y por falta de apoyo legal.

Históricamente, la mujer ha tenido una participación activa en la relación laboral, desde la época prehispánica en donde su trabajo consistía en la producción de algunas artesanías como la cerámica o la fabricación de papel, hasta nuestros días en donde ya tienen puestos importantes en la administración pública, sin embargo la mujer en México, como en muchas partes del mundo en ocasiones es abandonada quedando con la responsabilidad de los hijos, por ello es, que se ve obligada a trabajar, aceptando en ocasiones las condiciones inhumanas y de competencia desleal con el varón, por estas y otras razones es importante destacar que se debe de proteger y tutelar jurídicamente de manera más enérgica el trabajo de las mujeres, pretendiendo con el presente trabajo realizar un estudio que nos ayude a resolver la problemática actual del trabajo de las mujeres en nuestro país.

## CAPITULO PRIMERO

### EL TRABAJO DE LAS MUJERES

#### I.- ANTECEDENTES

El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, porque explica el malestar y la inquietud de los distintos grupos sociales así como las causas que llevaron a la revolución y transformación política, social y económica que se inició en 1910 para virar treinta años más tarde al neo-porfirismo cuasi-totalitario que se vivió en México a principios de siglo; siglos del pasado en el que encontramos elementos, doctrinas y aún ordenaciones jurídicas que tuvo que romper la clase trabajadora para que pudiera nacer el derecho del trabajo que actualmente conocemos.

El derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la necesidad de la clase trabajadora, un grito de hombres y mujeres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: *Mis Derechos Como Ser Humano*. Éste derecho nace en la primera revolución social del siglo XX y encuentra en la Constitución de 1917 su máximo esplendor; antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, pero no se había logrado una reglamentación que le diera al trabajo libertad y dignidad, las cuales se perdieron en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía.

Históricamente en materia del trabajo a la mujer se le ha ubicado en un plano de inferioridad respecto del hombre, en nuestros días, jurídicamente el trato igual consiste en que todos los hombres o mujeres que se encuentran con el carácter de trabajadores, con una relación de trabajo en donde tengan idénticas posibilidades de ser facultados y posibles de los mismos derechos y obligaciones o, en otros términos, desde el ángulo visual del derecho, se cristaliza en la posibilidad de que todos los hombres que se colocan en la situación de trabajadores, se les otorguen los mismos derechos y se les impongan las mismas obligaciones.

Sin embargo el trato igual no siempre ha existido en el devenir del derecho; encontramos en la esclavitud un claro ejemplo de la negativa de igualdad, es decir, la desigualdad humana en su máxima expresión, irónicamente impuesta por el mismo hombre, ese ser racional que piensa y valora sus actos e impone juicios; la situación del esclavo era la de una cosa, un objeto y no la de una persona, pero debemos recordar que antes de que existiera la esclavitud ya existía el trabajo, tal es el caso de las sociedades primitivas en donde no se originó la división de clases que existe en nuestros días, los hombres luchaban conjuntamente contra las fuerzas de la naturaleza y se protegían de los animales salvajes viviendo en comunidades; con su trabajo en común obtenían lo necesario para satisfacer sus necesidades, sin que nadie explotará el trabajo de los demás. Entonces sólo tenían instrumentos rudimentarios para laborar como son el hacha de piedra, el palo etcétera, mismos que fueron substituidos por los de bronce y luego de hierro, en las actividades artesanales primarias. Más tarde los jefes de las tribus acumularon riquezas naturales, advirtiéndose que unos miembros de la comunidad trabajaban más que otros, lo que trajo consigo desigualdades y la explotación del trabajo ajeno.

De ésta manera se da la lucha entre los diversos grupos humanos, trayendo como consecuencia los prisioneros de guerra, quiénes a su vez se transformaron en esclavos de los triunfadores, instituyéndose así la esclavitud. Apareciendo después el Feudalismo con su nueva manera de producción, y el desarrollo de la fuerza del trabajo fue frenada por éste feudalismo, creándose talleres en los que los artesanos más ricos explotaban a los más pobres contratándolos también para laborar sus tierras y comprándoles a precios ínfimos el producto de su trabajo; así resalta la división entre los poseedores y los que no lo tenían. Había nacido en éstas condiciones la *Burguesía* y consiguientemente el régimen de explotación capitalista que hasta nuestros días domina.

Durante muchos años la mujer fue sujeto ajeno al derecho, la vieja Roma estaba sometida a la autoridad absoluta del marido y, si éste fallecía, a la del hijo mayor. La lucha de las mujeres por alcanzar el reconocimiento a su favor de los derechos que la ley consignaba para la persona fue tenaz y ha encontrado y no pocos casos hasta nuestros días, resistencia por parte del varón

La mujer en ocasiones es abandonada quedando con la responsabilidad de los hijos, y no obstante por esta causa los patrones se empeñan en despedirlas cuando la mujer es sujeto de una relación laboral, o no las contratan cuando solicitan el trabajo por estar embarazadas. En otras ocasiones la condición económica o el deseo de reafirmar su personalidad, la obligaron a abrir las fábricas, las industrias, los centros de trabajo; e inclusive a aceptar las condiciones inhumanas y de competencia desleal con el varón que trabaja en la misma empresa.

Hasta hace pocos años, la profesionista no era aceptada, pues se tuvo que abrir paso por sí misma para ampliar horizontes y nuevos caminos de acción. Incluso el uso de la letra "A" en las profesiones todavía resulta difícil, y no con facilidad se habla de "doctora, abogada, ingeniera, arquitecta" etcétera, sin embargo en nuestros días está probado que la mujer es plenamente competente y digna de confianza para desempeñar cualquier puesto o trabajo, con las restricciones normales del uso de la fuerza en dónde lógicamente no se compara con el varón.

### 1.1.- ÉPOCA COLONIAL

Entre los antiguos pobladores de la América Precolombina (Aztecas, Toltecas; Chichimeca, etcétera) no existió el derecho social que pudiera servir para acabar con el problema de los señores nobles y sacerdotes frente a los operarios, mercaderes y esclavos (Macehuales); por lo que la organización política y social a que se refieren los historiadores no da la menor idea de un derecho social o del trabajo, porque existía y prevalecía la notoria división de clases. La clase superior dominante gobernaba sin límites y se aprovechaba así de los tributos, o sea del pago en mercancías y otras especies de bienes materiales y del trabajo; es decir del pago en especie derivada de la fuerza laboral de los aborígenes sujetos al sistema del vasallaje e inclusive la tierra se distribuía en la forma que el jefe de la tribu o clan disponía en ciertos casos, lo que hace manifiesta la monarquía imperante; de manera que en ésta época no encontramos alguna disposición que tendiera a proteger a los que trabajaran en el calpulli: vasallos y esclavos.

No hay documentos o códigos que nos permitan *oír* en germen el derecho social que protege a vasallos, artesanos y esclavos, por lo que dadas las condiciones políticas y sociales, la división de clases era profunda entre los aborígenes de nuestro país, lo que no propicio nada que pudiera contribuir a la formación del origen del derecho social, sólo podemos asegurar que la lucha entre los grupos étnicos no significó de ninguna manera la existencia de algo que implicara la protección del trabajo para dar pauta a la creación de un derecho social autóctono.

De entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en la Época Colonial sobresalen las Leyes de Indias, que buscaban proteger a los aborígenes americanos. En estas leyes encontramos algunas disposiciones de mucho interés para el derecho del trabajo, entre las cuales destacan: asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etcétera.

Las Leyes de Indias fue una creación de los conquistadores, mismos que reconocieron a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política no eran los iguales de los vencedores.

Una vez conquistada la gran Tenochtitlán, Cortés estableció las bases para la explotación de los vencidos, es decir, la reglamentación rigurosa de los oficios por medio de las Ordenanzas de Gremios (sistema corporativo de la organización del trabajo), mismos que en un principio fueron un instrumento de libertad, un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.

En la Nueva España, el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península; y por otra parte, las Ordenanzas contenían numerosas disposiciones, si bien los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias. Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial. Algunas Ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad del trabajo, pero fueron las cortes quiénes le dieron muerte.

Posteriormente Cortés puso en práctica las ideas que prevalecían en Cuba y, consiguientemente organizó la Encomienda: repartimiento de indios y cobro de tributos a éstos como derecho concedido por merced real a los beneméritos de las indias. Éstas medidas fueron reprobadas por Carlos V en sus instrucciones del 26 de junio de 1523, pero no se cumplió la voluntad real. La encomienda se consolidó bajo el régimen de explotación de los indios, aún cuando el explorador se cobijara con el manto de su religión y del amor a Dios.

El célebre conquistador proclama en 1524 sus Ordenanzas especiales sobre vendedores y para el uso que los encomenderos podían hacer de los indios y de sus encomiendas; éstas Ordenanzas contemplan sabiamente las instituciones de Carlos V, constituyendo el primer reglamento del trabajo en el nuevo continente.

Las primeras industrias en la Nueva España fueron organizadas por Don Hernando: construcción de armas, fábrica de pólvora, combinaciones químicas con salitre, ganadería, trabajo en las minas, agricultura, establecimiento de ingenios azucareros en Veracruz y Tlatelolco así como otras industrias de primera necesidad, fundamentalmente para la defensa, la paz y el establecimiento de la Nueva España.

El régimen de explotación del trabajo humano, quedó perfectamente instituido mediante la Encomienda; de tal modo que todo aprovechamiento del trabajo de los aborígenes para la labranza y crianza de los animales, construcción de edificios o casas, labores de mina, cargas, trajines, obrajes, etcétera, se denominaban "*servicios profesionales*". Éstos servicios fueron obligatorios durante todo el siglo XVIII y dejaron huellas profundas en la economía rural de las naciones Hispanoamericanas.

La Encomienda cortesana se arraigó en la colonia, no sólo por la aceptación de Carlos V sino por el Estado semifudal en que se encontraban los Aztecas.

Las industrias manufactureras se estructuraron sobre las bases gremialistas. Cada gremio tenía sus ordenanzas específicas hechas o aprobadas por los virreyes y existía un juez especial encargado de velar por el exacto cumplimiento de las mismas. Los gremios de la Nueva España tuvieron su antecedente en los gremios Europeos: constituían agrupaciones de artesanos que disfrutaban el derecho exclusivo de ejercer una profesión de acuerdo con normas elaboradas por ellos y sancionadas por las autoridades. El primer gremio fue el de bordadoras, constituido en el año 1546, en época del Virrey de Mendoza. La jerarquía artesana es bien conocida: maestros, oficiales y aprendices.

Las Ordenanzas de Gremios, que correspondían a las diversas actividades del artesano, eran muy minuciosas y abundantes, como puede verse en los textos recopilados por Francisco de Barrio, Lorentzot, Ordenanzas de Gremios de Nueva España, México 1920, y Raúl Carranca Trujillo, las Ordenanzas de Gremios de la Nueva España, México 1932.



Cuando los gremios se implantaron en la Nueva España, comenzaba su decadencia en Europa; el nacimiento y desarrollo de estas instituciones en América estuvieron alentados por un conjunto de privilegios que mantuvieron su subsistencia más allá de la colonia. La constitución de monopolios estatales del tabaco, la sal etcétera, abatió los gremios hasta que más tarde se logro la proletarización del artesano.

Otra de las formas en las que se bosqueja la etapa manufacturera en la Nueva España es el Obraje, que si bien es cierto que no contaba con los mismos privilegios que el gremio, más cierto es que fue sin duda *"El embrión que al desarrollarse igual por acumulación habría de dar nacimiento a la fábrica contemporánea"*.

Las Reales Cédulas se dieron a partir del 09 de octubre de 1545 hasta 1680, constituyeron verdaderos estorbos para el desenvolvimiento del obraje, pero muy justas en cuanto a la protección de los indios; sin embargo, los obrajes subsistieron y originaron el sistema de producción capitalista en México, con nuevos métodos de explotación del trabajo humano.

La historia del trabajo en México arranca de la Encomienda que era *"el instrumento suministrador de servicios profesionales"* y se desenvuelve a través de dos instituciones de características económicas: el taller artesano y el obraje capitalista. Éstas instituciones han sido estudiadas por historiadores como por ejemplo Silvio A. Zavala y Maria Costello, fuentes para la historia del trabajo en la Nueva España, México 1939, y Luis Chávez Orozco, Historia Económica y Social de México, México 1938.

Tales formas de producción económica mantuvieron a los mexicanos en un estado de servidumbre muy parecido al de la esclavitud, originando tremendo malestar social, que se fue desbordando con el incremento de procedimientos capitalistas a base de explotación sin límites. A consecuencia de este sistema económico, surgieron los primeros defensores de la gleba, los agitadores; por que las condiciones de vida laboral eran intolerables, las normas tutelares de las leyes de indias resultaban románticas, en la realidad su protección era ineficaz; prácticamente no eran normas de derecho social, porque no se aplicaban simplemente buenos deseos de los reyes católicos para proteger a los indios mexicanos. Hechos evidentes del profundo descontento, actos de defensa común con paralización del trabajo y en algunos casos demostraciones de fuerza que culminaban en derramamiento de sangre, alentaron aún más la rebeldía de los de abajo.

"Uno de los primeros actos de abandono colectivo del trabajo data del 04 de julio de 1582, mismas que se originaron por bajos salarios y malos tratos principalmente. Como ejemplo tenemos una huelga que se dio en la Catedral Metropolitana de la Ciudad de México contra el cabildo, en las postrimerías del siglo de la conquista y cuando la iglesia tenía un poder superior al del gobierno. El cabildo, al realizar las cuentas de la hacienda metropolitana estimó que los salarios de los cantores y ministriles eran muy altos y acordó reducirlos; éste acuerdo se notificó a los afectados, entre ellos al maestro de la capilla Fernando Franco, al racionero, al canónigo Alonso de Ecija, al cura Alonso Trujillo, etcétera y 8 ministriles; inmediatamente se dieron por despedidos los 6 cantores, reservándose los ministriles para dar su determinación días después, pero desde ese momento quedó la catedral del arzobispado sin canto y sin música. El 10 del mismo mes los ministriles abandonaron el trabajo, como indudable manifestación

solidaria, la suspensión de labores se prolongó hasta el 22 de agosto del mismo año en que intervinieron las altas autoridades eclesiásticas y solucionaron el conflicto mediante el pago de los sueldos dejados de percibir durante el tiempo no trabajado y la promesa de restituir los sueldos originales de por si miserables reanudándose entonces las labores".<sup>1</sup>

"El amotinamiento de obreros mineros de Real del Monte, que excitados por agitadores mataron al alcalde mayor y a uno de sus empleados y amenazaron de muerte al señor Romero de Terreros, quién abandonó la mina en poder de los empleados con catastróficas consecuencias".<sup>2</sup>

Como podemos observar desde la colonia ya se preocupaban los indios por defender sus derechos de trabajadores a pesar de no estar conscientes de lo que era el derecho social, pues ya se presentaban protestas, amenazas, suspensión de labores, y acciones directas contra los explotadores o sus representantes.

En relación con las Leyes de Indias que contenían disposiciones o reglas para proteger a los aborígenes, normas de buen trato constituyen el origen de la idea del derecho social, inspiradas en la generosidad de los reyes católicos, en propósito de bondad y caridad principalmente de la reina Isabel, en el cuidado del trabajo humano y que desgraciadamente en la práctica no se cumplieron.

Nunca se uso el término derecho social en la Colonia, no obstante que en las Leyes de Indias fueron un intento de protección humana que no llegó a la vida del hombre de América. Las Leyes de Indias prohibían a los indios el derecho de

---

<sup>1</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. *Derecho Social Mexicano*. Editorial Porrúa, p.34.

<sup>2</sup> *Idem*.

propiedad inmueble, el derecho de montar a caballo, el de usar mismo traje que los españoles, el de salir de sus pueblos, el de habitar con los blancos bajo pie de igualdad, el de casarse con individuos blancos, el de trabajar libremente, el de ser educados por sus padres en la religión nacional, el de repudiar el servicio de las encomiendas, es decir, la conquista arrancó al indio su religión, su territorio, su honor, su hogar, sus hijos, su libertad, sus bienes, su tradición, su historia su inteligencia, su voluntad, su memoria.

## 1.2.- MÉXICO INDEPENDIENTE

En los primeros años de la independencia de México, no mejoró mucho las condiciones de los trabajadores, en virtud de que todavía se encontraban en un periodo de anarquía y de inseguridad social, ya que los gobernantes que detentaban el poder se ocupaban de otras cuestiones políticas, dejando al azar los aspectos comerciales e industriales, es decir no se conoció el derecho del trabajo en la primera mitad del siglo XIX, a pesar de que existían propuestas para reglamentar y mejorar la situación de la clase trabajadora al darse la ley del 8 de Junio de 1813, en donde dicha ley autorizó "...todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio..." pues seguía aplicandose el viejo derecho español y las condiciones de los trabajadores no mejoraron, sino que más bien sufrieron las consecuencias de la crisis política, social y económica.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I* Editorial Porrúa p 39

Como punto central del decreto del seis de diciembre de 1810 es la abolición de la esclavitud, so pena de muerte para los dueños de esclavos que no les dieran libertad dentro del término de diez días.

Las Cortes Españolas expidieron más tarde leyes que prohibían el repartimiento de indios y otros servicios especiales, para hacer efectiva la Constitución de Cádiz; éstas medidas son de gran trascendencia, pues constituyeron el principio de libertad de trabajo e industria, golpe de muerte para los gremios.

Otro antecedente que encontramos es el artículo 38 del decreto Constitucional de Apatzingan, expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia de José María Morelos y Pavón que a la letra dice *"Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública"*.<sup>4</sup>

Asimismo tenemos que en el párrafo XII de los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac, reunido en la ciudad de Chilpancingo en el año de 1813 expresa: *"Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto"*.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> *Ibidem.* p. 40.

<sup>5</sup> *Idem.*

En una asamblea del Congreso de 1856 dentro de las disposiciones más importantes de la declaración de derechos de ese entonces, se encuentran los artículos 4º, 5º y 9º, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajos personales, sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento, situación que no logró su reconocimiento.

En 1857 se reúne nuevamente el Congreso Constituyente, a efecto de crear una Constitución, sin embargo, las propuestas para reglamentar el Derecho laboral no fueron oídas y como resultado de ello, el Congreso aprobó el artículo 5º de la Constitución, cuya revisión años después dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917.

El texto de éste artículo 5º de la Constitución de 1857 fue el siguiente: *"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".*<sup>6</sup>

Como podemos observar la diferencia de clases generaba día con día problemas económicos, sociales y morales pues los detentadores del poder capitalista o empresarios veían más sus intereses propios que el de los trabajadores, sin importarles que ese beneficio o ganancia lucrativa era y es obtenida por los trabajadores o clase débil, pues es bien sabido que el patrón siempre vio, ve y verá por su propio beneficio y en consecuencia se generan los conflictos, ya que el trabajador no está dispuesto a ser explotado injustamente.

---

<sup>6</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor *Derecho del Trabajo Tomo I* Editorial Porrúa p. 294

En el México Independiente también se produjeron conflictos que afectaron a los trabajadores en su esfera laboral-jurídica, por lo que se vieron en la necesidad de ir creando ordenamientos para regular o reglamentar la relación obrero-patronal de manera equitativa y no así en favor del patrón.

Sin embargo en el año de 1868 (año en que gobernaba el presidente Juárez), se produjo un conflicto que afecto a los trabajadores de las fábricas, pues los patrones querían rebajar los sueldos y para conseguirlo presionaron decretando un paro, situación que no fue resuelta en favor de los obreros, ya que los empresarios establecieron condiciones de trabajo bastante denigrantes; como por ejemplo:

a).- Por el simple hecho de presentarse a sus labores, los obreros aceptan dichas condiciones de trabajo y horarios que los administradores de las fábricas hayan fijado para cada turno y por cada semana de labor.

Si interpretamos ésta condición, el trabajador esta obligado a aceptar tácitamente las disposiciones del patrón, de lo contrario simplemente quedaría despedido.

b).- Los operarios tendrán obligación de velar y trabajar los días de fiesta cuando se lo solicitaban, y quién se negara a esa orden era separado de su trabajo.

