

72



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"ANALISIS JURIDICO SOBRE EL TRABAJO DE LAS  
MUJERES"

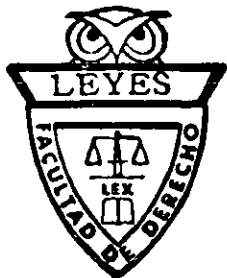
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARISOL BUENDIA CISNEROS



CIUDAD UNIVERSITARIA.

JUNIO DE 2000

280673



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

**A la Universidad Nacional Autónoma  
de México y a la Facultad de Derecho  
con profundo cariño y agradecimiento  
por haberme dado el privilegio de obtener  
una carrera profesional y una formación  
y crecimiento personal**

**A mis padres y mis hermanos a quienes  
Amo, respeto y admiro, gracias.  
A Ignacio por su apoyo  
Incondicional.**

**A mis abuelos, a toda mi familia, a  
mis queridísimos amigos, y a todas  
aquellas personas que me han  
apoyado en la realización de este  
trabajo, gracias.**

## INDICE

Introducción.....	
-------------------	--

### CAPITULO PRIMERO

#### Igualdad, Libertad y Trabajo de las Mujeres.

1.	La Igualdad.....	1
1.1	La Discriminación y las Normas Internacionales.....	13
1.1.1	Diversas Acepciones de la Igualdad Jurídica.....	17
1.1.2	Igualdad Jurídica de la mujer. Artículo Cuarto Constitucional.....	19
1.2	La Libertad.....	20
1.2.1	Concepto de Libertad.....	23
1.2.2	Libertad de Trabajo. Artículo 5° Constitucional.....	25
1.3	Diversas Acepciones de Trabajo.....	25
1.3.1	El Derecho del Trabajo.....	26
1.4	Mujeres Trabajadoras. Artículo 123 Constitucional.....	26

### CAPITULO SEGUNDO

#### Historia del Trabajo de las mujeres y del trabajo en el general.

2	El Trabajo en la Sociedad Azteca.....	28
2.1.	Los Sistemas de trabajo en la Colonia.....	31
2.2	Del Trabajo en el México Independiente, su regulación y su desarrollo.....	38
2.3	Texto Original del Artículo 123 Constitucional.....	47
2.4.	De la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	48
2.4.1	Efectos de la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	48
2.5	De las Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1962.....	49
2.5.1	Efectos de las Reformas de 1962.....	51
2.6	De La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	51
2.6.1	Efecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	52
2.7	De las Reformas Constitucionales y Legales del 31 de diciembre de 1974.....	53

## CAPITULO TERCERO

### Régimen Legal Vigente Del Trabajo de las Mujeres.

3	Marco Jurídico.....	57
3.1	Artículo 123 Constitucional.....	58
3.2	Artículo 4° Constitucional.....	58
3.3	Artículo 5° Constitucional.....	61
3.4.	De La Ley Federal del Trabajo.....	63
3.5	Protección a la maternidad, en la Ley del Seguro Social.....	68
3.6	Textos Internacionales.....	71

## CAPITULO CUARTO

### Participación Laboral Actual de la Mujer en México.

4	Panorama General del Trabajo de las Mujeres.....	84
4.1	Discriminación laboral de las mujeres.....	87
4.2	Del Trabajo Informal y Rural.....	89
4.3	Participación Creciente de la Mujer.....	93
4.4	Inaplicabilidad de diversas disposiciones del Título V, del Trabajo de las Mujeres, contenido en la Ley Federal del Trabajo..	96
4.5	Situación actual de las mujeres y su legislación.....	98
4.5	Las Mujeres y los Sindicatos.....	104
	Conclusiones.....	106
	Bibliografía.....	108

## INTRODUCCION

Durante largos siglos la mujer ha sido considerada incapaz y débil por naturaleza, consecuentemente su participación en los distintos ámbitos fue poco trascendental en la historia de la humanidad. No obstante ello, desde el inicio del presente siglo las mujeres han accedido a nuevos espacios (económicos, políticos, sociales, culturales, jurídicos, etc) logrando el reconocimiento de sus derechos.