Ésta condición en su primera parte no tiene mayor problema sin embargo, no establece nada respecto al salario, es decir si se le va a pagar doble por ser día de fiesta. En la segunda parte encontramos el problema pues en caso de que el

trabajador se negara a ir a trabajar el día de fiesta era despedido, causa que no debió ser.

Un organismo de gran importancia es "*El Gran Círculo de Obreros*". El dos de junio de 1872 éste organismo creó un reglamento con tendencias de mejorar la situación obrera. Entre sus cláusulas más importantes tenemos las siguientes:

- a).- Mejorar la condición social, económica y moral de la clase obrera por todos los medios legales, o sea, contra los abusos de los capitalistas.
- b).- Aliviar en sus necesidades a los obreros.
- c).- Informar a la clase obrera respecto de sus derechos y obligaciones sociales.

Posteriormente éste mismo organismo, publicó un proyecto de Reglamento General, para regir el orden de trabajo en las fábricas unidas en el Valle de México. Éste reglamento podría constituir un antecedente de Contrato Colectivo de Trabajo en México.

Una expresión de descontento con el Porfirismo es la huelga de Cananea. Dentro de las peticiones del comité resaltan las siguientes:

- a).- Probablemente por primera vez en México se reclamó que la jornada sería de ocho horas.



b).- La igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto de los extranjeros, es decir el 75% mexicanos y el 25% extranjeros teniendo las mismas aptitudes los primeros que los segundos.

En 1906 Ricardo Flores Magón crea un programa el cual podría constituir la base ideológica de la Revolución y el fundamento del artículo 123 Constitucional. En el capítulo "Capital y Trabajo" de éste programa se dan las siguientes cuestiones:

a).- Estableció un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo el cuál se iba a establecer de acuerdo a la zona geográfica.

b).- La reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

c).- Prohibición de emplear menores de catorce años.

d).- Se obligó a los patrones a proporcionar las mejores condiciones de higiene en sus propiedades.

e).- Se obligó a los patrones a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando el trabajo lo exija.

f).- Los patrones tenían la obligación de pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

g).- Se prohibió a los patrones a hacer el pago al trabajador de cualquier otra forma que no sea con dinero en efectivo; que impusiera multas a los trabajadores.

se le hicieran descuentos de su sueldo; retardarles el sueldo por más de una semana; que se negará a pagarle al trabajador que dejara de prestar su servicio en su empresa, así como suprimir las tiendas de raya.

h).- Obligó a los patrones a no ocupar sino una minoría de trabajadores extranjeros y en consecuencia dar el mismo trato a los trabajadores mexicanos que a los extranjeros.

i).- Estableció como día de descanso obligatorio el domingo.

Éste programa contiene sin duda alguna, la estructura básica del artículo 123 Constitucional, con algunas excepciones como son el derecho para constituir sindicatos y el derecho a huelga, la protección a los menores y a las mujeres trabajadoras.

### **1.3.- EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**

El artículo 123 de nuestra Carta Magna, constituye la ley fundamental, la norma de normas, de donde se deriva su ley laboral reglamentaria, es la base fundamental del derecho del trabajo.

Éste artículo se divide en dos apartados que son, el apartado "A" que se refiere a los derechos y obligaciones del capital, y el apartado "B", el cuál regula el trabajo de los empleados al servicio del Estado.

A continuación veremos como fue naciendo el artículo 123 Constitucional pues se pasó por un serie de etapas, acontecimientos para que saliera a la luz la reglamentación del derecho del trabajo.

El primero de diciembre de 1916 el presidente Venustiano Carranza, inaugura en Querétaro las sesiones del Congreso, presentando un proyecto con el único ánimo de reformar la Constitución de 1857, y no así la creación de una nueva Constitución, siendo en la vigésima tercera sesión ordinaria, celebrada el 26 de diciembre del mismo año cuando se inicia la discusión del artículo 5º del proyecto de Constitución, con la lectura del dictamen en el que se introdujeron algunas modificaciones relativas al principio de igualdad de salario en igualdad de trabajo; el derecho de recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos laborales.

En este mismo proyecto se agregó un párrafo más en el que se adicionaban tres garantías y no de tipo individual, sino social, como son:

"La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario".<sup>7</sup>

"De ésta manera se origina la gestación del derecho Constitucional del trabajo iniciándose el debate que transforma radicalmente el viejo sistema político constitucional con el ataque certero a la teoría política clásica, cuando los

---

<sup>7</sup> *Ibidem* p. 333

diputados jacobinos reclaman la inclusión de la reforma social en la Constitución que propicio la formulación del multicitado artículo 123 cuya dialéctica vibra en las palabras de los constituyentes y en sus preceptos".<sup>8</sup>

Así, después de que hablaron y discutían tomo la palabra el diputado obrero de Yucatán, Héctor Victoria, quién definió las bases de lo que posteriormente fue el artículo 123 de la Constitución al decir: "El artículo 5º debe trazar las bases trascendentales sobre las que ha de legislarse en materia del trabajo, entre otras las siguientes: descanso semanal, jornada máxima, salario mínimo, descanso, higienización de talleres, fábricas, minas; convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición de trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etcétera".<sup>9</sup>

Es claro que en éstas palabras se encuentran los derechos y obligaciones de los trabajadores, y que el derecho del trabajo debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores. Las leyes del trabajo debían ser generales, con el objeto de que en las relaciones colectivas y en las resoluciones, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se establecieran las condiciones específicas de trabajo para las empresas o rama de la industria.

Tan importante fue la discusión que motivo el dictamen del artículo 5º que un grupo de diputados constituyentes se interesó por la formulación de un estatuto en favor de los trabajadores, el proyecto fue elaborado por José Natividad Macías y presentado ante el congreso el 13 de enero de 1917, al ser conocido por todos

---

<sup>8</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa. p. 34

<sup>9</sup> DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Editorial Porrúa. p. 64

los diputados estalló el entusiasmo de éstos en manifestaciones elocuentes de júbilo, con él nació el nuevo derecho social de los trabajadores mexicanos, en preceptos laborales.

En cuanto a la tesis del proyecto en el sentido de que la legislación debía versar sólo sobre el trabajo económico, fue modificada substancialmente por el dictamen de la comisión de constitución, para proteger toda actividad laboral, comprendiendo no sólo el trabajo económico, sino el trabajo en general, pero sin modificar las finalidades de la propia legislación del trabajo para la reivindicación de los derechos proletarios, punto de partida para la socialización del capital. Es en la quincuagésima quinta sesión celebrada el 23 de Enero de 1917 cuando se discutió y se aprobó por la Asamblea Legislativa de Querétaro el texto del artículo 123 por 163 ciudadanos diputados constituyentes, como parte integrante de la constitución social bajo el rubro "*DEL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL*", que originó el estado de derecho social con garantías sociales para los trabajadores, frente a la Constitución Política con otro capítulo formado con las garantías individuales y la organización de los poderes públicos: Legislativo, Ejecutivo y Judicial, que integran el moderno Estado político.

#### **1.4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931**

La idea del derecho del trabajo, se puede traducir como la defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construyan la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; pero sus formas y medios de realización cambian al mismo ritmo de

las transformaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter local y federal de la legislación del trabajo.

La declaración de derechos sociales fortaleció el ejercicio de los trabajadores para el beneficio del trabajo: el despertar obrero reafirmó su conciencia de clase y se extendió por toda la República y creó sindicatos, federaciones y confederaciones y devino una fuerza viva y activa al servicio del trabajo, convirtiéndose en una fuente cuyas primicias fueron los conflictos colectivos, las huelgas y los contratos colectivos. Pero no estaban satisfechos los trabajadores y lentamente se fue formando un rumor que resonó en los campos mineros, petroleros, fábricas y en los talleres: fue noble y oportuna la solución de la Asamblea de Querétaro, decía el rumor, pero la República es un enjambre de leyes que dan a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios. Por otra parte, el gobierno Federal sostenía, con justificación, que el artículo 27 de la Carta Magna había reivindicado para la Nación el dominio sobre los productos del subsuelo, atribución que exigía que todos los asuntos que pudieran afectarlos se estudiarían y resolverían por las autoridades nacionales. Finalmente, algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más Entidades Federativas, ninguna de las cuales podía intervenir, porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras.

En vista de la multiplicación de las facultades, el poder revisor de la Constitución, modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la Declaración y propuso una solución estrictamente original: la ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería

a las autoridades Federales y a las Locales, mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma.

"La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo presidida por algunos proyectos.

El presidente Calles terminó su periodo el 31 de noviembre de 1928, al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Licenciado Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73 fracción X, relativa a las facultades del Congreso, así como el 123 en cuanto a su proemio, indispensable para federalizar la expedición de la ley del trabajo. Dentro de ese propósito, y aún antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal que se reunió en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928, y le presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo. Éste documento publicado por la CTM con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la ley de 1931.

El seis de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional. Inmediatamente después, el presidente Emilio Portes Gil envió al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas ENRIQUE DELHUMEAU, PRAXEDIS BALBOA y ALFREDO IÑARRITÚ, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicación única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de éste segundo tipo y porque consigno la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó

con el título de arbitraje semi-obligatorio. Llamado así porque, si bien la junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la declaración de derechos sociales".<sup>10</sup>

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto en el que tuvo intervención el Licenciado Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruíz García y al que ya no se dió el nombre de Código sino de Ley, fue discutido en consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión donde fue ampliamente discutido; y previo un número importante de modificaciones fue aprobada y promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. En el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, misma que fue reiteradamente reformada y adicionada, dentro de las cuales tenemos algunas de gran importancia:

- a).- En el año de 1933 se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo.
- b).- Por ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal.
- c).- La Ley del 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos.

---

<sup>10</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Ob. Cit.* p p 53-54



d).- En el año de 1941 se hicieron modificaciones sobre el derecho de huelga.

e).- Por decreto de 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas Constitucionales del mismo año, relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la relación de trabajo.

La verdadera trascendencia que encontramos en la Ley Federal del Trabajo de 1931 la podemos encontrar en tres instituciones que son: *el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga.*

#### **1.5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970**

En el año de 1960, el presidente López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de ley del trabajo, y la integró con el Secretario de Trabajo y Previsión Social, Licenciado Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, Licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, y Mario de la Cueva para que iniciará una investigación y estudiara las reformas que deberían hacerse a la legislación del trabajo.

En el año de 1967, el presidente Díaz Ordaz, designó una segunda comisión formada con las mismas personas que integraron la primera y con el maestro Alfonso López Aparicio. En los primeros días de 1968, el Presidente fué informado de la terminación del anteproyecto. Por decisión de Díaz Ordaz, se

remitió el proyecto a los sectores interesados, es decir, obrero y patronal, para que expusieran sus puntos de vista.

Ambos sectores formaron comisiones para la discusión del proyecto. El sector patronal pidió que sólo se hicieran reformas procesales a la ley de 1931, mientras que el sector obrero aceptaba en su totalidad el proyecto pero con algunas modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga. Formulado de nuevo el proyecto con las observaciones de los sectores, se remitió la iniciativa a las Cámaras, dónde acudieron nuevamente las partes interesadas.

El día 02 de diciembre de 1969, el Congreso de la Unión expidió una nueva Ley Federal del Trabajo, que fue promulgada el 23 de diciembre del mismo año, por el Ejecutivo de la Unión.

Ésta nueva Ley Federal del Trabajo fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970, e inicio su vigencia a partir del 1º de mayo del citado año.

Ésta nueva ley, originalmente estaba formada por 16 títulos, 74 capítulos y 902 artículos, de los cuales 12 son transitorios. Por disposición expresa del artículo 1º de la Ley Federal del Trabajo, su ámbito espacial de validez es Nacional, porque sus preceptos son: de observancia general en toda la República. Aún cuando es federal el origen de esta ley, su aplicación corresponde, por regla general, a las autoridades locales y, por excepción, a las autoridades federales (artículo 123-A, fracción XXI de la Constitución y 1º, 527-A y 529 de la Ley Federal del Trabajo).

"La Comisión redactora de la nueva ley del trabajo la integró: Salomón González Blanco, Mario de la Cueva, María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y Alfonso López Aparicio, aprovechando las conclusiones de la doctrina y de la jurisprudencia, adoptaron una estructura más sistemática y más técnica que la ley anterior. De acuerdo con estas enseñanzas doctrinales y jurisprudenciales la dividieron lógicamente en ocho partes.

La primera contiene los principios generales y los procedimientos y factores de producción y aplicación de las normas laborales (artículo 1º al 19 de la ley federal del trabajo).

Regula la segunda las relaciones individuales del trabajo (formación, duración, suspensión, rescisión y terminación); las condiciones de trabajo (jornada, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, normas protectoras y privilegios del salario, participación de las utilidades); los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, las habitaciones para los trabajadores, derechos de preferencia, antigüedad y ascenso; invenciones de los trabajadores; el trabajo de las mujeres y los menores; los trabajos especiales (trabajadores: de confianza, de los buques, aeronáuticos, ferrocarrileros, de autotransportes, maniobristas en zonas federales, del campo, comerciales, deportistas, actores, músicos, a domicilio, domésticos, de hoteles, de restaurantes, de bares, y en la industria familiar) artículos 181 a 353 de la ley federal del trabajo.

La tercera parte, norma las relaciones colectivas y se integra con los capítulos sobre coaliciones, sindicatos y federaciones, confederaciones; contratación colectiva; reglamento interior del trabajo; modificación, suspensión y

terminación de las relaciones colectivas de trabajo y huelgas (artículo 354 a 471 de la ley federal del trabajo).

La cuarta parte esta reservada a la reglamentación de los riesgos de trabajo: accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo y en ocasión de su trabajo (artículos 472 a 515 de la ley federal del trabajo).

Se consignan en la quinta parte, las reglas concernientes a las prescripciones de las acciones del trabajo (artículos 516 a 522 de la ley federal del trabajo).

La materia de la sexta parte se refiere a las autoridades del trabajo: organismos estatales destinados a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas del trabajo (artículos 523 al 684 de la ley federal del trabajo ).

La séptima parte comprende el derecho procesal del trabajo ( artículos 685 al 991 de la ley federal del trabajo).

Y por último, la octava parte contiene las bases para determinar los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patrones y fijar las sanciones aplicables (artículos 992 al 1010 de la ley federal del trabajo)".<sup>11</sup>

Ésta nueva legislación laboral supera a la ley de 1931 pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma pero sin apartarse del ideario de la ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquéllos que tiene por objeto

---

<sup>11</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto. *Derecho del Trabajo* Editorial Porrúa, p p. 204-206.

proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consigna derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos.

La ley nueva, no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo: es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patrones para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá de modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso Nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos esta construida la civilización.

Así como la ley federal del trabajo de 1931 tuvo reformas, esta nueva ley también las tuvo, pero en esta ocasión trataremos en especial las hechas en relación al trabajo de las mujeres pues la influencia creciente de ésta en la vida Nacional y Universal, determinó el poder Ejecutivo en el año de 1953 a dirigirse al poder revisor de la Constitución proponiendo la reforma del artículo 34 de la Carta Magna, a efecto de otorgar a las mujeres la categoría de ciudadano y el ejercicio de los derechos políticos. Ésta primera reforma culminó con la de 1974 que consignó en el artículo 4º de la Constitución la igualdad plena del hombre y de la mujer, y como consecuencia de ella las modificaciones necesarias en el Código Civil, en la Ley de Población, en la de Nacionalidad y Naturalización y en la Ley del Trabajo. Las únicas normas particulares para el trabajo de las mujeres que subsisten en la legislación laboral, se relacionan con la defensa de la maternidad.

## II.- CARACTERÍSTICAS ESPECIALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

"Los derechos específicos del derecho del trabajo trascienden a la fisonomía de las normas laborales configurándolas con rasgos peculiares que las caracterizan y las distinguen de las normas de otras ramas jurídicas. Ésta rama jurídica, de acuerdo con nuestro sistema normativo reviste los caracteres específicos siguientes: es un derecho clasista, humanista, prospectivo, sociográfico y dinámico"<sup>12</sup>

*CLASISTA.*- De acuerdo con la terminología tradicional, el derecho del trabajo es clasista porque protege a la clase proletaria; sin embargo la anterior afirmación encierra un error, en virtud de que no protege únicamente a la clase proletaria ya que el carácter clasista no emerge del principio protectorio sino del principio de nivelación social consagrado por nuestra rama jurídica; es decir, dicha protección no se debe considerar carente de fronteras sino tiene como límite la justicia social, la necesidad de establecer una armonía en las relaciones entre trabajadores y patrones, y la proporcionalidad en la distribución de los bienes producidos por esas relaciones. Dicha necesidad de establecer la armonía en las relaciones obrero-patronales, es el que matiza o da la tonalidad clasista a las normas laborales.

*HUMANISTA.*- Si analizamos la génesis de ésta característica, y procedemos después de éste análisis, a explicarla de afuera hacia adentro, podemos afirmar: en todas las normas laborales se haya presente de modo contextual una dimensión humanista que finca sus raíces en la vida del hombre gira alrededor de él y se orienta a sus propios fines.

---

<sup>12</sup> *Ibidem*, p.p 156-166.

El perfil humanizado al que aludimos es, por consiguiente la propia naturaleza del hombre que requiere: ganarse la vida mediante un trabajo, obtener para él y su familia un nivel decoroso de vida, desarrollar su trabajo en condiciones que fomenten y defiendan su vida y su salud, subvenir su subsistencia y de sus familiares cuando sea incapaz de sostenerse por su propio esfuerzo, desarrollar plenamente su naturaleza de ser humano, ser la fuente, el centro y el fin de las normas laborales y vincularse personal, leal y dignamente en la relación de trabajo.

*PROSPECTIVO O EXPANSIVO.*- La observación del derecho del trabajo nos revela que los límites de su esfera de aplicación son impulsados por una fuerza expansiva que los extiende a nuevos sectores de población y actividades.

Relativamente a la anterior revelación conviene distinguir los aspectos siguientes: la fuente que genera la fuerza expansiva. La fuerza expansiva propiamente dicha. El carácter que adoptan las líneas fronterizas de nuestra rama jurídica al ser impulsadas a nuevos campos de acción.

Por lo que toca al primero veremos como hábito humanista del derecho del trabajo, es el venero del cual emerge aquella fuerza expansiva.

En lo que concierne a la fuerza expansiva, es la energía por la cual el derecho del trabajo tiende a regular y, por lo tanto, a humanizar toda relación en que se presta un servicio.

Tenemos por último que los linderos del derecho del trabajo al ser impulsados por aquella fuerza expansiva adquieren un carácter prospectivo. Algunos tratadistas utilizan el término expansivo para referir a ésta característica.

*SOCIOGRÁFICO*.- El derecho del trabajo, sin perder su generalidad, toma en consideración aspectos circunstanciados y concretos de su ámbito territorial de validez, de las actividades y profesiones que regula y de las personas sobre quienes rige. Al tomar en consideración tales aspectos se reviste de un carácter sociográfico que nos permite reconocerlo y distinguirlo de las otras ramas jurídicas.

No es necesario explicar al detalle la influencia que el factor espacial ejerce en la configuración del derecho del trabajo, pues se comprende globalmente a primera vista. Basta observar que las diversas zonas económicas de nuestro territorio nacional son determinantes para la formulación de los contratos ley (artículo 404 de la ley federal del trabajo), para la fijación de los salarios mínimos (artículo 91), y para prescribir condiciones de trabajo para diversos establecimientos de una misma empresa que se encuentra ubicada en diversas zonas económicas (artículo 16 de la ley citada).

Las distintas actividades y profesiones reguladas por el derecho del trabajo, también influyen en la confección de sus rasgos sociográficos. Los trabajadores de los buques, de aeronaves, ferrocarriles, campo, domicilio, hoteles, pintores, fogoneros, planchadores, zapateros, chóferes etcétera, no sólo son objeto de regulación de las normas laborales sino que ejercen, a su vez, un intenso influjo sobre de ellas. Éste influjo se manifiesta en nuestra ley federal del trabajo de manera principal en la creación de nuevos capítulos consagrados a regular



específicamente alguna de éstas actividades y profesiones y en fijación de los salarios mínimos profesionales.

En tercer lugar, hay que registrar la función que desempeñan algunas cualidades de las personas en la formación del carácter sociográfico de nuestra disciplina. La maternidad, la edad, la nacionalidad, etcétera, dan origen a regímenes laborales específicos tales como el trabajo de las mujeres, de los menores, de los extranjeros.

Las consideraciones que preceden nos permiten comprender que la fuente primaria del rasgo sociográfico del derecho del trabajo se encuentra en el propósito de desarrollar plenamente todos y cada uno de los principios (armonía, proporcionalidad, mutación y restauración), adoptando las medidas adecuadas a las distintas zonas económicas en que se prestan los servicios, a las diversas actividades y profesiones que regula y a las características de las personas sobre las cuales rige.

*DINÁMICO.*- El carácter dinámico del derecho del trabajo en su aspecto de creación de nuevos beneficios a favor de los trabajadores, se pone en evidencia si analizamos panorámicamente la ley vigente. La ley federal del trabajo de 1970, instituyó en favor de los trabajadores, entre otros, los beneficios siguientes: aguinaldo anual, obligación de los patrones de organizar cursos de capacitación y adiestramiento a favor de los trabajadores o para sus hijos, prima dominical, de vacaciones, de antigüedad etcétera.

Por otra parte, el carácter dinámico de nuestra rama jurídica no sólo se revela en la permanente producción de nuevos beneficios, sino en el continuo mejoramiento de los vigentes.

Para el maestro Mario de la Cueva, además de las características descritas menciona la siguiente:

*IMPERATIVO*.- "El derecho romano reconoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina *relativa y absoluta*, las que corresponden al derecho dispositivo (*Ius Dispositivum*) y al derecho imperativo (*Ius Cogens*), el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las normas jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado, éste segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público".<sup>13</sup>

La imperatividad absoluta del derecho del trabajo quedó consignada en el artículo 123 fracción XXVII, párrafo final en donde se decreta la nulidad de todas las estipulaciones que impliquen la renuncia de algún derecho consignado a favor de los trabajadores en las leyes de protección y auxilio.

Siguiendo al maestro Trueba Urbina podemos agregar una característica más del derecho del trabajo:

---

<sup>13</sup> DE LA CUEVA, Mario *Ob. Cit.* p 100

*El Derecho del Trabajo es Reivindicatoria del Proletariado.*- "Los derechos mínimos del artículo 123 se pueden ejercer indistintamente tanto por los trabajadores como por la clase proletaria, en su doble finalidad para los que fueron concebidos en normas de la más alta jerarquía, pero especialmente como derecho a la revolución proletaria para socializar el capital, por lo que a partir de la Revolución Mexicana de 1917 éste derecho pudo haberse ejercitado, pero, pacíficamente, en huelgas generales y parciales, sin emplear la violencia para suspender el trabajo".<sup>14</sup>

En consecuencia de lo anterior dos son los fines del artículo 123 : uno, la protección y tutela jurídica y económica de los trabajadores industriales o de los prestadores de servicios en general, ya sean obreros, jornaleros, empleados privados y públicos, artesanos, domésticos, agentes de comercio, profesionales, técnicos etcétera; a través de la legislación de administración y de la jurisdicción; y otro, la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora por medio de la evolución proletaria.

La primera finalidad del artículo 123 se expresa en su mensaje y en sus propios textos: proteger a los trabajadores en general y al trabajo como factor de la producción. En lo personal, tutela la salud de los trabajadores, así como la satisfacción de sus necesidades de toda índole especialmente considerado como jefe de familia, a efecto de hacer efectiva su dignidad de persona humana y en lo colectivo les otorga los derechos de asociación profesional y de huelga, incluyendo el de participar en las utilidades, para la defensa de sus intereses comunes y para conseguir por sí mismos el equilibrio de la producción económica.

---

<sup>14</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. *Ob. Cit.* p.p. 120-122.

La segunda finalidad del artículo 123 es más trascendental, pues no se conforma con la tutela y protección de los trabajadores, sino que se encamina con los propios derechos que integran dicho precepto, a conseguir la reivindicación de la *clase trabajadora* en el campo de la producción económica a efecto, de que recuperen la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano.

## CAPITULO SEGUNDO

### DERECHO DE SEGURIDAD SOCIAL

#### II. 1.- PRINCIPIOS GENERALES

El derecho laboral mexicano se sustenta sobre reglas de estructura filosófica, ética y jurídica que, en una u otra forma, están presentes en todas y cada una de sus instituciones, entre éstas reglas o principios tenemos las siguientes:

*-El Trabajo Como un Derecho y un Deber Sociales.*

Éste principio está reconocido en el texto del artículo 123 Constitucional: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil..." y en el artículo 3º de la ley que determina: "El trabajo es un derecho y un deber sociales...".

La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad, le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social; la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de su actividad útil y honesta; y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

Este deber de la sociedad, correlativo del derecho de los individuos, se traduce, entre otras manifestaciones, en la necesidad, a cargo de la sociedad, de

proporcionar a los trabajadores fuentes de trabajo, a fin de que puedan cumplir cabalmente su deber social, *trabajar*.

*-La Libertad de Trabajo.*

Éste principio significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud, idea que ha sido plasmada en el artículo 5º de la Constitución: "A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...

...El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa...

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

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

La anterior disposición también esta expuesta en la Ley Federal del Trabajo, pero adquiere máxima relevancia cuando se le consagra como una

garantía constitucional, en virtud de que es nuestra ley suprema y ninguna otra puede estar por encima de ésta.

*-La Igualdad en el Trabajo.*

Entre éste principio y el anterior existe una vinculación muy estrecha, en razón de que la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquélla; esto es, ambos son principios fundamentales que se complementan, constituyen la razón de ser del derecho laboral.

Para un mejor entendimiento, desdoblaremos el principio de igualdad en dos subprincipios a saber, que son:

- a).- Para trabajo igual, salario igual, y
- b).- Para trabajo igual, prestaciones iguales.

Ambos postulados o pueden quedar comprendidos en el primero, atendiendo a lo que establecen los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dicen:

Artículo 82.- "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Artículo 84.- "El salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones,

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

Para que los anteriores postulados puedan ser entendidos con mayor claridad, podremos decir que: a trabajo igual, desempeñado en empresa o establecimiento, puesto jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deben corresponder sueldos y prestaciones también iguales, en virtud de que no sería justo que existiera una distinción entre dos o más trabajadores que se encuentren en las condiciones señaladas anteriormente, ya que se puede provocar con dicha distinción un conflicto laboral o, en su caso conflictos personales entre los mismos trabajadores.

#### *-La Estabilidad en el Empleo.*

En el actual periodo de crisis económica, a nivel mundial, ante las cifras crecientes de desempleo y subempleo, el tema de la estabilidad en el trabajo vuelve a cobrar gran importancia; es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo de los trabajadores.

Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo que desempeñan, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera, sin éste principio los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento, toda vez que el trabajador no tendría la mínima oportunidad de superarse dentro de un empleo lo que provocaría una situación de inestabilidad económica-social



para el trabajador e inclusive para el mismo patrón, repercutiendo en la economía de todo un país.

Asimismo, la estabilidad en el empleo se erige como un derecho a favor de la clase trabajadora, y lo es por las siguientes razones:

a).- Porque los trabajadores pueden renunciar a él, es decir, tienen la alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo, con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que pueden ocasionar con ello a la empresa. si la salida se produce antes de cumplir el primer año de servicios, lo anterior de acuerdo a lo que establece el artículo 5º Constitucional y lo dispuesto por el artículo 32 de la Ley de la materia.

b).- Por que pueden exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de las dos acciones que existen a favor de la clase trabajadora que son: la reinstalación en el puesto, aún contra la voluntad del patrón o la indemnización con el importe de tres meses de salario.<sup>15</sup>

## **II. 2.- CONCEPTO DE DERECHO DE SEGURIDAD SOCIAL**

El derecho de la Seguridad Social ha adquirido una cierta madurez tanto desde el punto de vista legislativo como científico, pues día con día los profesionales del derecho especializados en el área laboral dedican una mayor atención a ésta disciplina, es así como la Seguridad Social es una de las

---

<sup>15</sup> DÁVALOS, José. *Ob. Cit.* p.p. 21-25.

disciplinas más vivas y de mayor impacto en la realidad actual de los trabajadores y de los ciudadanos en general.

Al referirnos a *los ciudadanos en general* significa que la Seguridad Social no abarca únicamente a los *trabajadores subordinados* sino también al trabajador independiente o prestadores de servicios, es decir, a aquellos trabajadores que sin tener relación laboral con algún patrón pueden solicitar los servicios del Seguro Social, siempre y cuando cumpla con los requisitos que establece la ley del Seguro Social en su artículo doce.

Creemos conveniente que para poder dar una definición del derecho de la seguridad social es necesario estudiar o desarrollar otros conceptos que nos permitan entender mejor dicha definición, y dentro de los que creemos conveniente desarrollar se encuentra el concepto de derecho social, bien común y justicia social.

A fin de poder ubicar al derecho de la seguridad social en el campo de la ciencia jurídica, es conveniente elaborar un concepto de derecho social, mismo que a continuación veremos:

"El derecho social está integrado por las normas jurídicas especiales de orden público, destinadas a la protección del hombre colectivo, común o general, en la satisfacción de ciertas necesidades laborales, familiares, habitacionales, económicas, educativas, procesales, agrarias y de salud, así como en los demás que requiere salvaguarda, por encontrarse sujeto a vínculos sociales frente a individuos, grupos, entidades o clases con posición de poder, para lograr la

nivelación o equilibrio de sus desigualdades a fin de que alcance su plena realización y se logre el bien común".<sup>16</sup>

El maestro Trueba Urbina nos dice que: "El derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles".<sup>17</sup>

En el derecho de la seguridad social podemos decir que dichas normas contienen una nueva aspiración humana, relacionándose el derecho del trabajo y el de la seguridad social, ya que tienen un mismo origen e idéntica naturaleza, ambos buscan la justicia social. El derecho de la seguridad social, es la humanización del derecho y es también su desmaterialización, pues significa el triunfo de lo humano sobre la economía.

El Diccionario Jurídico Mexicano nos define al derecho social en lato sensu (sentido amplio) "Como un grupo de derechos distinto tanto al de los derechos individuales o civiles, como al de los derechos del ciudadano o políticos, y tiende a proteger a la persona humana como integrante de un grupo social.

En efecto, los llamados genéricamente derechos sociales y más específicamente derechos económicos, sociales y culturales se caracterizan por constituir prerrogativas y pretensiones que los ciudadanos, individual o colectivamente, pueden esgrimir frente a la actividad social y jurídica del Estado; es decir, que implican el poder de exigir a éste determinadas prestaciones positivas.

---

<sup>16</sup> SÁNCHEZ LEÓN, Gregorio. *Derecho Mexicano de la Seguridad Social*. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. p. 3.

<sup>17</sup> BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. *Derecho de la Seguridad Social*. Editorial Trillas p. 17.

...Los derechos sociales conllevan un contenido positivo, ya que implican obligaciones de hacer, por parte del Estado, en favor de todos y cada uno de los miembros de la colectividad. Los derechos que se reivindican, entonces no son ya los del individuo abstracto, sino los de una clase o categoría de individuos para cuya realización se requiere no la abstención del Estado sino su intervención reguladora.

Concretamente este grupo de derechos, comprende: el derecho al trabajo, particularmente a condiciones justas y favorables en el desarrollo del mismo, el derecho de sindicación, el derecho a la seguridad social, el derecho a un nivel de vida suficiente que incluye una alimentación, una vivienda y una salud adecuadas, el derecho a la educación y los derechos en materia cultural y científica".<sup>18</sup>

Los conceptos anteriores nos dan una idea general del derecho social, no sólo por su origen sino por su norma positiva; en la declaración de los derechos sociales de México, tienen una connotación precisa y definida que permite afirmar que el derecho social mexicano es el conjunto de normas que protegen, tutelan y reivindican a los económicamente débiles o quienes viven de su trabajo frente a los que detentan el poder, para lograr establecer la igualdad entre ellos y así se logre el bien común que es el fin del derecho social.

Por otra parte es necesario hablar del bien común, de lo que significa y de como lo conceptualizan los diversos estudiosos del derecho. Si el hombre pudiera vivir aislado se bastaría así mismo, podría gobernar su existencia satisfacer sus necesidades y lograr su perfeccionamiento integral, sin tocar o mezclar las esferas

---

<sup>18</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS *Diccionario Jurídico Mexicano Tomo II*  
Editorial Porrúa p. 1069.

de actividades de sus semejantes, y sin sufrir las consecuencias de ésta actividad ajena sobre su propia persona.

Sin embargo la vida del hombre no se puede desenvolver ni perfeccionar por completo sino viviendo en sociedad, por ley natural el hombre reclama necesariamente la formación de grupos sociales. Pero una vez que ha nacido la comunidad, se establece entre los individuos que la forman, un intercambio de actividades que al cruzarse van tejiendo la vida social.

Para lograr una convivencia pacífica y armónica es necesario que todos los individuos, como la colectividad misma, realicen sus propios fines. se necesita un conjunto de normas de conducta que al mismo tiempo que garantizan la actividad de cada individuo, no permitan el menoscabo en la actividad de los demás. Ésta convivencia armónica, la participación de todos los sujetos de un sociedad en la obtención pacífica de los medios por conseguir los fines particulares, vienen a constituir a su vez, un bien no particular, sino un bien común, que no le pertenece al individuo, es de la colectividad, es decir de ese conjunto de individuos que lograron sus propios fines.

Éste bien común no se logra sino mediante la ordenada actividad de los particulares, y para poder lograr lo anterior es necesario establecer normas de conducta que rijan a los individuos que viven en sociedad, quienes están obligados a observar las normas de buena conducta, y en caso contrario sancionar a los infractores.

El bien común nos lo define el Diccionario Jurídico de la siguiente manera: "Bien es igual a utilidad, beneficio, caudal o hacienda; Común, lo que no siendo

privado de ninguno pertenece o se extiende a varios; adv que denota que goza o posee una cosa por muchos sin que pertenezca a ninguno en particular, junto todos los individuos de un cuerpo, para todos generalmente (Diccionario de la lengua Española).

En el concepto de *Bien Común* se articulan dos ideas. La de bien implica los elementos materiales indispensables para la satisfacción de las necesidades de las personas, y la norma moral que ordena su uso y destino. La de común o público, implica que el Estado no puede perseguir ni admitir fines puramente particulares. El bien común se manifiesta como parte de la oposición entre lo privado y lo público, entre lo que es para un hombre y lo que es para los otros y para la comunidad global. Es el bien de los seres humanos tomados en su conjunto, tal y como se realiza dentro de los marcos y por el intermedio de la sociedad, por el Estado, que encuentra en la responsabilidad y desempeño de tal función una de las fuentes principales de legitimidad y consenso. Es decir, bien común es lo que pertenece a todos los miembros de la especie humana como individuos, no en cuanto a sometidos a cualquier forma de organización humana".<sup>19</sup>

Por lo que respecta al concepto de Justicia Social, la enciclopedia Jurídica Omeba nos dice lo siguiente: La justicia social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, y esta íntimamente vinculada al bien común.

En opinión del maestro Trueba Urbina nos dice que: "La justicia social del artículo 123 no es sólo la aplicación de sus estatutos para proteger y tutelar a los

---

<sup>19</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS *Ob Cit Tomo I* p 337

trabajadores subordinados, sino a todos los prestadores de servicios, para que obtengan la dignidad de personas al mejorar en sus condiciones económicas y para que alcancen su redención mediante la socialización de los medios de producción, y otorgarle por ello a la clase obrera el derecho a la revolución proletaria".<sup>20</sup>

La justicia social -nos dice el Diccionario Jurídico Mexicano- "Es el criterio que rige las relaciones entre los individuos y la sociedad, sea considerando el punto de vista de los derechos de la sociedad (justicia social general), sea considerando el punto de vista del derecho de los individuos (justicia distributiva). Ésta justicia social se opone a la justicia particular, o privada que rige las relaciones de intercambio de bienes entre los particulares".<sup>21</sup>

Una vez que hemos desarrollado los principios anteriores podremos entender mejor el concepto de la seguridad social. Sin duda desde el tiempo del hombre de neanderthal hasta nuestros días, la presencia de las enfermedades, el hambre, la inclemencia del medio, el pauperismo, la insalubridad y la ignorancia han sido la esencia de la necesidad y el continente en el que interactúan las fuerzas sociales a favor y en contra de la inseguridad; además la diferencia de aptitudes, la concentración injusta, violenta e irreflexiva de la riqueza, por un lado, y la debilidad física, económica, social y política de los hombres y los pueblos por el otro, han creado un mundo clasificado en diversas categorías: 1ra, 2da, 3ra e inclusive 4ta.

---

<sup>20</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. *La Primera Constitución Político-Social del Mundo*. Editorial Porrúa. p.p. 32-33.

<sup>21</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS *Ob. Cit. Tomo III*. p. 1908

Mario de la Cueva nos dice que: "El derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social tienen un mismo origen e idéntica naturaleza, ambos buscan la justicia social. El derecho de la seguridad social es la humanización del derecho y es también su desmaterialización, pues significa el triunfo de lo humano sobre la economía".<sup>22</sup>

Por otro lado Alberto Trueba Urbina dice que el derecho de la previsión social nació con el artículo 123 Constitucional, éste derecho es sólo el punto de partida para llegar a la seguridad social de todos los seres humanos, de ésta manera quedarían protegidos y tutelados no sólo los trabajadores sino la gente económicamente débiles.

En el artículo 123 Constitucional fracción XXIX se establece el fundamento legal de la seguridad social, pues se considera de utilidad pública la expedición de la ley del seguro social, y ella comprende seguros de invalidez, de vida; seguros de retiro, cesantía de edad avanzada y vejez; seguro de guarderías y de las prestaciones sociales; del seguro de enfermedades y maternidad.

La Ley del Seguro Social, en su artículo segundo nos da una definición de lo que es la seguridad social:

Artículo 2.- "La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, de asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado".

---

<sup>22</sup> DE LA CUEVA, Mario *Ob Cit* p 224



El derecho de la seguridad social es esencialmente dinámico, porque evoluciona de acuerdo a las circunstancias de cada época, mejorando las prestaciones e incorporando a más beneficiarios.

El derecho de la seguridad social lo podemos definir diciendo: "Es una parte del derecho social y constituye un conjunto de normas jurídicas de orden público que tiende a realizar la solidaridad social, el bien colectivo e individual, la capacitación y adiestramiento del hombre y el desarrollo de la cultura, para proteger a la clase trabajadora en sus relaciones de trabajo subordinado, o independiente, cuando el producto de su trabajo es la fuente fundamental de subsistencia, garantizando a los trabajadores, contra las eventualidades susceptibles de reducir o suprimir su capacidad de trabajo consignando a cargo de una institución estatal, la prestación de un servicio público de carácter nacional, para el socorro o providencia mediante el pago de prestaciones en dinero o en especie, a que dan derecho los seguros sociales establecidos y adecuados a cada contingencia, en favor de los trabajadores, sus familiares o beneficiarios, decretándose el pago de una contribución a cargo del propio Estado, de los patrones y de los trabajadores asegurados para la efectiva prestación del servicio".<sup>23</sup>

Para Miguel Ángel Cardin: "Es el conjunto de principios y normas que en función de solidaridad social, regula los sistemas e instituciones destinadas a conferir una protección jurídicamente garantizada en los casos de necesidad bioeconómica determinados para contingencias sociales.

---

<sup>23</sup> SÁNCHEZ LEÓN, Gregorio. *Ob. Cit.* p. 5.

Dino Jarach lo define como: La seguridad social es el conjunto de medidas que tienden a asegurar un mínimo de rédito a todo hombre cuando la interrupción o pérdida de su capacidad de trabajo le impidan conseguirlo con sus propios medios.

Marcos Flores Alvarez: Entiéndase por seguridad social la organización, dirección de la convivencia económica por los Estados, con el fin de eliminar todas las causas de perturbación del organismo social, derivadas de la insatisfacción de las necesidades básicas de sus componentes o de su satisfacción de forma lesiva para la dignidad humana.