Principalmente en las dos últimas décadas su situación ha cambiado en muchos aspectos como ha sucedido en el ámbito laboral, entre otros; de tal forma, que a la fecha su participación laboral va en constante aumento, equilibrándose con la fuerza laboral masculina, aunque la participación por sexo sigue siendo diferencial. Esta circunstancia se debe fundamentalmente a la distribución de los recursos y las tareas que le han sido atribuidas a las mujeres como exclusivas de ellas, tales como: el cuidados de sus hijos o las tareas domésticas, lo que ha significado para ellas una desventaja laboral, debido a que su maternidad es considerada como un obstáculo para poder acceder al mercado de trabajo, lo que ha resultado en una clara discriminación de mujeres, debido al proteccionismo legal existente, el cual debe adecuarse al contexto social actual, aunado a lo anterior, el Estado deberá establecer una política constante que permita generar los espacios y posibilidades de desarrollo de todas las personas, otorgando y reconociendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sin discriminación de ninguna índole.

El presente trabajo analizará los puntos antes precisados, y para tal efecto, en el primer capítulo se abordaran los distintos conceptos jurídicos de igualdad, libertad, trabajo y otros, así como el panorama histórico de estas figuras, y de los derechos de que gozaron las mujeres durante las distintas épocas, culturas y civilizaciones. En el segundo capítulo abordaremos cual era la división sexual del trabajo en la sociedad azteca, así como las diversas clases de trabajos que se desempeñaban en ésta. También nos referiremos a los sistemas de trabajo en la Colonia tales como: la encomienda y el repartimiento, entre otros; se analizarán las disposiciones legales del trabajo de las mujeres establecidas en el marco jurídico establecido en el México independiente y su desarrollo, así como la normatividad contenida a favor del trabajo de las mujeres en la Ley Federal del Trabajo de 1931, las reformas a ésta del año de 1962, la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 y las reformas a ésta en el año de 1974.

Una vez establecido cual fue el desarrollo del marco jurídico que reguló el trabajo de las mujeres, en el capítulo tercero, se precisará el régimen legal vigente contenido en nuestra Constitución, en la Ley Federal del Trabajo, así como en otros ordenamientos relacionados al mismo, dicho capítulo también comprenderá las normas internacionales que han establecido directrices generales aplicables a nivel nacional.

Finalmente el capítulo cuarto se referirá a las circunstancias actuales de la participación de la mujer en los distintos ámbitos como el laboral, económico, cultural, social y político de nuestro país. Se precisará la problemática de discriminación de que es objeto la mujer por razón de sexo; por ello se propondrán diversas reformas jurídicas que contrarresten este fenómeno, es decir, que con la presente investigación se ponen de relieve los problemas actuales que refieren al trabajo de las mujeres, a fin de que se de una mayor atención y regulación a esos problemas específicos que actualmente la aquejan y respaldar la seguridad jurídica de éstas en el ejercicio de sus derechos, los que deberán garantizarse a través de una normatividad jurídica adecuada y aplicable, que opere como un efectivo instrumento legal, en las distintas situaciones de hecho y de derecho que frenan su actividad laboral.

## Capítulo Primero

### IGUALDAD, LIBERTAD Y TRABAJO DE LAS MUJERES

#### 1 La Igualdad

La igualdad es uno de los valores superiores que consagra nuestra Constitución a través de las diversas garantías establecidas en la misma. es también la igualdad un derecho fundamental que caracteriza al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, puesto que son materias que buscan el establecimiento de principios protectores de las clases débiles, en sus derechos económicos y sociales, con el objeto de lograr una igualdad real, derechos que son conocidos con el nombre de garantías sociales, los cuales se estructuraron y se plasmaron en nuestra Constitución de 1917. El principio de igualdad, su reconocimiento, su evolución, así como los derechos sociales que ahora se encuentran plasmados en nuestra Carta Magna, han recorrido un largo proceso para que estos fueran reconocidos tal y como los conocemos ahora en nuestro actual sistema jurídico mexicano.