Moisés Poblete Troncoso: La seguridad social es la protección adecuada del elemento humano que lo pone al cubierto de los riesgos profesionales y sociales, vela por su derechos inalienables que le permiten una mayor vida cultural, social y del hogar".<sup>24</sup>

En resumen, podemos decir que el derecho de la seguridad social es el conjunto de normas que tienden a proteger al hombre trabajador o independiente en sus relaciones de trabajo, garantizando a éste o a sus familiares o beneficiarios la satisfacción de sus necesidades básicas. Por otro lado, podemos decir que es el derecho que protege al ser humano sea o no trabajador, de los riesgos de trabajo, pues si bien es cierto que el producto de su trabajo es la fuente fundamental de subsistencia está expuesto a éstos riesgos y en consecuencia esta a cargo de una institución la ayuda al trabajador sea subordinado o independiente, mediante el pago de prestaciones en dinero o en especie.

---

<sup>24</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto *Derecho mexicano de los Seguros Sociales* Editorial Harla p 14

## II. 3.- FUENTES DEL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

"En opinión autorizada del maestro don Eduardo García Maynez, vertido en su obra: -Introducción al Estudio del Derecho-, con lo cual coincide también el doctor Fausto Enrique Vallado Berrón, en su obra homóloga, y Trinidad García en sus -Apuntes de Introducción al Estudio del Derecho-, la palabra fuente tiene tres acepciones en la terminología jurídica, que es preciso distinguir:

Se habla, en efecto, de fuentes formales cuando se hace alusión a los procesos o modos mediante los cuales se exterioriza y se concreta la norma jurídica.

De fuentes reales, cuando se hace referencia a los factores y elementos que determinan el contenido de dichas normas, y por último,

De fuentes históricas, cuando se mencionan los documentos antiguos que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes".<sup>25</sup>

Por derecho positivo de la seguridad social se entiende el conjunto de normas jurídicas vigentes, que deben de observar las personas a quienes se dirigen, por lo que la fuerza de esa naturaleza las hace obligatorias, y por mandato constitucional son imperativas, pues tienden a lograr un equilibrio social entre los factores de la producción.

---

<sup>25</sup> BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. *Ob. Cit.* p. 31.

Dada la naturaleza propia del derecho de la seguridad social, permite como fuente al derecho social en sus diversas manifestaciones. Por lo anterior, el derecho de la seguridad social tiene como fuentes de derecho las siguientes:

a).- *El Derecho del Trabajo*.- En virtud de que éste tiene la misma naturaleza del derecho de la seguridad social, puesto que como lo dijimos anteriormente ambos buscan la justicia social.

b).- *Los Contratos Ley y Colectivos del Trabajo*.- Éste tipo de convenios permite contratar con el Instituto Mexicano del Seguro Social, seguros adicionales y facultativos que derivan de prestaciones superiores a las que concede la ley del seguro social en favor de los trabajadores.

c).- *Tratados Internacionales en Materia de la Seguridad Social*.- En la declaración universal de los derechos humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, se consagraron los derechos de la seguridad social en las siguientes disposiciones:

"Artículo 22.- Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo Nacional y la cooperación Internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 25.- Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales

necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social".<sup>26</sup>

De ésta manera, los Tratados Internacionales que se celebren por el Presidente de la República y que sean aprobados por el Senado, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 89 fracción X y 133 de la Constitución política, serán aplicables a las relaciones de seguridad social en todo lo que beneficien al trabajador a partir de la fecha de vigencia.

Por otra parte, debemos de considerar y hacer notar, que si México adquirió un compromiso con la Organización de las Naciones Unidas, al asegurar el respeto universal y efectivo de los derechos del hombre, dentro de los cuales se encuentran los derechos de seguridad social, establecidos en los artículos 22 y 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se debieron consagrar a su vez, esos derechos de seguridad social, dentro del capítulo de las Garantías Individuales de la Constitución Federal, como derechos del individuo, y no sólo en el artículo 123 apartado "A" fracción XXIX y apartado "B" fracción XI de la Carta Magna, como derechos de la clase trabajadora, sino como derechos del hombre, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, origen nacional o social, posición económica o cualquier otra condición y no restringirlos como derechos exclusivos de la clase trabajadora. En consecuencia,

---

<sup>26</sup> SÁNCHEZ LEÓN, Gregorio. *Ob. Cit.* p. 12.

los derechos de seguridad social, deben ser en nuestro sistema jurídico una garantía del individuo y no únicamente un derecho del trabajador, a lo que desafortunadamente se limitaron en la Constitución Federal, por lo que ésta debe reformarse para que en el capítulo de las garantías individuales, se consagren como derechos de todo individuo en la República Mexicana.

*d).- El Derecho Agrario.-* En cuanto que ésta disciplina forma parte del derecho social, viene a ser fuente del derecho de seguridad social, porque señala los atributos y características de los sujetos agrarios y sus formas de organización para la explotación de la tierra, lo cual los convierte en trabajadores del campo y en sujetos de la seguridad social.

*e).- La Jurisprudencia en Seguridad Social.-* La jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los Tribunales Colegiados de Circuito, de acuerdo a lo previsto por los artículos 192 y 193 de la ley de amparo, cuando se establezca con motivo de los laudos dictados en los juicios promovidos ante las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje sobre reclamaciones de prestaciones de seguridad social, o bien, cuando la Suprema Corte o los Tribunales Colegiados establecen jurisprudencia respecto de las sentencias del Tribunal Fiscal de la Federación, en los casos en que éste tribunal tiene jurisdicción sobre pensiones y prestaciones sociales y concedan las leyes en favor de los miembros del ejército, de la fuerza aérea y de la armada nacional o de sus familiares o derecho habientes, igualmente sobre las resoluciones que se dicten en materia de pensiones civiles con cargo al erario federal o al ISSSTE. (Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado).

Por lo que respecta, la jurisprudencia de la sala superior del Tribunal Fiscal, también constituye jurisprudencia en materia de la seguridad social, obligatoria por la misma sala y para las salas regionales del Tribunal Fiscal.

Como hemos dicho las fuentes formales del derecho de la seguridad social debemos de entenderlas como los procesos de creación de las normas jurídicas. Cada fuente formal esta constituida por diversas etapas que deben llevar un cierto orden a saber, tales como: *Iniciativa, Discusión, Aprobación, Sanción, Publicación e Iniciación de la Vigencia.*

En la elaboración de las leyes federales, en nuestro país son dos los poderes que intervienen en dicha elaboración: el *Poder Legislativo y el Poder Ejecutivo*; el primero de los mencionados interviene en las etapas de iniciativa, discusión y aprobación; mientras que el segundo interviene en las etapas de sanción, publicación e iniciación de la vigencia. Para mayor entendimiento veremos a continuación cada etapa mencionada.

*Etapas de Iniciativa.*- Es el acto por el cual determinados órganos del Estado someten a la consideración del Congreso un proyecto de ley; ya que el artículo 71 de nuestra Constitución Federal, dice que el derecho de iniciar leyes o decretos compete a:

- a).- Al Presidente de la República.
- b).- A los Diputados y Senadores del Congreso de la Unión.
- c).- A las Legislaturas de los Estados.

*Etapa de Discusión.*- Es el acto por el cual las cámaras deliberan acerca de las iniciativas, a fin de determinar si deben o no ser aprobadas. A la Cámara donde inicialmente se discute un proyecto de ley se le llama *Cámara de Origen*; y a la otra se le da el calificativo de *Revisora*.

*Etapa de Aprobación.*- Es el acto por el cual las Cámaras aceptan un proyecto de ley. Ésta aprobación puede ser total o parcial.

*Etapa de Sanción.*- Se da el nombre de sanción a la aceptación de una iniciativa por el Poder Ejecutivo.

*Etapa de Publicación.*- Se da cuando la ley ya aprobada y sancionada es dada a conocer a quienes deben cumplirla, dicha publicación se hace en el Diario Oficial de la Federación.

*Etapa de Iniciación de la Vigencia.*- Es cuando las leyes obligan y surten sus efectos tres días después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

De ésta manera podemos decir con seguridad que una de las fuentes formales del derecho es la legislación.

Por lo que concierne al derecho de la seguridad social podemos decir que son fuentes formales: la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Fondo de la Vivienda del ISSSTE, Legislación de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas, Ley y Reglamento del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los



Trabajadores, Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios, reglamento de Seguridad e Higiene, y todo aquél instrumento, decreto, disposición normativa, disposiciones que tiendan a proteger, reivindicar o tutelar los derechos de los económicamente débiles.

Las leyes de seguridad social son federales por haber sido expedidas por el Congreso de la Unión, y en consecuencia para ser observadas en toda la República. También son reglamentarias porque tienen por objeto la aplicación del artículo 123 Constitucional; así por ejemplo la Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del apartado "A"; la de los Trabajadores al Servicio del Estado lo es del apartado "B" de la misma ley; la del Instituto Mexicano del Seguro Social lo es de la fracción XXIX apartado "A", la del ISSSTE, de la fracción XI del apartado "B", la del INFONAVIT de la fracción XII del apartado "A".

## **II. 4.- ELEMENTOS DE LA OBLIGACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Para poder entrar al estudio de los elementos del derecho de la seguridad social debemos recordar lo que significa la palabra obligación: "Es el vínculo jurídico en virtud del cual una persona llamada deudor está constreñida (obligada) a dar a otra, llamada acreedor, una cosa o a realizar un hecho positivo o negativo".<sup>27</sup>

En consecuencia, el sujeto activo de la relación puede exigir al obligado (deudor) el cumplimiento de lo pactado. De antemano sabemos que son tres los elementos de una obligación, en términos generales:

---

<sup>27</sup> MOTO SALAZAR, Efraín *Elementos de Derecho* Editorial Porrúa, p. 231.

a).- Los sujetos o personas que intervienen en ella.

b).- El objeto (la cosa o hecho materia de la misma).

c).- La relación jurídica (la liga jurídica que se establece entre deudor y acreedor).

En toda obligación el acreedor es el sujeto activo, es el titular del derecho, en virtud del cual puede exigir el cumplimiento de la obligación. El deudor es el sujeto pasivo, o sea la persona que debe de cumplir con la carga.

El objeto es la materia misma de la obligación, el cual puede ser una cosa o un hecho.

El vínculo es la obligación misma, es la liga o relación que se crea entre los sujetos en el momento en que pactan y que se prolonga o no en el tiempo, según la naturaleza de la obligación.

Por lo que hace a nuestra materia, en el derecho de la seguridad social, también son tres los elementos de la obligación de seguridad social:

a).- Los Sujetos, éstos a su vez se dividen en dos: Activo y Pasivo.

b).- El Objeto de la Obligación.

c).- Una Relación Jurídica.

Son sujetos activos de la relación jurídica de seguridad social las personas físicas susceptibles de aseguramiento al régimen del seguro social, tanto por incorporación obligatoria como voluntaria, y sus beneficiarios, con el derecho de exigir el cumplimiento de las prestaciones de seguridad social, bien sean en especie o en dinero, a cargo de entidades públicas u organismos descentralizados.

Debemos hacer hincapié que sólo las personas físicas pueden ser sujetos activos de la relación de seguridad social, pero nunca una persona moral, porque el derecho de seguridad social es protector del hombre trabajador como persona física y de sus familiares o beneficiarios.

Hablaremos primeramente de los sujetos activos capaces de aseguramiento por incorporación obligatoria y a los cuales se refiere el artículo 12 de la ley del seguro social, el cual a la letra dice:

Artículo 12.- "Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I.- Las personas que se encuentren vinculadas a otras de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste, en virtud de alguna ley especial esté exento del pago de impuestos o derechos.

II.- Los miembros de sociedades cooperativas de producción, y

III.- Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala ésta ley".

Cuando exista duda acerca de si se trata o no de una relación de trabajo se deberá aplicar supletoriamente los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, ya que éstos preceptos describen la relación individual del trabajo al establecer:

Artículo 20.- "Se entiende por relación del 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 aquél 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".

Artículo 21.- "Se presume la existencia del contrato y de la relación del trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Por lo que hace a las relaciones colectivas de trabajo no existe duda respecto de si se trata o no de una relación de trabajo porque las mismas deben ser siempre laborales, por el simple hecho de que su naturaleza se desprende de los contratos ley o colectivos de trabajo.

En cuanto a los Miembros de Sociedades Cooperativas de Producción, son los mismos trabajadores que aportan su trabajo y que a la vez son socios de ésta misma, pues la característica de éste tipo de sociedades es que tienen por

finalidad permitir a sus componentes la obtención máxima de remuneración por su fuerza de trabajo, el máximo de bienes o servicios por el dinero que aportan a la propia sociedad, además las utilidades se reparten en proporción a los servicios prestados. Su finalidad es la de suprimir el lucro del intermediario en provecho de quienes trabajan en ella o de quienes de ella reciben bienes o servicios.

También podrán ser sujetos capaces de aseguramiento al régimen obligatorio voluntariamente, de acuerdo a lo previsto por el artículo 13 de la ley del seguro social que dice:

Artículo 13.- "Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

I.- Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como los profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;

II.- Los trabajadores domésticos;

III.- Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;

IV.- Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y

V.- Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la federación, entidades federativas y municipios que no estén excluidos y no comprendidos en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

Mediante convenio con el Instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo.

Dichos convenios deberán sujetarse al reglamento que al efecto expida el Ejecutivo Federal".

Por lo que respecta a los sujetos activos capaces de aseguramiento al régimen voluntario, el artículo 240 de la ley del seguro social nos da la pauta para conocerlos, al establecer que:

Artículo 240.- "Todas las familias en México tienen derecho a un seguro de salud para sus miembros y para ese efecto, podrán celebrar con el Instituto Mexicano del Seguro Social convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad en los términos del reglamento respectivo".

Sin embargo lo anterior es extensivo para los trabajadores que se encuentran en el extranjero de acuerdo con lo previsto por el artículo 243 de la ley en comento:

Artículo 243.- "El Instituto, también, podrá celebrar este tipo de convenios en forma individual o colectiva con los trabajadores mexicanos que se encuentren laborando en el extranjero, a fin de que se proteja a sus familiares residentes en el territorio nacional y a ellos mismos cuando se ubiquen en éste...".

Los Sujetos Pasivos en forma general de la obligación de seguridad social se encuentran previstos en el artículo 3º de la ley del seguro social:

Artículo 3º.- "La realización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados, conforme a los dispuesto por esta ley y demás ordenamientos legales sobre la materia".

En este precepto, se comprende a todos los organismos de seguridad social existentes en el país como son: el Instituto Mexicano del Seguro social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas y las demás dependencias de los Estados que otorgan pensiones, jubilaciones, servicios médicos u hospitalarios, etcétera.

Refiriéndonos a la seguridad social del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, el sujeto pasivo lo señala el artículo 5º de la ley del seguro social que a la letra dice:

Artículo 5º.- "La organización y administración del seguro social, en los términos consignados en ésta ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene el carácter de organismo fiscal autónomo, cuando así lo prevea la presente ley".

El objeto de la obligación de seguridad social es muy similar al objeto de la obligación civil pero limitado a dar y hacer, opinando por nuestra parte que queda excluido el no hacer.

Por lo anterior, el objeto de la obligación puede ser en dinero o en especie, cuando se cubren las prestaciones de seguridad social, como por ejemplo, cuando se paga una cantidad de dinero por un riesgo de trabajo o bien en especie, cuando se entregan medicinas al trabajador.

Otro elemento de la obligación de seguridad social es la existencia de una relación jurídica, es decir, que la obligación queda protegida por el derecho objetivo y sancionada por el poder público, tutelando así en favor del sujeto activo o acreedor la prestación de seguridad social. Primero, por cumplimiento voluntario por parte de la entidad que debe otorgarla; segundo, en el supuesto de que falte ese cumplimiento, se tiene la acción procesal que se puede ejercitar ante el órgano jurisdiccional para obtener la prestación social objeto de la obligación.

La obligación de seguridad social sólo tiene su fuente en la ley, independientemente de que la incorporación del sujeto activo al régimen de seguridad social, haya sido voluntaria u obligatoria, porque la incorporación voluntaria sólo es reconocida por la ley, previa la satisfacción de ciertos requisitos y nunca por el sólo consentimiento de los asegurados. Por lo que una vez operada la incorporación, surgen todas las prestaciones de manera automática pero sujetas a las disposiciones de la ley, sin que ya la voluntad pueda seleccionarlas, modificarlas o extinguirlas, en contravención a la norma legal. Por ejemplo la incorporación voluntaria al régimen obligatorio de los trabajadores domésticos, una vez efectuada la afiliación, únicamente procederá su baja al régimen



obligatorio cuando termine la relación de trabajo con el patrón que lo inscribió y éste lo comunique al Instituto.

## II. 5.- EL TRABAJO DE LA MUJER

El trabajo de la mujer lo debemos de entender terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc. la denominación *trabajador* responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual. Ciertamente, este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador. por otra parte la palabra de trabajador o trabajadora la podemos definir de la siguiente manera: Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado. Entendiéndose por *trabajo* toda actividad humana intelectual o material independiente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

Las mujeres trabajadoras secularmente utilizados como medias fuerzas de trabajo, tanto las mujeres como los menores, fueron contemplados en sus relaciones laborales, dentro de un mismo capítulo. La especialización de sus actividades determinó su estudio y tratamiento pormenorizados, de tal suerte que actualmente nuestra ley federal del trabajo los regula dentro de títulos distintos. El régimen laboral de las mujeres se reglamenta en el título quinto, que comprende los artículos 164 a 172.

Todavía en forma integrada. De la Cueva definió el derecho protector de las mujeres y de los menores como la suma de normas jurídicas que tienen por finalidad proteger especialmente la educación, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres, en cuanto al trabajo de los mismos se refiere.<sup>28</sup>

Atentas pues las características de su peculiar constitución, la mujer se encuentra regulada por un régimen especial de trabajo que, en principio, protege la gestación (artículo 165 de la LFT). En efecto ese propósito fundamental, no significa que las limitaciones al trabajo en cuestión se refieran a la mujer en cuanto ser humano, sino en tanto que realiza la función de la maternidad. En tal virtud, se prohíbe la utilización de las mujeres en labores insalubres o peligrosas, en trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales después de las diez de la noche o en trabajo extraordinario, cuando se ponga en peligro el trabajo de la mujer o del producto; bien sea durante la gestación o la lactancia (artículos 123, apartado A fracción V de la Constitución y 166 de la LFT). Cabe advertir que en los supuestos mencionados la madre trabajadora no podrá sufrir perjuicio alguno en su salario, prestaciones y derechos.

Con el propósito de preservar el desarrollo normal de la maternidad, se reconocen a las mujeres los siguientes derechos: no realizar durante el embarazo esfuerzos que reporten un peligro para la gestación, como pudiera ser el levantar, empujar o tirar grandes pesos que pudieran producir trepidación (artículos 123, apartado A fracción V de la Constitución y 170 Fracción I de la LFT). Disfrutar de un periodo especial de descanso durante seis semanas anteriores y seis posteriores al parto (artículo 123 apartado A fracción V de la Constitución y 170

---

<sup>28</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Ob Cit* p 272

fracción II, de la LFT); habida cuenta que estos periodos podrán prorrogarse por todo el tiempo necesario cuando por causa del parto o del embarazo no pudieran trabajar (artículo 123 apartado A fracción V de la Constitución y 170 fracción III de la LFT). Durante los periodos de descanso percibirán íntegramente su salario durante un periodo no mayor de sesenta días (artículo 123 apartado A fracción V de la Constitución y 170 fracción V de la LFT). En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que la empresa designe (artículo 123 apartado A fracción V de la Constitución y 170 fracción IV de la LFT). Tendrán, en su caso, el derecho de retornar al puesto que desempeñaban, siempre que no hubiera transcurrido más de un año posterior a la fecha del parto (artículo 123 apartado A fracción V de la Constitución y 170 fracción VI de la LFT); Gozarán, también, el derecho que se les compute dentro de su antigüedad los periodos pre y post natales (artículo 123 apartado A fracción V de la Constitución y 170 fracción VII de la LFT).

A efecto de hacer posible el ejercicio de la libertad de trabajo para las madres trabajadoras, se les garantizan servicios de guarderías infantiles que habrán de ser prestados por el Instituto Mexicano del Seguro Social de acuerdo con el ordenamiento respectivo (artículo 171 de la LFT).

Como consecuencia de las movilizaciones feministas durante el gobierno echeverristas se reformó la LFT (1º de marzo de 1975), abrogándose el artículo 169 que prohibía el trabajo extraordinario para las mujeres, confiriéndoles el derecho a reclamar un doscientos por ciento más, sobre el monto de su salario ordinario. Se adujeron como razones de peso la discriminación del trabajo femenino a un paternalismo exacerbante y su desplazamiento irremediable del

mercado de trabajo. Operada la reforma se reduce el derecho de las mujeres que trabajen jornada extraordinaria al pago del ciento por ciento más sobre el salario ordinario.

Por otra parte, las banderas feministas se ven colmadas, al menos formalmente, en el artículo 164 de la ley que a la letra previene: Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.<sup>29</sup>

## **II. 6.- DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD**

En esta rama el bien jurídico protegido es la salud del asegurado y sus beneficiarios; la protección cubre también las contingencias cuando por enfermedad o maternidad el asegurado o la asegurada se encuentran incapacitados para trabajar y, en consecuencia, falte el ingreso del mismo por no haber salario, circunstancia en la cual existe el subsidio, como sustituto de aquél.

De acuerdo al artículo 84 de la Ley del Seguro Social nos enumera a los derecho habientes en esta rama siendo los siguientes:

Artículo 84.- "Quedan amparados por este seguro:

I.- El asegurado:

---

<sup>29</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS *Diccionario Jurídico Mexicano Tomo III*, Editorial Porrúa, p.p. 2160-2161.

II.- El pensionado por:

a) Incapacidad permanente total o parcial;

b) Inválidez;

c) Cesantía en edad avanzada y vejez, y

d) Viudez, orfandad o ascendencia;

III.- La esposa del asegurado o, a falta de esta, la mujer con la que ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección.

Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de éste el concubinario, siempre que hubiere dependido económicamente de la asegurada y reúnan, en su caso, los requisitos del párrafo anterior.

De acuerdo con esta fracción debemos comentar que la concubina que no tiene hijos con el asegurado, para que pueda disfrutar del seguro de enfermedades, es necesario que haya cumplido cinco años de vida marital anteriores a la enfermedad. Pero respecto al concubinato con progresión con el asegurado, la concubina tiene derecho al seguro de enfermedades y maternidad a partir del día en que el instituto certifique el primer estado de embarazo.

IV.- La esposa del asegurado en los términos de los incisos a), b), y c) de la fracción II, a falta de esposa, la concubina sí reúne los requisitos de la fracción III.

Del mismo derecho gozará el esposo de la pensionada o a falta de éste el concubinario, si reúne los requisitos de la fracción III;

V.- Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados, en los términos consignados en las fracciones anteriores:

VI.- Los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen o hasta la edad de veinticinco años cuando realizan estudios en planteles del sistema educativo nacional;

VII.- Los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como los de los pensionados por incapacidad permanente, en los mismos casos y condiciones establecidos en el artículo 136;

VIII.- El padre y la madre del asegurado que viva en el hogar de éste, y

IX.- El padre y la madre del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II si reúnen el requisito de convivencia señalado en la fracción VIII.

Los sujetos comprendidos en la fracción III a IX, inclusive, tendrán derecho a las prestaciones respectivas si reúnen además los requisitos siguientes:

a).- Que dependan económicamente del asegurado o pensionado, y

b).- Que el asegurado tenga derecho a las prestaciones consignadas en el artículo 95 de ésta ley".

De acuerdo al artículo 85 de la ley en comento, se establece que para los efectos de este seguro se tiene como fecha de iniciación de enfermedad, aquélla en que el Instituto certifique el padecimiento.

El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, misma que servirá de base para el computo de los 42 días anteriores a aquél, para los efectos del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorgue en los términos de ésta ley.

El Instituto podrá determinar la hospitalización del asegurado, del pensionado o de los beneficiarios, cuando así lo exija la enfermedad, particularmente tratándose de padecimientos contagiosos.

Para la hospitalización se requiere el consentimiento expreso del enfermo, a menos que la naturaleza de la enfermedad imponga como indispensable esa medida. La hospitalización de menores de edad y demás incapacitados, precisa el consentimiento de quienes ejerzan la patria potestad o la tutela, o bien de la autoridad judicial.

Asimismo para las prestaciones en especie a que tienen derecho los trabajadores sean hombres o mujeres, de acuerdo a la ley vigente es que en caso

de enfermedad no profesional el Instituto otorgará al asegurado atención médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, durante el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento.

No se computará en el mencionado plazo, el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita continuar en el trabajo y seguir cubriendo las cuotas correspondientes. Si llegará a concluir el tratamiento de las cincuenta y dos semanas antes mencionado, y el asegurado continuará enfermo, el Instituto prorrogará el tratamiento hasta por cincuenta y dos semanas más, previo dictamen médico.

Además de las prestaciones antes mencionadas, las mujeres tendrán derecho en el caso de maternidad a que el Instituto otorgue a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las siguientes prestaciones:

I.- Asistencia obstétrica.

II.- Ayuda en especie por seis meses para lactancia, y

III.- Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el consejo técnico.

Por otra parte debemos hacer referencia también a las prestaciones en dinero a que tienen derecho los asegurados sean trabajadores o parientes de los mencionados por la ley, y para el caso de enfermedad no profesional, menciona la ley del seguro social que el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que



se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagará a partir del cuarto día de inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas.

Si al concluir dicho periodo el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen del instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiséis semanas más. Para este caso el asegurado sólo podrá percibir el subsidio mencionado, cuando tenga cubiertas cuando menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad. Para el caso de que se tratare de trabajadores eventuales, deberán de cubrir seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad, lo anterior para que puedan ellos percibir el subsidio que hemos venido mencionando.

La cantidad por el subsidio que deberán de percibir los asegurados será igual al sesenta por ciento del último salario de cotización; debiéndose pagar el subsidio por periodos vencidos que no excederán de una semana, directamente al asegurado o a su representante debidamente acreditado, o en su caso a los familiares del asegurado, siempre y cuando sean de los previstos por la misma ley.

Para el caso de que el asegurado interrumpa la hospitalización o los tratamientos ordenados por el Instituto sin autorización de éste último se suspenderá el pago del subsidio.

La mujer asegurada además de las prestaciones anteriores tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento

del último salario diario de cotización, mismo que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.

En los casos de que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días correspondientes al mismo, sin importar que el periodo anterior al parto se haya excedido, ya que los días que se haya prolongado el periodo anterior al parto deberán de ser cubiertos como continuación de incapacidades originadas por enfermedad, es decir de todos modos deberán de ser pagados por el Instituto, aclarando que el subsidio que recibirá la asegurada será pagado por periodos vencidos que no excederán de una semana.

Los requisitos que deberá de cumplir la asegurada para tener derecho al subsidio serán los siguientes:

I.- Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio:

II.- Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto, y

III.- Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los periodos anteriores y posteriores al parto, si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad.

El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en la ley del seguro social, exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la ley federal del trabajo. (dicho artículo dice: que durante los periodos de descanso que tienen las mujeres relativos a las seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto, deberán percibir su salario íntegro, y en los casos de prórroga porque se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto tendrán derecho a percibir el cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días) hasta los límites que establece la misma ley del seguro social. Cuando la asegurada no haya cubierto las cotizaciones que prevé la ley quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro.

Por otra parte es necesario hablar de los casos en que el asegurado o pensionado fallezca, en estos casos y cuando haya tenido por lo menos reconocidas por lo menos doce cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, el instituto pagará a la persona preferentemente familiar del asegurado o del pensionado, que presente copia del acta de defunción, la cuenta original de los gastos del funeral, una ayuda por éste concepto, consistentes en dos meses de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento.

## **CAPITULO TERCERO**

### **EL CONTRATO DE TRABAJO**

#### **III. 1.- EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO**

Para hablar del contrato individual del trabajo, es necesario hablar del derecho del trabajo, para ello veremos la definición de éste último, lo anterior para tener una idea concreta por la cuál se dan los contratos de trabajo, mismos de los que hablaremos en el presente capítulo.

De esta manera podemos decir que el derecho del trabajo es un conjunto de principios y normas que regulan en su aspecto tanto individual como colectivo las relaciones que surgen con motivo de trabajo entre trabajadores y patrones, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquél que presta un servicio personal subordinado, el cual le permite vivir en mejores condiciones que como ser humano le corresponde para que pueda alcanzar su destino.

Ante estas características podemos decir que el derecho del trabajo es el encargado de regular las relaciones obrero-patronales, las cuales deben de regirse por un contrato, y en este caso es el contrato individual de trabajo, sin embargo situándonos en nuestra realidad, actualmente existen muchas relaciones laborales que no se rigen por un contrato escrito, sino que únicamente son convenios verbales entre el trabajador y el patrón, pese a ello en el presente estudio nos

enfocaremos a aquéllas relaciones que se encuentran reguladas por un contrato individual escrito.

Veremos a continuación algunas definiciones del contrato individual del trabajo, y al respecto nos dice el Diccionario Jurídico Mexicano:

"Es el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o en consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento en donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben de sujetarse conforme a las disposiciones legales establecidas".<sup>30</sup>

Por nuestra parte, diremos que se entiende como contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación aquél en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago o remuneración de un salario.

La Ley Federal del Trabajo a partir del artículo 20 y hasta el artículo 41 regula las relaciones individuales del trabajo, en forma general ya que los subsecuentes artículos específicamente regulan la suspensión, rescisión, y terminación de éstas relaciones de trabajo, las cuales son materia de otro estudio dentro de éste mismo capítulo.

---

<sup>30</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. *Ob. Cit. Tomo I*, p. 713.

Puede llegar a confundirse una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen a la misma, con el contrato individual de trabajo, sin embargo producen los mismos efectos, ya que en uno a pesar de ser verbal o convencional existen los elementos necesarios para considerarlo como un contrato, ya que existe una relación de trabajo a cambio de un salario o pago, y a mayor abundamiento la ley federal del trabajo dispone lo siguiente:

Artículo 21.- "Se presumen la existencia del contrato y la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Éste precepto beneficia a los trabajadores, ya que a pesar de que no existe contrato por escrito, en el que consten las condiciones de trabajo, los trabajadores se encuentran protegidos por las disposiciones de ésta ley, ya que de acuerdo a lo previsto por el artículo 26 es imputable al patrón la falta de formalidad del contrato por escrito; de hecho en la misma ley se establece que las condiciones de trabajo deben de establecerse por escrito, debiéndose quedar una copia en poder de cada parte.

Asimismo, el escrito en donde consten las condiciones de trabajo deberá contener los siguientes elementos:

- a).- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- b).- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

c).- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

d).- El lugar o lugares en donde haya de prestarse el trabajo.

e).- La duración de la jornada.

f).- La forma y el monto del salario.

g).- La indicación de que el trabajador deberá ser capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa.

h).- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Por lo que respecta a la duración del contrato colectivo de trabajo puede ser de la siguiente manera:

a).- El contrato de trabajo se establece por tiempo indefinido, es decir, en este caso no se especifica la duración o la terminación de la relación de trabajo, por lo tanto a dicho contrato se le considera por tiempo indefinido.

b).- El contrato por tiempo determinado o fijo, que es aquél en el que se fija el día, el mes y el año para la terminación del mismo.

c).- Contrato por obra determinada, que es aquél que se practica básicamente en el área de la industria de la construcción.

En el desarrollo del presente tema, no podemos perder de vista, que cuando hablamos de "trabajadores" o el "trabajador" no sólo nos referimos al hombre, sino que también a las mujeres, independientemente de que exista un capítulo especial para el trabajo de las mujeres, en cuyo caso, la misma ley dispone en su artículo 164 lo siguiente:

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

Por lo que debe de entenderse que los requisitos y elementos necesarios para la elaboración del contrato individual de trabajo debe ser para ambos sexos, y es aquí en donde en la vida diaria existen abusos por parte de los patrones, ya que muchos de ellos condicionan el trabajo a las mujeres a cambio de placeres carnales, existe un constante acoso sexual, por lo que pensamos que sería conveniente legislar en materia de trabajo para la creación de una sanción especial para los patrones que realizan este tipo de conductas que degradan el trabajo de la mujer, así como su dignidad e integridad personal, lo anterior independientemente de las sanciones penales existentes; ya que muchas mujeres no denuncian ante la autoridad judicial este tipo de abusos por temor a la represalias que pudieran cometer en contra de ellas o de sus familias, pero con la creación de un organismo dependiente de las juntas de conciliación y arbitraje podría crearse otro tipo de sanciones a los patrones de las empresas donde se cometan este tipo de abusos, los cuales pueden consistir desde una amonestación hasta la total inhabilitación

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA



del cargo además de las penas previstas por el Código Penal vigente de la entidad de que se trate.

En cuanto a la naturaleza jurídica del contrato individual del trabajo, los autores modernos de este derecho consideran que en nuestros días no puede hablarse de un contrato de trabajo en término de la concepción contractualista clásica, por no constituir el mero consentimiento de las partes la base de la relación que se establece entre ellas sino la realización material del servicio, ya que es hasta el momento en que el obrero lo ejecuta cuando surgen para el trabajador y el patrón los derechos y las obligaciones correlativas, independientemente del acuerdo a que hubieren llegado, por prevalecer las condiciones que fija la ley sobre las que pudieran estipular los interesados.

Lo anterior en razón de que en materia de trabajo puede resultar nula una imposición que se establezca, si su fijación no se ajusta al precepto legal aplicable. Ésta situación no se encuentra en ninguna otra rama jurídica, por imperar lo que hayan convenido las partes al llegar a un acuerdo determinado, al ser éstas quienes manifiestan su voluntad de manera expresa, sin substituirse la ley a dicha voluntad.

Lo esencial en el contrato individual de trabajo es la protección otorgada al trabajador y no la causa que pueda darle origen a la relación jurídica. De ahí que se prefiera hoy el concepto de relación de trabajo que es más acorde con la realidad social.

### III. 2.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En lo que concierne a este tipo de contrato, no existe mucha diferencia con el anterior, ya que en éste se regula la relación obrero-patronal directamente y en el presente contrato la relación es entre uno o varios sindicatos de obreros y uno o varios patronos e inclusive una asociación de patronos, tal y como lo veremos a continuación con las siguientes definiciones:

De acuerdo al artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o varias empresas o establecimientos.

El Diccionario Jurídico Mexicano define al contrato colectivo de trabajo como un "Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por un organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios para establecer las condiciones de trabajo según los cuáles los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de servicios a desarrollar por los trabajadores. La doctrina a definido al contrato colectivo de trabajo como el convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional, a través de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se le considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores

mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero".<sup>31</sup>

El contrato colectivo de trabajo contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patrones o empresarios o sindicatos patronales. El contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, Costumbre Laboral y Jurisprudencia que beneficien al trabajador. En virtud de que las leyes que protegen a los trabajadores es mínima, de tal modo que el contrato colectivo de trabajo como ente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior.

La practica del contrato colectivo ha superado la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza normativa europea y de ejecución mexicana, por lo que el sindicato como sus miembros pueden ejercer ya sea colectiva o individualmente los derechos que se derivan del mismo. En el derecho mexicano el contrato colectivo es un derecho prominente de lucha de clases y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia.

En las relaciones laborales no existe autonomía de la voluntad desde el momento en que la ley obliga a la parte patronal a celebrar el contrato de trabajo aún contra su voluntad, tal y como lo dispone el artículo 387 de la ley federal del trabajo en donde se impone a los patrones dicha obligación con la presión de que si se niega a celebrarlo y firmarlo, los trabajadores podrán ejercitar en su contra el derecho de huelga para tal efecto.

---

<sup>31</sup> *Ibidem* p 695

Artículo 387.- "El patrón que emplee a trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignada en el artículo 450".

Como podemos ver, el contrato colectivo representa la mejor defensa de los trabajadores, por cuanto a la participación del patrón es limitada, al no poder imponer condiciones particulares de trabajo ni regular la función administrativa de la empresa, ya que ambas situaciones son ejercidas de manera conjunta entre él y la representación del personal.

A diferencia del contrato individual, el contrato colectivo de trabajo deberá de celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hayan convenido en una fecha distinta.

El contrato colectivo de trabajo deberá de contener:

a).- Los nombres y domicilios de los contratantes.

- b).- Las empresas y establecimientos que abarquen.
- c).- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- d).- Las jornadas de trabajo.
- e).- Los días de descanso y vacaciones.
- f).- El monto de los salarios.
- g).- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.
- h).- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba de impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- i).- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban de integrarse de acuerdo con la ley, y
- j).- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Las estipulaciones que se realizan en el contrato colectivo, se extenderán a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado e incluso a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario que contenga el contrato colectivo.

Al contrato colectivo, no se le puede oponer contratos individuales que lo contraríen o que hayan sido celebrados en perjuicio de los demás trabajadores cuyos intereses están representados en él, o derechos de terceras personas que se estimen lesionadas, al resultar ajenos unos y otros; porque sólo los trabajadores de una negociación vinculados por sus normas, aún cuando individualmente no hayan intervenido en su celebración, están facultados para solicitar cambios si al interés común así conviene.

El contrato colectivo de trabajo es normativo ya que adviene a la vida jurídica por acuerdo entre las partes que lo forman, sean uno o varios los sindicatos que intervengan o una o varias las empresas que lo discutan o aprueben. Lo importante es el conjunto de situaciones autónomas que resultan en su formación, ya que todas ellas son normas de igual naturaleza y de idénticos efectos a las que provienen de un derecho objetivo. La diferencia estriba en que éstas últimas son dictadas y aplicadas por el Estado en tanto las primeras surgen de una identidad de intereses de los factores de la producción, el capital y el trabajo, a los cuales identifica el desempeño de una actividad concreta sujeta a determinados principios que hagan posible tal identidad. Las normas de derecho objetivo tienen un campo de aplicación muy amplio, como puede serlo una Nación, en tanto que las normas del contrato colectivo se reducen a la empresa o a un grupo de empresas; las primeras tutelan intereses generales de la colectividad, las segundas a reducidos grupos de trabajadores, pero en el fondo la regulación que tiene lugar en ambos casos es normativa.

Por otra parte, también se convierte en un derecho de clase el contrato colectivo, ésta cualidad, no estriba en la circunstancia de otorgar mayores beneficios al trabajador respecto del patrón, sino en la de constituir un estatuto

protector propio del trabajador, indispensable para la satisfacción de sus necesidades. Al igual que el derecho colectivo democratizó el derecho de la empresa, también democratizó el derecho de los trabajadores, con el objeto de garantizarles un trabajo igual y una auténtica protección a su esfuerzo a través de condiciones mínimas de trabajo.

Se puede decir que el contrato colectivo es extensivo, ya que debe de extender sus beneficios a todas las personas que trabajen en una empresa, sean o no miembros del sindicato que lo haya celebrado. La minoría de trabajadores que por alguna razón no haya intervenido en los términos de la contratación, debe obtener las mismas ventajas que la mayoría que sí haya celebrado el contrato, en función de éste elemento con la excepción que anteriormente comentamos en cuanto a los trabajadores de confianza.

En cuanto a la revisión de éste contrato colectivo, la ley prevé los requisitos y normas que son necesarias para el caso, en los artículos 398 y 399 de la ley federal del trabajo.

Artículo 398.- "En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I.- Si se celebró por un sólo sindicato de trabajadores o por un sólo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III.- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos".

Artículo 399.- "La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el computo de éste término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito".

### **III. 3.- EL CONTRATO LEY**

Hasta el momento, hemos visto lo que es un contrato individual de trabajo así como el contrato colectivo, ahora en el presente tema corresponde el estudio del llamado Contrato Ley, y para el efecto, el maestro Alberto Trueba Urbina nos habla de la teoría de dicho contrato, y en la cuál establece:



"La teoría del Contrato -Ley es la misma que la del contrato colectivo, si más que el contrato ley puede extenderse a diversas ramas de la industria y declararse obligatorio en una o varias entidades federativas o en varias zonas económicas hasta hacerse extensivo en todo el territorio nacional.