El principio de igualdad había sido reconocido por grandes pensadores y filósofos de la época antigua, pero solamente se concebía como una idea, pero no como un derecho o norma legal establecida en los diferentes ordenamientos jurídicos de aquel entonces. Los estoicos, por ejemplo, definieron la igualdad como un derecho fundamental de todos los hombres; posteriormente, el cristianismo proclamó esta idea en el sentido de que “todos los hombres somos iguales ante los ojos de Dios”; y finalmente, con la Revolución Francesa se proclamó formalmente la igualdad como un derecho positivo. A partir de este momento histórico, la idea de igualdad se constituyó como parte fundamental de las legislaciones de cada estado, como un derecho inherente a todos los seres humanos; pero a pesar del reconocimiento formal de este principio, a las mujeres se limitó la aplicación del mismo, pues sus derechos eran restringidos y desiguales frente a los derechos reconocidos a los hombres en distintas materias como la política o la familiar por ejemplo, lo cual se debió a que a lo largo de la historia de la humanidad estas ocuparon un plano de inferioridad, por considerárseles en general débiles e incapaces en función de su sexo. Somos



herederos de una historia de enormes condicionamientos, los que han marginado a la mujer en muchos aspectos (de los cuales se abundará más adelante), lo cual se reflejó y se plasmó en las mentalidades e instituciones que obstaculizaron y limitaron su pleno desarrollo personal.

La igualdad, como ya mencionamos, actualmente en términos generales se ha proyectado como un principio fundamental y una idea fuerza en los textos constitucionales y en la legislación de cada estado, desde que se proclamó como un derecho positivo, pero este principio de igualdad, en cuanto a las mujeres, ha evolucionado mucho más lenta y paulatinamente, por lo que ha sido necesario una proclamación reiterada de este, esto es, la no discriminación por razón del sexo. derivada de las evidentes desigualdades de género que han existido a través de las diferentes culturas y épocas, las que hoy por hoy aun existen, aunque no de la misma forma que como se dio en otros tiempos.

En este sentido el maestro Julián Guitrón Fuentevilla refiere acertadamente que "...se ha marginado a la mujer en sus derechos civiles, familiares, políticos, laborales y otros, porque erróneamente se ha considerado que no pueden desarrollar trabajos rudos o funciones políticas..."<sup>1</sup> Explican algunos autores que esta marginación es consecuencia de su condición natural psicósomática diferente de la del hombre, razón por la cual le es atribuible debilidad e incapacidad para desenvolverse a la par con el hombre en determinadas actividades consideradas como exclusivas de éste, es decir, estas diferencias biológicas han marcado y considerado, a la mujer, desde la época antigua en una condición de inferioridad frente a los derechos y privilegios del hombre; por ende la igualdad del hombre y la mujer sigue siendo actualmente un tema complejo y polémico de tal suerte, que no existe un criterio uniforme respecto a la igualdad jurídica entre ambos sexos y la que como veremos y explicaremos más adelante no existe.

Para comprender de forma integral este fenómeno y dar una respuesta con valor científico por lo que hace a los derechos de las mujeres, y principalmente al de la igualdad por la que han luchado, es necesario profundizar y analizar sobre este concepto de igualdad: en cuanto al ¿por

---

<sup>1</sup> GUITRÓN Fuentevilla, Julián. ¿Qué es el Derecho Familiar?. Segundo Volumen. Promociones Jurídicas y Culturales, S.C. México. 1992. Pp. 70 y ss.

qué y cómo surgió?, ¿cómo se desarrolló?, ¿Qué significa en sí este principio?; así como examinar las causas que han mantenido sojuzgada a la mujer en la historia de la humanidad, y analizar las distintas desigualdades de género que se han dado en el marco jurídico y social de las distintas culturas y épocas.

En la época antigua se consideró a la mujer como un ser incapaz, circunstancia que se reflejó obviamente en los sistemas jurídicos de los antiguos pueblos, en los que generalmente eran nulos sus derechos. Conforme se desarrollaban dichos sistemas, le fueron reconocidos a la mujer algunos derechos, pero desde luego en forma limitada.

La idea de igualdad en términos generales fue considerada como un principio fundamental de los derechos del hombre inherente a su misma naturaleza; idea que fue considerada también, como un principio de justicia que debía regir de la misma forma al género humano en todo tiempo y lugar, porque la igualdad pertenece a todos los individuos, este pronunciamiento en favor de la misma, fue una idea formulada por los estoicos, quienes opinaban que todos los seres humanos forman parte de la misma razón universal o logos (recta ratio), lo que condujo a la idea de que existe un derecho universal denominado derecho natural el cual es definido como un "... conjunto de derechos provenientes de la voluntad divina en relación con la naturaleza del hombre; son inmutables por su procedencia y absolutamente acordes con la idea de lo justo..."<sup>2</sup>, derecho (natural) que se basó en la razón del ser humano y del universo, esta idea significó que el hombre debía vivir conforme a su naturaleza, o sea, conforme a la razón superior que la naturaleza había implantado en todos los hombres; por consiguiente este derecho natural debía ser aplicable a todo el mundo, incluyendo a los esclavos quienes en esa época eran la prueba más clara de las marcadas diferencias existentes entre los hombres.