El contrato ley tiene una fuerza superior al contrato colectivo porque es el conjunto de éstos elevado a una norma obligatoria *ERGA OMNES* extensiva no sólo a las dos terceras partes que celebran el contrato ley sino a la tercera parte disidente y se aplica a todos los trabajadores que laboran a la sombra del mismo, como los contratos colectivos se extienden a todos los miembros del sindicato y a los que prestan sus servicios en la empresa, de acuerdo con lo previsto en el artículo 396 de la nueva ley, transcrito en el apartado respectivo".<sup>32</sup>

El contrato ley, es definido por la ley como "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen uno o más de dichas entidades, o en todo el territorio Nacional". Artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo.

En el Diccionario Jurídico Mexicano encontramos la siguiente definición:

CONTRATO LEY. "Es el contrato colectivo de carácter obligatorio cuya finalidad se dirige a la imposición de condiciones de trabajo uniformes en una rama determinada de la industria, con el objeto de extenderlas a la totalidad de los

---

<sup>32</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. *Ob. Cit* p. 387.

trabajadores y a las empresas dedicadas a una misma actividad o explotación productiva, mediante la convocatoria que al efecto haga el poder público para su celebración. De acuerdo a los postulados de la legislación aprobada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es el convenio que conduce a la universalización del contrato colectivo de trabajo destinado a unificar criterios y situaciones laborales que interesan no solamente en lo nacional sino en lo internacional, dada la naturaleza de las relaciones entre trabajadores y empleados de un determinado sector de la actividad económica".<sup>33</sup>

Los contratos ley pueden referirse a industrias de jurisdicción federal o local; las solicitudes para elaborar los contratos colectivos de trabajo de naturaleza local o contratos ley, en una Entidad Federativa, deberán dirigirse a los gobernadores de los Estados, o al jefe del Departamento del Distrito Federal, y cuando se trate de elevar los contratos colectivos de materia federal a contratos ley o cuando se refiera a dos o más entidades federativas, las solicitudes deberán dirigirse a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. También cuando se trate de industrias de jurisdicción federal en una entidad federativa.

Pueden solicitar la celebración de un contrato ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

El contrato ley contendrá:

---

<sup>33</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS *Ob. Cit. Tomo I* p. 720.

I.- Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrirán a la convención;

II.- La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

III.- Su duración, que no podrá exceder de dos años;

IV.- Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391 fracciones IV, V, VI, y IX; es decir las señaladas para el contrato colectivo.

V.- Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y

VI.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

El contrato ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Asimismo, el contrato ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos casos en que éstas estipulaciones sean más favorables al trabajador.

Respecto a la revisión del contrato-ley se observaran las normas siguientes, de acuerdo a lo previsto por el artículo 419 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

I.- Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;

II.- La solicitud se presentará a la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, al gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos.

III.- La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV.- Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efecto a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

El propósito jurídico del contrato-ley ha sido desde entonces diferenciarlo del contrato colectivo de trabajo ordinario, encontrándose la diferenciación fundamental entre uno y otro la intervención del Estado, ya que al poder público es a quien más interesa el aseguramiento de mejores condiciones de trabajo para la generalidad de los obreros, meta de toda convención colectiva, así como el

ejercicio cabal de los derechos colectivos. En la actualidad, a todos los países importa establecer un conjunto de requisitos de fondo y forma de carácter obligatorio, de idéntico orden, naturaleza y contenido, destinados a impedir, por medio de reglamentos legislativos, se impongan limitaciones laborales derivadas de inexactas interpretaciones de soberanía territorial, cuando se halle en juego el interés general, por ello la obligatoriedad impresa en todo contrato-ley, diferente a la que surge del contrato colectivo ordinario.

Las diferencias que existen entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato-Ley, es que es una interpretación jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia, la que precisa ésta distinción. Desde los comienzos del funcionamiento de la Cuarta Sala, y reiterada todavía en nuestros días, se ha sustentado por nuestro más alto tribunal del país la siguiente tesis:

**"Los contratos colectivos de trabajo y los contratos-ley, tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patronos para su otorgamiento; pero el Contrato-Ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquéllos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región. Por tal motivo los contratos colectivos y los contratos-ley son distintos; no pueden tener sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la Junta, para que entren en vigor, en tanto que los**

segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones de trabajo, el tiempo de su duración y obligatoriedad por todo ese lapso, mediante el decreto respectivo del Ejecutivo Federal; de tal manera que, establecida la obligatoriedad de un Contrato-Ley, en tanto no se prorrogue su vigencia al fenecer el plazo, o se celebre uno nuevo, con asistencia de los patronos y sindicatos de la misma industria y sea sancionado por el Ejecutivo, continúa teniendo aplicación el contrato colectivo".

(Tesis No. 60 del Apéndice que contiene los fallos pronunciados en los años de 1917 a 1985; Tomo correspondiente a la Cuarta Sala, Pág. 60).

### **III. 4.- DIVERSAS CAUSAS PARA LA DISOLUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

En los anteriores puntos del presente capítulo nos hemos referido a los diferentes tipos de contratos de trabajo, como son el contrato individual, el colectivo y el contrato-ley, así como las características que rigen a cada uno de ellos y los requisitos necesarios para que se puedan llevar a cabo, ahora en el presente tema veremos de que manera se dan por terminadas esas relaciones de trabajo, a través de la disolución del contrato que corresponda.

En primer lugar veremos los supuestos que existen para poder dar por terminado el contrato individual de trabajo, y a este respecto debemos de recordar que la duración en las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado y a falta de estipulaciones expresas la relación de trabajo será por tiempo indeterminado. También existen los supuestos en que se llegue a dar la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo y la misma ley federal del trabajo es la que nos da la pauta para estos hechos en su artículo 42 el cual dispone que: "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador.

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

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV.- El arresto del trabajador;

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución.

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y

de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

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

Esta suspensión de las relaciones de trabajo sólo producen el efecto de que el patrón quede liberado de pagar el salario y el trabajador el de prestar el servicio; sin embargo, el patrón no se encuentra eximido de cumplir con otras obligaciones o prestaciones derivadas de dicha relación de trabajo.

Otra de las formas de dar por terminada la relación laboral es por medio de la rescisión de las relaciones de trabajo, en este supuesto el trabajador o el patrón pueden rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad, y a mayor abundamiento el artículo 47 de la citada ley del trabajo nos refiere que: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón,



sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV.- Cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivos de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en éste último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

También existen causas de rescisión de la relación laboral sin que exista una responsabilidad para el trabajador, y al respecto el artículo 51 de la ley en comento nos dice que: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I.- Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III.- Incurrir el patrón, sus familiares o sus trabajadores, fuera de servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV.- Reducir el patrón el salario del trabajador;

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

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

El trabajador puede separarse de su centro de trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé alguna de las causas mencionadas anteriormente, teniendo derecho además a la indemnización que la propia ley señala para tal efecto.

Lo referente a la terminación de las relaciones de trabajo lo regula el artículo 53 de la ley federal del trabajo que a la letra dice: "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes;

II.- La muerte del trabajador;

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

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

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

Las cuatro primeras fracciones de éste artículo se refieren a la terminación de los contratos o relaciones individuales de trabajo; en tanto que la fracción V a la terminación de contratos o relaciones colectivas de trabajo, que también traen consigo la terminación de las relaciones individuales de trabajo tales como la fuerza mayor o caso fortuito, la incosteabilidad de la empresa, el concurso o quiebra, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y la explotación de minas incosteables.

En el caso de la fracción IV anterior, si la incapacidad viene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes; y si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba las causas de la terminación, el trabajador tendrá derecho a

la reinstalación o el pago de la indemnización de tres meses de salarios, así como a los salarios vencidos o caídos y demás prestaciones a que tengan derecho los trabajadores como la prima de antigüedad.

Para explicar la terminación del contrato colectivo de trabajo, nos dice el maestro NÉSTOR DE BUEN LOZANO, "que la terminación de los contratos colectivos es un fenómeno que debe analizarse con cuidado particular. Importa mucho establecer cuales son las consecuencias de esa terminación respecto de las relaciones individuales de trabajo.

La ley señala en el artículo 401 que el contrato colectivo termina en los siguientes casos:

I.- Por mutuo consentimiento.

II.- Por terminación de la obra; y

III.- En los casos del capítulo octavo de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Aún cuando la ley no lo señala, puede producirse una cuarta hipótesis de terminación de contrato colectivo, cuando no habiéndose convenido una planta mínima de trabajadores, por cualquier circunstancia la empresa, sin cerrar definitivamente, deje de tener trabajadores a su servicio. Ello implica la desaparición automática del interés profesional del sindicato titular y en ese caso

cabe la posibilidad de que se declare por la junta competente la terminación del contrato colectivo.

La conclusión del contrato colectivo o la disolución del sindicato titular no afecta necesariamente a los contratos individuales. Éstos pueden subsistir independientemente. Pero además seguirán siendo exigibles, a pesar de ello, las condiciones pactadas que valdrán, desde ese momento, como costumbre o uso de empresa".<sup>34</sup>

Por nuestra parte podemos concluir que los contratos colectivos de trabajo terminan por las siguientes causas:

Por mutuo consentimiento de las partes.

Por terminación de la obra.

Por el cierre de la empresa o establecimiento, siempre que el contrato colectivo se aplique a dicha empresa o establecimiento, manteniendo su vigencia en aquéllos departamentos o establecimientos que permanezcan abiertos.

La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

---

<sup>34</sup> DE BUEN LOZANO. Néstor. *Ob. Cit.*, p. 798-799.

El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

En los casos de explotación o restauración de minas abandonadas o paralizadas, cuando carezcan de minerales costeables. En estos supuestos legales referidos a las minas, existen dudas en la doctrina si sus disposiciones por analogía, pueden ser de aplicación también a otras actividades laborales; y

El concurso o quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos. En estos casos debe haber una sentencia definitiva que declare y establezca el estado de quiebra o concurso en el juicio universal correspondiente.

Los contratos colectivos de trabajo no pueden terminar por vencimiento del término en él establecido, porque aunque no se solicite su revisión, tácita o automáticamente se considerará prorrogado.

Es posible que concluyan las relaciones colectivas creadas en virtud de contratos colectivos y continúen las relaciones individuales de trabajo. Cuando por mutuo consentimiento, termina la vigencia del contrato colectivo, lo que trae como consecuencia la terminación de las relaciones colectivas sindicato-empresa, pero subsisten las relaciones individuales trabajador-empresa.

Por lo que respecta al contrato-ley, la forma de disolver dicho contrato de acuerdo con la ley, será por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría es decir las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas



económicas, que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

Y en el segundo supuesto que establece la ley nos dice que si al concluir el procedimiento de revisión, previsto por el artículo 419 de la ley federal del trabajo, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

## CAPITULO CUARTO

### LA MUJER, LA MATERNIDAD Y SU RELACIÓN LABORAL

#### IV. 1.- LA MUJER Y SU SITUACIÓN LABORAL EN MÉXICO

Con el objeto de poder distinguir mejor este tema, es necesario hacer la distinción biológica que existe entre los varones y las mujeres, y al respecto diremos que a diferencia de la fuerza de trabajo masculina, la cual puede analizarse sin hacer interferir la reproducción biológica y el ámbito de las relaciones privadas, la fuerza de trabajo femenina requiere para su comprensión, de la consideración de elementos ligados al sexo y al género, a las funciones reproductivas y a las construcciones sociales que distinguen culturalmente a varones de mujeres.

El cuerpo de las mujeres, capaz de generar la vida humana, hace de ellas sujetos con incapacidades temporales de trabajar durante el periodo de la gestación, el parto y la lactancia; con limitaciones para el desempeño de ciertas actividades que pueden dañar el producto de la concepción, y se encuentran propensas a adquirir malestares, deformaciones y enfermedades específicas, y por otra parte las mujeres en su generalidad tienen menor fuerza física que los varones.

A partir de éstos poderes y éstas limitaciones de los cuerpos femeninos, las sociedades han creado una serie de representaciones sociales, ideas, normas, valores, mitos, ritos, que orientan e impulsan y prohíben conductas determinadas en el conjunto o sectores de las mujeres y en el conjunto o sectores de los varones. Una de sus formas de expresión y, por lo tanto de conocimiento, es la división social del

trabajo, a pesar de ello diferentes estudios han puesto en evidencia su artificialidad, su carácter histórico y por lo tanto cambiante.

La gran división de trabajo según los géneros, que expresa de manera sintética el famoso dicho mexicano "el varón es para la calle, la mujer para la casa", hace de los primeros, los productores y generadores de ingresos por excelencia; y a las mujeres las encargadas del mantenimiento de la vida en los hogares, del trabajo *invisible*, del trabajo no pagado.

Sin embargo la realidad ha sido menos rígida y las mujeres no han estado al margen de la producción de bienes y servicios. En las últimas décadas dicha participación no ha dejado de crecer. No obstante el incremento y la diversificación de las oportunidades laborales de las mujeres, en el interior de las unidades productivas, de las ramas y sectores de la economía, de la división social del trabajo por sexo persiste, se redefine y se negocia.

En nuestro país, después de un descenso de la participación de la mujer en el trabajo remunerado durante las tres primeras décadas de éste siglo, en los años treinta tal tendencia se revierte, y durante esta década se sientan las bases económicas y políticas para la transformación posterior de la estructura productiva. México cambia de una sociedad rural a una urbana, la industria se convierte en el eje del proceso de acumulación. Al entrar de lleno la economía en una febril actividad industrial, se dió un crecimiento concomitante de las actividades comerciales y de servicios de muy distinta naturaleza: la expansión de la economía y los cambios en su estructura dieron como resultado un incremento y una diversificación de las oportunidades ocupacionales para las mujeres. Si bien el grueso de la población trabajadora esta integrada por varones, a partir de 1940 la proporción de mujeres trabajadoras aumenta, siendo la principal fuente de ocupación de éstas el sector de

servicios. Sin embargo mientras en el año de 1940 el 72% de las mujeres ocupadas en éste sector eran trabajadoras domésticas, en 1970 ésta proporción se había reducido al 43%, a la vez que se incremento en forma notable el contingente ocupado en servicios de enseñanza, de salud, alojamiento y preparación de alimentos, aseo y limpieza. Además, en este mismo periodo el comercio y, en menor medida, la industria son sectores en donde la participación femenina muestra un aumento, pero no sólo en éstos sectores se desarrolla el trabajo de la mujer mexicana, actualmente muchas son las profesionistas que ejercen su carrera, dentistas, abogadas, contadoras, doctoras, periodistas, etcétera, y aunado a lo anterior podemos afirmar que en la actualidad en las escuelas profesionales son más las mujeres estudiantes que los varones, lo que quiere decir que la mujer ha ganado bastante terreno en el sector laboral debidamente remunerado.

La situación actual de la economía mexicana implica por una parte, una contracción del ritmo de crecimiento de las oportunidades ocupacionales, lo que podría inhibir el aumento de la participación femenina en el trabajo remunerado, a pesar de que se encuentre profesionalmente preparada para desempeñar dicha profesión. Pero, a la vez y frente a la caída del ingreso familiar, un número mayor de miembros de cada familia, entre ellos las mujeres que se encontraban al margen de la actividad económica, se ve en la necesidad de buscar alguna fuente de ingreso con el objeto de satisfacer sus necesidades y las de su familia.

En nuestro país, a lo largo de la historia, la mujer ha sufrido de los abusos de los patrones, para desgracia nuestra, actualmente no ha variado mucho ésta situación, ya que la división de trabajo entre los hombres y las mujeres sigue siendo favorable para los varones, a pesar de que dicha división no es estática: las numerosas referencias a las características biológicas de la mujer para justificar su ubicación en tal o cual trabajo, se puede comprobar a través de la división social del

trabajo, misma que es una relación histórica y cambiante entre el contenido del trabajo masculino y el del trabajo femenino; por otra parte la discriminación en el trabajo es manifiesta y notoria ya que los salarios más bajos son para la mujer, lo anterior se explica principalmente por la división sexual del trabajo; es decir, las mujeres se ubican por lo general, en ocupaciones de menor jerarquía y por lo tanto, de más baja contribución que aquéllas que desempeñan en forma mayoritaria los hombres.

"En virtud de que las ocupaciones industriales mejor retribuidas y de mayor calificación son desempeñadas exclusivamente por hombres, la diferencia salarial entre sexos a favor de los hombres, se explica fundamentalmente por el hecho de que hombres y mujeres desempeñan ocupaciones distintas, es decir, la discriminación en contra de las mujeres en el mercado de trabajo industrial, se ubica más que nada en la división de trabajo. Veamos, sin embargo, si cuando hombres y mujeres realizan el mismo trabajo, perciben por esto una retribución igual. Con éste fin comparamos los salarios por hora percibidos por hombres y mujeres en ocupaciones desempeñadas por ambos en cuatro industrias del Distrito Federal (preparación, conservación y envasado de frutas y legumbres; fabricación de medias y calcetines; confección de ropa exterior excepto camisas; fabricación de fibras celulósicas y otras fibras sintéticas).

De las seis clases industriales, en dos de ellas (conservación y envasado de frutas y legumbres y fabricación de fibras artificiales), cuando hombres y mujeres desempeñan la misma ocupación perciben el mismo salario. Pero sorprende observar que en las otras cuatro industrias, las mujeres perciben salarios inferiores que los hombres pese a que desempeñan el mismo trabajo. Esto ocurre especialmente en aquellas ramas en las cuales la heterogeneidad tecnológica y la presencia de pequeños establecimientos están presentes, por ejemplo: en el Distrito Federal en la

industria dedicada a la confección de ropa exterior, excepto camisas, el salario de las *supervisoras* era 30% más bajo que el de los *supervisores*. En la fabricación del calzado en Guadalajara se registraron ocupaciones en las cuales las mujeres percibían un salario inferior hasta en 40, 50 y 70% comparado con el de sus homólogos varones; tal es el caso de las ocupaciones denominadas: doblador, montador y desbirador, respectivamente.

Sin embargo llama la atención encontrar en la misma industria del calzado, ocupaciones en las cuales el salario de las mujeres es significativamente mayor que el de los hombres. Se trata de ocupaciones en las cuales el trabajo requiere de cierta minuciosidad y cuidado (revisor, rebajador, lavador y acabador). Esto parece indicar que los empleadores, efectivamente creen que la mujer posee atributos especiales para la realización de determinadas tareas y que están incluso dispuestos a pagar un premio a tal atributo".<sup>35</sup>

Otra de las causas que influyen en la situación laboral de la mujer en nuestro país, son los cambios demográficos; los efectos de éstos cambios que ha experimentado el país en la segunda mitad del siglo en cuanto a los daños a la salud de las trabajadoras urbanas se reflejan en las estadísticas de morbi-mortalidad, aunque sea de forma vaga en la reducción global de las tasas de mortalidad y la complejización de la estructura de causas de enfermedad y muerte, en la cual no han desaparecido los padecimientos infecciosos cuando ya comparten con ellas los primeros lugares de la patología crónico-degenerativa y los accidentes. La repercusión de la industrialización sobre los daños ocurridos con ocasión del trabajo que desempeñan es muy difícil de apreciar a través de la extremadamente estrecha

---

<sup>35</sup> RENDÓN, Teresa. *Fuerza de Trabajo Femenina Urbana en México. Tomo II*. Editorial Porrúa p p 347-348

franja de riesgos de trabajo registrados, pese al paulatino incremento en la proporción de mujeres dentro del total de asegurados por el IMSS.

Pero independientemente de la calidad de los registros de daños, lo cierto es que la comprensión de los problemas de salud que afectan a las trabajadoras urbanas -al igual que ocurre con el resto de la población trabajadora- no puede darse al margen del estudio de las condiciones en las que viven y laboran, puesto que dichos daños derivan justamente de éstas.

Este acercamiento a la relación de los cambios demográficos con la problemática de salud de las trabajadoras urbanas, apunta a un conjunto de elementos que quedan abiertos en espera de una elaboración más completa; para concluir mencionaremos algunas consideraciones fundamentales que se derivan del análisis del escenario en que se gestan los riesgos y los daños a la salud para la población trabajadora femenina a principios de la década:

A).- Las características de la estructura ocupacional en el país, que dificultan incluso la delimitación misma de la población trabajadora, hacen necesario partir de marcos interpretativos flexibles capaces de captar en su dinamismo a una situación en la que buena parte de la población económicamente activa se inserta en actividades no asalariadas, describe complicadas entradas y salidas del mercado de trabajo, involucra la colaboración de varios integrantes de la familia que pueden aparecer clasificados en censos y encuestas como *económicamente inactivos*, y combina en una misma persona y en ocasiones en un mismo día diversas modalidades de ocupación, generando condiciones de riesgo muy diversas.

B).- Los problemas de salud de la población trabajadora, no pueden circunscribirse al ámbito laboral, sino que resultan de la combinación de exposiciones intra y extra-laborales, a las que se exponen en el transcurso de su vida entera.

C).- Los marcos secto-regionales y rural-urbanos, así como las formas de inserción laboral asalariadas y no asalariadas, configuran y matizan los escenarios que enmarcan a éstos riesgos y daños a la salud para los distintos grupos de la población trabajadora mexicana.

D).- La dimensión en que se dan los problemas de salud no puede circunscribirse al anátomo-fisiológico, ni se trata tampoco de la yuxtaposición de elementos bio-psico-sociales; ocurre, en cambio, en la dimensión de lo somato-humano, en ese modo específico de la materialidad biológica que denominamos corporeidad.

#### **IV. 2.- LA RELACIÓN LABORAL EN LA MATERNIDAD DE LA MUJER TRABAJADORA**

"Las mujeres trabajadoras, son regularmente utilizadas como medias fuerzas de trabajo, tanto las mujeres como los menores, fueron contemplados en sus relaciones laborales, dentro de un mismo capítulo. La especialización de sus actividades determinó su estudio y tratamiento pormenorizados, de tal suerte que actualmente nuestra Ley Federal del Trabajo los regula dentro de títulos distintos. El régimen laboral de las mujeres se reglamenta en el título V que comprende los artículos 164 a 172.

Todavía en forma integrada De la Cueva, definió el derecho protector de las mujeres y de los menores como la suma de normas jurídicas que tienen por finalidad



proteger especialmente la educación, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres, en cuanto a trabajadores.

La ley de 1931, se ocupó de las mujeres y de los menores en un capítulo único; pero las reformas de 1962 lo escindieron en dos, tal y como ocurre en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente. Por otra parte, la reforma al artículo cuarto de la Constitución, que dispuso la igualdad entre el varón y la mujer ante la ley, protegiendo la organización de la familia y el derecho a decidir libre y responsablemente el control de la natalidad determinó otras reformas necesarias y la supresión de los artículos 168 y 169 de la Ley Federal del Trabajo, que limitaban las actividades de la mujer trabajadora y sobre las que se abundará más adelante.

Atentas pues las características de su peculiar constitución, la mujer se encuentra regulada por un régimen especial del trabajo que, en principio, protege la gestación, (artículo 165 de la L.F.T.); en efecto, este propósito fundamental no significa que las limitaciones al trabajo en cuestión se refieran a la mujer en cuanto a ser humano, sino en tanto que realiza la función de la maternidad. En tal virtud, se prohíbe la utilización de las mujeres en labores insalubres o peligrosas, en trabajos nocturnos industriales, en establecimientos comerciales después de las diez de la noche o en trabajo extraordinario, cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o del producto, bien sea durante la gestación o la lactancia (artículos 123, apartado A fracción V de la Constitución y 166, L.F.T.). Cabe advertir que en los supuestos mencionados, la madre trabajadora no podrá sufrir perjuicio alguno en su salario, prestaciones y derechos".<sup>36</sup>

De lo anteriormente señalado, podemos afirmar que la relación laboral de mujer en el embarazo cambia, respecto de las que no lo están, es decir la mujer en

---

<sup>36</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS *Ob. Cit. Tomo III*, p.p 2160-2161.

estado de gestación o después del parto, goza de algunos privilegios que le marca la ley, y que son los siguientes de conformidad con lo dispuesto por el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo:

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

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

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

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

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

V.- Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción segunda, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción tercera, tendrán derecho al 50% de su salario por un periodo no mayor de 60 días;

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

VII.- A que se computen en su antigüedad los periodos pre y post- natales".

Asimismo, la misma ley prevé el servicio de guardería infantil, que será prestado por el IMSS, de acuerdo a la ley y a las disposiciones reglamentarias del caso.

Diversos factores, principalmente de índole económica, habían impedido que se cumpliera con éste derecho que tiene las madres trabajadoras de que se le proporcionará el servicio de guardería infantil; pero afortunadamente a partir de la nueva ley del seguro social, publicada en el Diario Oficial el 12 de marzo de 1973, se reglamentó ésta disposición. En efecto, en el citado ordenamiento se crea una nueva rama del seguro denominada Seguro de Guarderías para Hijos de Trabajadores Asegurados, estableciéndose que el mismo incluiría el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los hijos de las trabajadoras aseguradas, teniendo éste derecho los hijos de las mismas desde la edad de 43 días hasta que cumplan cuatro años.

#### **IV. 3.- EL DESPIDO DE LA TRABAJADORA CON MOTIVO DE SU EMBARAZO**

Es necesario dentro del presente tema hablar de lo que es el despido en forma general, antes de analizar a la mujer trabajadora que es despedida por motivo de su embarazo, situación que es muy frecuente en nuestro país en las empresas, establecimientos o centros de trabajo de la iniciativa privada, ya que en las dependencias de gobierno este problema no se da en virtud de que la ley prevé el embarazo de la mujer y las prestaciones que debe tener durante este periodo de gestación, sin embargo los particulares -patrones- abusan de esta situación y

despiden a las mujeres por estar embarazadas, tratando de justificarse los mismos patrones para desligar de su fuente de trabajo a la mujer embarazada, dejándola en estado de indefensión al no tener una fuente de ingresos para su subsistencia y la del producto de la concepción.

Ahora bien, el despido en concepto del Diccionario Jurídico Mexicano: "Es la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del trabajador".<sup>37</sup>

El sistema adoptado por la ley para determinar las causales de despido, consisten, por una parte, en la enumeración limitativa de las causas más comunes, fijadas expresamente en las primeras catorce fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Por la otra, en la posibilidad de que los tribunales del trabajo resuelvan casuísticamente, facultándose a las juntas para que a su juicio, contemplen situaciones similares cuando resulten igualmente graves a las anteriores.

De conformidad con este precepto, son causas justificadas de despido:

A).- Engañarlo el trabajador o en su caso el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes, facultades o capacidades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

B).- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus

---

<sup>37</sup> *Ibidem*, p.p. 1111-1112

familiares o del personal directo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

C).- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

D).- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo alguno de los actos a que se refiere la fracción segunda, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

E).- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

F).- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

G).- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

H).- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar del trabajo;

I).- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa;

J).- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

K).- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

L).- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

M).- Concurrir el trabajador a su labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en éste último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

N).- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, y

Ñ).- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Con las reformas de 1980 se reglamento el deber de dar aviso a los trabajadores despedidos, en los términos siguientes:

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la

rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Aunque sin consideración específica en la ley, el llamado *Abandono de empleo* es, tal vez, la causal más frecuente de despido.

Para algunos autores el despido es un mal necesario que resquebraja el principio de estabilidad en el empleo, destruyendo en el orden individual, el derecho al trabajo consignado en el artículo tercero de la ley.

Frente al despido injustificado el trabajador podrá elegir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, entre la indemnización de tres meses de salario o su reinstalación en el empleo, es decir, el cumplimiento del contrato de trabajo.

Hemos enumerado las causales de despido justificado de los trabajadores, lógicamente las que se encuentren fuera de los supuestos anteriores se tomará como despido injustificado teniendo el trabajador las acciones a que hemos hecho referencia anteriormente, sin embargo no existe nada escrito que regule el despido de las mujeres a causa de su embarazo, y es aquí en donde se encuentra una grave omisión de la ley, ya que la iniciativa privada muchas veces impone el hecho de que no deben de estar en estado de gravidez si es que quieren trabajar o seguir trabajando para este tipo de empresas o negocios, pero los patrones de manera insistente siguen abusando de la mujer, mediante un constante acoso sexual, cosa que no quieren reconocer los patrones ni los superiores inmediatos, cuando muchos de estos embarazos son consecuencias de dichos acosos, ya que las mujeres acceden a los

deseos de los patrones o superiores por *conservar su empleo* y una vez que se dan cuenta que están embarazadas las corren sin reconocer su responsabilidad tanto paternal como laboral, por lo que debemos de tener una legislación laboral que contemple dichos abusos, creando con ello una reglamentación que sancione y/o responsabilice al autor de dichos abusos.

Por otra parte es importante establecer el sentido de las relaciones entre participación femenina en la actividad económica y la maternidad, resulta importante tanto desde el punto de vista teórico para la sociología que busca definir una teoría social del comportamiento reproductivo, como para la implementación de políticas públicas que pretendan incidir sobre los niveles de fecundidad de una población.

A pesar de la atención que en diversos países se ha prestado al estudio de la relación entre ocupación de la mujer y maternidad, en México ésta relación ha sido poco explorada.

En los países en desarrollo diversos estudios muestran una relación inmersa entre ocupación femenina y maternidad, de tal manera que las mujeres que realizan actividades económicas remuneradas presentan una maternidad menor que aquéllas que no trabajan por una remuneración. Debe subrayarse el hecho de que se habla de actividad remunerada por que en los casos en que la mujer se desempeña como trabajadora no remunerada, ya sea en la familia o en un núcleo más amplio, ésta relación no se observa.

El hecho de que en los países industrializados, la participación de la mujer en la actividad económica esté inversamente relacionada con su maternidad, mientras que ésta relación sea nula e incluso positiva en los países en desarrollo, especialmente en las áreas rurales, es una evidencia de que la modernización de la



sociedad que transforma la función económica de la familia lleva a que la relación entre trabajo femenino y maternidad sea cada vez más claramente negativa.

Uno de los puntos controvertidos en la presente investigación, parte del reconocimiento de que existe una incompatibilidad entre el rol de madre y el rol de trabajadora que una mujer puede desempeñar, es decir, de manera específica podemos decir que ésta incompatibilidad se manifiesta de diferentes formas dependiendo de la disponibilidad de los métodos anticonceptivos; por ejemplo, supongamos que cuando la anticoncepción no está disponible, es la maternidad la que determina la participación de la mujer en el mercado del trabajo, mientras que, cuando los métodos anticonceptivos están al alcance de la población femenina, el sentido de la relación cambia y es la participación económica femenina la que influye en la maternidad, ya que en esta situación, las mujeres regulan su fecundidad para eliminar la incompatibilidad de los roles de madre y/o trabajadora que enfrentan.

En la actualidad, existe un mayor porcentaje de mujeres trabajadoras que son divorciadas o separadas, lo anterior se puede suponer a la transformación que sufre la mujer con motivo de la separación en la necesidad de convertirse en jefes del hogar, por lo que deben de hacerse cargo del sostenimiento de éste y de los hijos, en caso de tenerlos; por otra parte, cabe hacer mención que existen discriminaciones hacia la mujer en materia laboral, lo cual de acuerdo a nuestra sociedad y al tiempo en que vivimos no debería de ser, si los hombres y mujeres tuvieran las mismas características productivas, si no existiera preferencia alguna en el mercado en favor de la contratación de ninguno de estos dos grupos, si para los patrones fuera igualmente riesgoso invertir en entrenar hombres que mujeres y, por supuesto, si no existieran prejuicios sociales -como en la Edad Media- que adjudiquen funciones específicas de por vida a cada grupo social, entonces esperaríamos que se

mantuviera una relación de tres a uno, en cada uno de los sectores de la economía. Esto, obviamente no sucede; en la industria manufacturera, la relación es de 5.85, es decir casi 6 hombres por cada mujer; en la construcción la participación de la mujer es nula; en el comercio es de 1.97 hombres por cada mujer, en lugar de la relación tres a uno que mencionamos anteriormente; es en el sector de transportes cuando la mujer prácticamente no participa, y por último encontramos una relación sorprendente de 0.86 en el sector educativo, y otra nada sorprendente de 1.34 en el sector denotado como "otros".

El sector educativo es un sector organizado, y por tanto cuenta con características laborales deseables: estabilidad en el empleo y un salario atractivo, considerando el alto nivel de prestaciones que en el caso de la educación ofrecida por el sector público se otorga. Como tal, podemos pensar que, en ausencia de diferencias de productividad y de todas las demás razones que pudieran causar desigualdad entre hombres y mujeres, la relación encontrada de 0.86 hombres por cada mujer en el sector educativo contra la relación hipotética de tres a uno, sería producto de prácticas discriminatorias, sí, ¡pero en este caso en favor de la mujer!. La relación de 1.34 hombres por cada mujer en el sector denominado "otros", nos indica también, que el nivel de penetración de la mujer en dicho sector, es mayor que el que resultaría si las distribuciones de hombres y mujeres a través de las diferentes ramas, fueran iguales; es decir, tres a uno. Sin embargo en este caso no se favorece a la mujer, pues en éste último sector se tienen características poco deseables, como son la inestabilidad, salarios menores a los salarios mínimos, largas jornadas de trabajo etcétera.<sup>38</sup>

En resumen, podemos decir que en todos los sectores considerados anteriormente, salvo en el educativo y en el considerado "otros", la participación del

---

<sup>38</sup> RENDON, Teresa. *Ob. Cit.* p.p. 122-123.

hombre respecto a la mujer fue mucho mayor que la que hubiese resultado si hombres y mujeres se distribuyesen de igual manera a través de dichos sectores. Esto, independientemente de su origen, nos indica que las posibilidades de empleo de la mujer respecto del hombre, son muy restringidas. Por lo que respecta al sector educativo, podríamos decir que absorbe más proporcionalmente mujeres que hombres; lo mismo ocurre en el sector "otros". pero esto, lejos de mitigar la desigualdad de posiciones económicas entre hombres y mujeres las incrementa, ya que se saturan los sectores en donde la mujer puede desarrollarse laboralmente sin que los demás sectores abran sus puertas para que las demás mujeres se puedan colocar laboralmente.

Para Patricia Mercado, -coordinadora de mujeres en acción sindical- existe una gran diferencia entre lo que es la protección a la maternidad y la protección al embarazo y al respecto nos dice que: "Hay que partir de que el derecho laboral, es un derecho tutelar de todos los trabajadores, no sólo de las mujeres, tutela, digamos, las condiciones de trabajo, las relaciones obrero-patronales, de los trabajadores. Y dentro de esta condición del derecho laboral, es un derecho tutelar de todos los trabajadores, hombres y mujeres, no exclusivamente protege a las mujeres en general. Es un sustento, digamos una protección pero no es una protección a la maternidad. Si nosotras hablamos que se protege a la maternidad, estamos en un error, no se protege a la maternidad, se protege el embarazo, se protege el producto, porque para la maternidad no hay ninguna ley en este país para la mujer trabajadora, hay reglamentos, leyes para la mujer trabajadora, para que pueda vivir una maternidad digna, eso existe, por lo tanto la ley no protege la maternidad, protege el embarazo.

En otro orden de ideas las trabajadoras estamos en el trabajo que es un mundo fundamentalmente masculino, la ley laboral y los contratos colectivos piensan que

los trabajadores siguen teniendo en su casa una mujer que les resuelve todos sus problemas de la vida cotidiana, entonces la mujer trabajadora que esta en esa empresa, que no tiene una mujer en su casa resolviéndole sus problemas de la vida cotidiana, ni un hombre, entonces, realmente hay un problema, por ejemplo la cuestión de los permisos para el cuidado de hijos, o salen despedidas porque tuvieron cinco faltas y hemos tenido la experiencia en este periodo invernal que los niños se enfermaron muchísimo, los regresaron de las guarderías y hubo mujeres despedidas por esta razón, obviamente no hay permiso para cuidar a los hijos enfermos, ahí se termina cualquier tipo de protección a la vida de los hijos, de la maternidad y de todo.

Las mujeres hemos tenido muchísimos casos en nuestra experiencia de trabajo, tanto en GEM y nosotras en el MAS, de mujeres que tienen que presentar servicios sexuales a los dirigentes, a los representantes sindicales o a los supervisores y jefes para que les den permiso de faltar, para que les den permiso de salir. Este tipo de cosas que la ley hace, que las mujeres lo vivimos de manera individual: "mi hijo enfermo", entonces es "mi" permiso con el supervisor, la cuestión del hostigamiento sexual de tener que prestar servicios sexuales para poder conseguir eso, es enorme, y ahí la ley no habla ni dice absolutamente nada.

Por otra parte la cuestión de los despidos por embarazo, esta a la orden del día, no sólo en los exámenes de gravidez, también este tipo de contradicciones del embarazo, la maternidad es lo máximo, estas embarazada y te despiden. La protección de las mujeres en el trabajo realmente ha sido un problema que lo único que se ha logrado, es que las mujeres entremos en desventaja al mercado de trabajo en nuestro país".<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> MERCADO, Patricia. *10 de Mayo, Maternidad, Mujer y Sociedad*. Editorial Sedesol p p. 61-63.

Por nuestra parte podemos decir que en parte tiene razón la anterior autora, sin embargo no hay que perder de vista que cuando se refiere la ley a la protección de la maternidad se traduce en ese cuidado que se debe de tener hacia la mujer en los centros de trabajo cuando se encuentran embarazadas, y no en cuanto al cuidado que se le debe de tener a la madre trabajadora, es decir no en cuanto al sólo hecho de ser madre, reiterando y sin perder de vista que en el periodo de lactancia del recién nacido, la ley contempla periodos de descanso para la madre trabajadora con el objeto de alimentar al bebé, quedando de manifiesto los abusos que cometen los patronos o los jefes inmediatos en cuanto a la relación laboral que tienen respecto de la mujer trabajadora.

Por otra parte la igualdad jurídica entre el varón y la mujer es una cuestión históricamente superada en nuestro orden jurídico. Desde su establecimiento en la propia Constitución Política Federal, esta base Constitucional se transfiere a todos los ordenamientos que constituye nuestro sistema legal: por lo que en todas las materias del derecho se contempla este principio, el cual pudiera estimarse como innecesario ya que el sólo señalamiento implica una discriminación. Esta apreciación es inexacta porque efectivamente la ley recoge la diferencia entre hombre y mujer para tutelar mejor la condición femenina.

Lo anterior queda de manifiesto, en el caso de la mujer trabajadora que cursa un embarazo, situación que la hace distinta frente al trabajador varón, por lo que sin menoscabo de sus derechos laborales iguales a los del hombre la legislación laboral tutela el embarazo y la maternidad de la mujer trabajadora.

Nuestra legislación laboral como es sabido, también parte de una base Constitucional, como es el artículo 123 a partir del cual se derivan leyes reglamentarias que interpretan dicho artículo, una de ellas es la Ley Federal del

Trabajo de entre cuyo texto, establece en su Título Quinto el trabajo de las mujeres de la siguiente manera:

Artículo 164.- Reconoce igualdad de los sexos en cuanto a derechos y obligaciones; Artículo 165, las modalidades de las disposiciones a las mujeres, tiene como propósito fundamental el de proteger la maternidad; el artículo 166, prohíbe el trabajo insalubre y peligroso para las mujeres embarazadas y en lactancia; el artículo 167, define el trabajo insalubre y peligroso si actuara perniciosamente en la mujer en estado de gestación del producto y funda la expedición de reglamentos para el efecto; el artículo 170, en el artículo básico que describe los derechos para las madres trabajadoras en sus ocho fracciones; artículo 171, establece los servicios de guarderías infantiles que se prestan por medio del IMSS; el artículo 172, establece la obligación patronal de mantener un número suficiente de sillas o asientos a disposición de las madres trabajadoras.

La exposición anterior nos muestra, la preocupación del legislador por proteger a la mujer en su condición de embarazada y de madre; no obstante ello, nuestra realidad social o bien incumple la ley o evade a la mujer trabajadora en su contratación.

Este fenómeno se contrasta con acciones de las autoridades del trabajo y previsión social, que deben vigilar el exacto cumplimiento de las leyes laborales.

En cuanto al segundo caso, el desempeño y la eficiencia de la mujer trabajadora ha logrado reducir el pensamiento patronal que el embarazo y la maternidad son un obstáculo antieconómico.

Sin embargo las anteriores protecciones en favor de la mujer son insuficientes por lo que creemos conveniente reformar nuestra legislación laboral, creando una reglamentación especial que sancione y proteja a la vez a la mujer, tomando en cuenta los problemas actuales por las que pasan las mujeres en estado de gestación, y que son despedidas por tal motivo, siendo que por desconocimiento o por miedo no denuncian estas irregularidades ante las autoridades del trabajo para que sancionen a los patrones que cometen estos abusos, es necesario para complementar esta reglamentación con la publicidad oportuna y difundida en todo el país por los distintos medios de comunicación, con el objeto de que las mujeres aún las que no sepan leer o escribir, pero que son trabajadoras en alguna ocupación tengan el conocimiento de que pueden denunciar dichas irregularidades patronales ante una autoridad, la cual deberá de cumplir íntegramente las disposiciones correspondientes que se dicten con la finalidad de que el reglamento o la ley que se establezca, no quede en letra muerta como muchas de nuestras leyes que en realidad únicamente se encuentran plasmadas pero nunca son aplicadas, es por ello que las autoridades del trabajo deben de tener mucho cuidado en aplicar estas disposiciones, creando con ello credibilidad entre la población femenina trabajadora, y de esta manera no se sientan que se encuentran solas para resolver su problemática laboral.

#### **IV. 4.- NECESIDAD DE SANCIONAR AL PATRÓN POR DESPIDOS A CONSECUENCIA DE EMBARAZOS**

A pesar de que a partir de los años 70's proliferaron los estudios desde diferentes disciplinas sobre la problemática de las mujeres, y que adquiere relevancia la lucha que en muy diversos escenarios han desarrollado para transformar la condición de opresión de éstas. Consideramos que la maternidad y sus vicisitudes han sido poco abordadas desde las múltiples dimensiones que le son inherentes; y la

complejidad que esta entraña en la vida particular y concreta de las mujeres. Dentro del abigarrado campo de las relaciones sociales y psíquicas que presenta la maternidad, siendo una de estas el trabajo en que se integra, el que realizamos en la laboriosa tarea que implica la maternidad, como aquél que es pagado en forma asalariada. Plantearemos de la importancia en estos momentos en los que se dan cambios significativos en el país, la participación de las mujeres en la construcción de políticas públicas que les atañen y en particular en torno a la maternidad.

A pesar de que en la sociedad mexicana ha experimentado enormes cambios en lo político, económico y social, la manera en que se concibe la maternidad y aún la forma como la asumimos las mujeres, no ha cambiado substancialmente. A pesar de que en 1974 se consigna en la Constitución Política que nos rige, la libertad de elegir sobre el número y espaciamiento de los hijos, aún sigue desde 1931 penalizado la práctica del aborto, lo cual ocasiona por las condiciones en las que se realiza, un número considerable de mujeres que mueren anualmente.

A partir de los años 70's hubo un incremento sustantivo de las mujeres que se incorporaron al mercado de trabajo, lo cual exige una modificación legal y social en la función de la maternidad. Aún no ha cambiado la reglamentación laboral y civil que atiende la problemática específica de las mujeres que son madres y trabajadoras a la vez. Estas y otras muchas contradicciones a la vez aluden entre otros factores el hecho que a pesar de los cambios se nos ha inculcado una concepción sobre la maternidad, la que históricamente ha predominado a través de los años.

En México las políticas públicas de las mujeres han sido escasamente tratadas y no hay un conjunto ordenado que apunten a la raíz de la desigualdad social. Hay distintas políticas dirigidas a las mujeres como la planificación familiar o el desarrollo social, pero son limitadas. Esta falta genera contradicciones y problemas



que las mujeres tenemos finalmente que enfrentar y resolver, con frecuencia lo escuchamos; las políticas públicas asimilan conceptualmente a las mujeres dentro de la familia y son temas recurrentes al cuidado y la protección de la misma, tal parece que hay más interés en cerrar a la familia a los cambios inevitables del desarrollo, que en reflexionar y reconocer su realidad actual y en apoyarla efectivamente con instancias que ofrezcan servicios colectivos y propicien la socialización de tareas. la contradicción se hace evidente cuando el discurso político reitera la promoción de la plena participación de las mujeres en el desarrollo económico y social, pero sin afectar el núcleo familiar.

Entre las políticas que se relacionan con la maternidad, están las siguientes: Sobre la política de población, un aspecto que llama la atención y es necesario abordar es que el sentido del enunciado general del artículo 4º Constitucional, referido a la igualdad jurídica del hombre y la mujer, se relaciona con la regulación de la fertilidad, cabe preguntarse si esta igualdad se reduce a la planificación familiar, y por ello el Programa Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo, esta dentro de CONAPO. Los objetivos de la política de población expresados en la ley general de población y su reglamento, han sido trastocados y las metas en cuanto a la disminución en el ritmo de crecimiento de la Población, parecen sustituir a las políticas de población las metas de bajar las tasas de natalidad.

Cabe hacer mención que en la propia Ley Federal del Trabajo, se prevé que las mujeres podrán disfrutar de los mismos derechos que los hombres, pero también tendrán las mismas obligaciones que éstos en materia del trabajo; sin embargo, la justa paridad de sexos en cuanto a derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, no impide que el legislador establezca protección especial para las mujeres, cuyo propósito no es discriminatorio, sino biológico y social en función de la conservación del hogar, es decir, el propósito fundamental de esta protección hacia

la mujer es la maternidad, y al respecto establece el artículo 166 de la ley en cita lo siguiente:

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

Estimamos conveniente difundir día con día el propósito de igualar ante la ley a hombres y mujeres, ya que es pertinente cuidar a la mujer por razones de índole biológico, en determinadas labores peligrosas o insalubres que pueden originarle graves daños en lo personal o en su descendencia, fuera de los estados de gestación o de lactancia.

Los factores que se gestan en el nivel macroestructural, institucional y las prácticas sociales repercuten en forma diferente sobre la población masculina y femenina. La mayor disminución del empleo en los sectores de la construcción y de la manufactura moderna (en donde la mano de obra masculina perdura predominantemente) frente al menor descenso de las oportunidades en los servicios no personales y el comercio y las manufacturas tradicionales -ámbitos femeninos por excelencia- contribuyen a que, a diferencia de los hombres, las mujeres encuentran trabajo aún en épocas de recesión, pero muchas de las veces pagan un precio demasiado caro por conseguir el empleo y en otras ocasiones por mantenerse en el mismo, en este sentido nos referimos a los abusos patronales o de los jefes inmediatos de las mujeres trabajadoras, ya que se aprovechan de las circunstancias por las que atraviesan y constantemente existe un acoso hacia ellas ya sea de manera sexual o en su defecto realizando funciones más allá de las que les corresponde con

motivo de su trabajo, es decir, son explotadas de manera indiscriminada, o son despedidas al momento de que el jefe inmediato o en su defecto el patrón se entera de que la mujer trabajadora se encuentra embarazada, y es aquí en donde debería de entrar la protección de la ley a favor de las mujeres trabajadoras, ya que se debería de sancionar a los patrones que cometen este tipo de abusos, pero desgraciadamente por la falta de información o por miedo, las trabajadoras no realizan las denuncias correspondientes ante las autoridades laborales o judiciales según sea el caso, dejando de esta manera impunes los abusos a que son sometidas en sus centros de trabajo.

Para las mujeres que trabajan por un salario resulta evidente que sus derechos establecidos en la Ley Federal del Trabajo son violados continuamente, muestra de esta situación son los exámenes de no gravidez para obtener un empleo, cuando esto es ilegal. El despido por embarazo, la ausencia de establecimientos para las madres para que alimenten a sus recién nacidos una vez que se reincorporan al trabajo, la falta de permisos para amamantar a sus hijos, la insuficiente cantidad y calidad de los centros de desarrollo infantil, además de la incompatibilidad de horarios escolares con los laborales. Consideramos a las mujeres que trabajan, pero las que no están aseguradas, los problemas que tienen al tener a sus hijos y que al mes y medio de tenerlos, cuando bien les va, regresan a sus trabajos sin tener la prestación de guarderías para sus hijos, siendo cuidados por las abuelas, las tías, las hermanas o por alguna empleada doméstica, estos niños literalmente están encerrados en sus hogares hasta los cinco años. Pues el estado sólo considera obligatorio un año de preescolar, una vez que los niños ingresan a la primaria, el horario escolar es de cuatro horas diarias, cuando la jornada de las madres es de mínimo de ocho horas; si hubiera coherencia en el discurso oficial que reitera la importancia de la integración de las mujeres al desarrollo, se tendría de manera integral que afrontar la difícil situación que enfrentan las madres trabajadoras.

Ante la gran problemática que hemos venido estudiando a lo largo del presenta tema de tesis, es importante resaltar que la mujer es el centro de atención de dicha problemática, ya que es ella la que interviene en forma directa en las relaciones laborales y la maternidad, debemos de considerar que la mujer tiene un grado de participación en la producción del país en gran medida, tan es así que actualmente es un número muy significativo de mujeres profesionistas y que día a día se van relacionando mas hacia las diferentes fuentes de trabajo, obligadas por la necesidad de subsistir, y en muchos de los casos como amas de casa y jefes de familia a la vez, es por ello que se debe de crear una reglamentación especializada para la protección de la mujer trabajadora, cuidándola de los abusos de los patrones y de los jefes inmediatos que acostumbran abusar de manera intolerante de las mujeres, aprovechando su necesidad de mantener su empleo, ya que es la única fuente de ingresos para ella y su familia.

Por lo que respecta a los despidos con motivo del embarazo de la mujer, es totalmente ilegal, ya que no es motivo para que se despidan a una trabajadora, debiéndose crear una campaña de protección en este sentido y en beneficio de la mujer trabajadora, en donde las mujeres trabajadoras de nuestro país tengan una participación activa para que se divulgue a nivel nacional los derechos que tienen las trabajadoras, ya que por ignorancia muchas veces no hacen nada en contra de los patrones que las despiden por este motivo, desgraciadamente hasta en el gobierno se encuentra este tipo de problemas, ya que al realizar una solicitud de trabajo se les pide a las mujeres un certificado de no gravidez, lo cual resulta un problema para todas aquellas mujeres que por motivo del comienzo de un embarazo tienen la necesidad de buscar empleo. Por otra parte, se debe de complementar la Ley Federal del Trabajo con el Código Penal, con el objeto de crear las sanciones correspondientes a los infractores que atentan contra la integridad de la mujer trabajadora, tanto desde el punto de vista laboral, como en su persona, aclarando que

cuando nos referimos al ámbito laboral nos referimos a los abusos sexuales que por el cargo que desempeñan los varones se aprovechan, para acosar y tener relaciones sexuales con las mujeres trabajadoras, quienes por miedo a perder su fuente de trabajo o por la necesidad de conseguirlo acceden a estas pretensiones quedando impunes las personas que las realizan.

Dicha creación de una legislación especial encaminada a terminar con el abuso de los patrones y/o superiores jerárquicos inmediatos de las mujeres trabajadoras, consideramos que dicha iniciativa debe de estar a cargo de una representación de las mujeres trabajadoras en nuestro país, por representantes del capital, así como por las autoridades del trabajo, con el objeto de que el Congreso de la Unión delibere y elabore dicha reglamentación, creando a la vez en el Código Penal una sanción privativa de libertad para aquéllos que intenten violar las normas que hayan sido creadas con la finalidad de acabar con los abusos de los patrones.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Las protecciones señaladas en la ley son insuficientes para las mujeres trabajadoras, ya que resulta evidente que sus derechos establecidos en la ley federal del trabajo son violados continuamente, muestra de esta situación son los certificados de no gravidez para obtener un empleo, cuando esto es ilegal ya que no es ningún obstáculo el estar embarazada para desempeñar algunos trabajos que no forzen a la mujer.

**SEGUNDA.-** Es pertinente que tanto los hombres como las mujeres que se encuentren con el carácter de trabajadores, con una relación de trabajo semejante para ambos en donde tengan idénticas facultades o derechos, así como obligaciones, tengan un trato igual, dejando de lado la discriminación femenina.

**TERCERA.-** En la legislación laboral subsisten las normas que se relacionan con la defensa de la maternidad, sin embargo se debe de ampliar la protección de la mujer en contra de los abusos de los patrones y de los jefes inmediatos de éstas, quienes a pesar de que estamos en pleno siglo XXI siguen abusando de las mujeres que necesitan encontrar un empleo, o en su caso, conservar el que tienen, consintiendo los abusos a que son sometidas tales como acoso sexual, largas jornadas de trabajo, sueldos inferiores a los previstos por la ley etcétera.

**CUARTA.-** La justicia social se opone a la justicia particular o privada, que rige las relaciones de intercambio de bienes entre los particulares. El derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social tienen un mismo origen e idéntica naturaleza, ambos buscan la justicia social, el derecho de la seguridad social es la

humanización del derecho y es también su desmaterialización, pues significa el triunfo de lo humano sobre la economía.

**QUINTA.-** La seguridad social es necesaria para toda trabajadora o familiar de ésta, es el conjunto de normas que tienden a proteger al hombre trabajador o independiente en sus relaciones de trabajo, garantizándole la satisfacción de sus necesidades básicas, a sus familiares o beneficiarios, es decir se protege al ser humano de los riesgos de trabajo.

**SEXTA.-** Sólo las personas físicas pueden ser sujetos activos de la relación de seguridad social, pero nunca una persona moral, porque el derecho de la seguridad social es protector del hombre o mujer trabajadores como personas físicas y de sus familiares o beneficiarios, y no de una empresa o negocio.

**SÉPTIMA.-** El seguro de enfermedades y maternidad tiene por objeto proteger a la mujer trabajadora o en su caso a la esposa del trabajador o a sus beneficiarios, en el caso de contingencias cuando por enfermedad o maternidad la asegurada se encuentre incapacitada para trabajar y, en consecuencia, falte el ingreso del mismo por no haber salario, circunstancia en la cual existe el subsidio, como sustituto de aquél.

**OCTAVA.-** El cuerpo de las mujeres, capaz de generar la vida humana, hace de ellas sujetos con incapacidades temporales de trabajar durante el periodo de la gestación, el parto y la lactancia; con limitaciones para el desempeño de ciertas actividades que pueden dañar el producto de la concepción, y se encuentran propensas a adquirir malestares, deformaciones y enfermedades específicas, y por otra parte las mujeres en su generalidad tienen menor fuerza física que los varones.

es por estas situaciones que se discrimina a la mujer en el ámbito laboral en nuestro país.

**NOVENA.-** La relación laboral de la mujer durante el embarazo cambia, respecto de las que no lo están, es decir, la mujer en estado de gestación o después del parto, goza de los privilegios que le marca la ley; sin embargo algunos patrones con el pretexto de que están embarazadas las corren de su fuente de trabajo, dejándolas en estado de indefensión en cuanto a sus subsistencia se refiere, hechos que las mujeres por desconocimiento no recurren a las autoridades a denunciar este tipo de abusos de los patrones.

**DÉCIMA.-** Por todo lo anteriormente expuesto es de concluir que primeramente es conveniente reformar nuestra legislación laboral, creando una reglamentación especial que sancione a los patrones que abusan de diversas maneras de las mujeres trabajadoras, desde una amonestación hasta el cierre de la empresa o en su caso la pena privativa de libertad en contra del patrón a superior jerárquico que amerite dicha sanción por los abusos cometidos, pudiendo complementar dicha reglamentación con la creación de nuevos tipos penales para el caso de que lo amerite el abuso a que son sujetas; así como de imponer más firmemente las prestaciones que se encuentran señaladas en la actual Ley Federal del Trabajo pero que no se llevan a acabo tales como la creación de un mayor número de guarderías para los hijos de las madres trabajadoras.



## BIBLIOGRAFIA

- 1.- BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. *Derecho De La Seguridad social*. Editorial Trillas. México, 1990..
- 2.- BEGNE, Patricia. *La mujer en México: su Situación Legal*. Editorial Trillas. México 1990.
- 3.- BENSADON, Ney. *Los Derechos de la Mujer*. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1996.
- 4.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Editorial Harla. México, 1985.
- 5.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Mexicano De Los Seguros Sociales*. Editorial Harla. México, 1985.
- 6.- CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral Tomo I*. Editorial Heiliasta S.R.L: Buenos Aires. República de Argentina, 1989.
- 7.- CARPIZO, Jorge. *La Constitución Mexicana de 1917*. Décima Edición. Editorial Porrúa. México, 1997.
- 8.- CAVAZOZ FLORES, Baltazar. *Cuarenta Lecciones de Derecho laboral*. Octava Edición. Editorial Trillas. México, 1994.
- 9.- CAVAZOZ FLORES, Baltazar. *Hacia un Nuevo Derecho Laboral*. Segunda Edición. Editorial Trillas. México, 1994.

- 10.- DÁVALOS, José. *Cuestiones Laborales*, en Homenaje al maestro Mozart Víctor Russomano. Tercera Edición. Editorial UNAM, México, 1991.
- 11.- DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Sexta Edición. Editorial Porrúa, México, 1996.
- 12.- DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo Tomo I*. Décima Edición. Editorial Porrúa, México, 1997.
- 13.- DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I*. Actualizado por Urbano Frías. Décimo Tercera Edición. Editorial Porrúa, México, 1993.
- 14.- GERAR BELTRÁND, Alejandro. *Manual del Seguro Social*. Editorial Noriega Limusa, México, 1991.
- 15.- GUERRERO, Euquerio. *Manual del Derecho del Trabajo*. Décimo Novena Edición. Revisada por el Lic. Alejandro Guerrero Glyka. Editorial Porrúa, México, 1996.
- 16.- MERCADO, Patricia. *10 de Mayo, Maternidad, Mujer y Sociedad*. Editorial Sedesol, México, 1989.
- 17.- MOTO SALAZAR, Efraín. *Elementos de Derecho*. Editorial Porrúa, México, 1991.
- 18.- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. *Derecho del Trabajo. Tomo I*. Décimo Primera Edición. Editorial Porrúa, México, 1990.

- 19.- MURUETA SÁNCHEZ, Alfredo. *Cien Preguntas y Respuestas Sobre Seguridad Social*. Segunda Edición. Editorial Pac. México, 1992.
- 20.- PORRAS Y LÓPEZ, Armando. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Novena Edición. Editorial Textos Universitarios, México 1991.
- 21.- RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. *Trabajo y Seguridad Social*. Editorial Trillas, México, 1991.
- 22.- RAMOS, Eusebio. *Nociones de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*. Editorial Pac. México, 1986.
- 23.- RENDÓN, Teresa. *Fuerza de Trabajo Femenina Urbana en México. Tomo II*. Editorial Porrúa. México, 1990.
- 24.- SÁNCHEZ LEÓN, Gregorio. *Derecho Mexicano de la Seguridad Social*. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. Tijuana B.C.N. 1987.
- 25.- SENTIES, Yolanda. *Los Derechos de la Mujer en la Legislación Mexicana*. Segunda Edición. México 1985.
- 26.- TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Décimo Tercera Edición. Editorial Porrúa, México 1991.
- 27.- TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Décimo Tercera Edición. Editorial Porrúa. México, 1991.

28.- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano Editorial Porrúa. México, 1990.

29.- TRUEBA URBINA, Alberto. La Primera Constitución Político-social del Mundo. Editorial Porrúa. México 1989.

### HEMEROGRAFIA

1.- Instituto de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, Secretaría de Gobernación. *Nuestra Constitución del Trabajo y la Previsión Social, Artículo 123*. México 1990.

2.- *Manual General de Organización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y Organismos Sectorizados*. Editado y distribuido por la Secretaria del Trabajo. México. 1994.

### OTRAS FUENTES CONSULTADAS

1.- DE PINA VARA, Rafael. *Diccionario de Derecho*. Vigésimo Cuarta Edición. Editorial Porrúa, México 1997

2.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano Tomo I*. Novena Edición. Editorial Porrúa, México 1996.

3.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano Tomo II*. Novena Edición. Editorial Porrúa, México, 1996.

4.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano Tomo III*. Novena Edición. Editorial Porrúa, México, 1996.

5.- OMEBA. *Enciclopedia Jurídica Tomo III*. Editorial Omeba Driskill, Buenos Aires, Argentina, 1992.

6.- PALLARES, Eduardo. *Diccionario de Derecho Procesal Civil*. Vigésima Cuarta Edición. Editorial Porrúa, México 1996