Los pueblos antiguos se configuraban en un sistema económico y común, el que se caracterizaba por un dominio paterno, en el que el jefe de familia era el responsable de velar por los intereses económicos, morales, religiosos y políticos de cada uno miembros integrantes de la misma ante la sociedad. Por regla general era también el único capaz de

---

<sup>2</sup> MORINEAU Iduarte Martha e Iglesias González Román. Derecho Romano. Segunda Edición. Harla. S.A. México. 1992. Pp. 32 y ss.

adquirir y administrar bienes.

En Roma los jurisconsultos<sup>3</sup> concebían como principio de todo orden jurídico a la igualdad, la que debía constituir un patrón universal que tenía que regir al género humano en todo tiempo y lugar o por lo menos formar un conjunto de principios jurídicos racionales en el que se pudiesen basar todos los derechos, sin embargo esta concepción difería de la realidad del pueblo romano, pues existían profundas desigualdades que acarrearán una serie de luchas internas en el mismo, cuya finalidad apuntaba a desterrar las marcadas diferencias entre los individuos que compartían una misma sociedad, es decir, entre los patricios y los plebeyos. Debido a estas constantes luchas los plebeyos fueron adquiriendo paulatinamente diversos derechos, como el de ser representados por los tribunos de la plebe (tribuni plebis), circunstancia que dio inicio al menos jurídicamente, a que estos grupos se fueran igualando; como consecuencia de estos cambios sociales, políticos y jurídicos se inició también, el cambio hacia la formación de un nuevo estado, el que estructuraría un orden jurídico basado en distintos principios considerados universales, entre ellos la igualdad. Esta idea se gestó principalmente durante la monarquía y a principios de la república, periodos histórico-políticos en Roma marcados en el fondo por un sentido de justicia e igualdad entre los individuos que constituían un mismo estado. Sin embargo en Roma no todo ser humano era considerado como persona, ya que para tener ese carácter o "...para tener una personalidad completa era necesario reunir tres elementos o status; éstos eran:

- A. Status libertatis, ser libre y no esclavo;
- B. Status civitatis, ser ciudadano y no peregrino;
- C. Status familiae, ser jefe de familia y no estar bajo ninguna potestad. Estos tres estados configuraban la idea de persona reconocida como tal por el derecho. La pérdida de alguno de ellos traía como consecuencia una disminución en la personalidad, una capitis deminutio.<sup>4</sup>

La familia romana se desarrolló en principio, bajo la mas estricta obediencia a un antepasado varón, quien se convertía en el tronco común de ésta. Durante la monarquía esta potestad era ejercida por el

<sup>3</sup> Los jurisconsultos emitían opiniones sobre diversas cuestiones de derecho, lo interpretaban y le daban un carácter doctrinal. Los primeros jurisconsultos fueron los sacerdotes, paulatinamente la función jurisprudencial se convirtió en laica.

<sup>4</sup> MORINEAU Iduarte, Marta e Iglesias González Román. Ob. Cit. P. 40

paterfamilias, persona con plenos poderes para salvaguardar los intereses de grupo; este poder lo tenía generalmente el varón de mayor edad y su autoridad se asemejaba a la autoridad de el amo sobre su esclavo, pues era ejercido este poder de facto en forma total sobre un individuo, así como de los bienes que éste poseyera, ya que se le consideraba como único dueño del patrimonio familiar, era el poder tan amplio del cual gozaba (el paterfamiliar) que inclusive podía disponer igualmente de el derecho de vida y muerte de los que estaban sometidos a su autoridad. La figura jurídica del paterfamilias poco a poco fue perdiendo a través del tiempo este gran poder concedido. Las relaciones familiares fueron adquiriendo mayor igualdad mediante el reconocimiento de derechos y deberes entre padres e hijos.

Es evidente que una de las características fundamentales del sistema Jurídico de Roma era su naturaleza patriarcal, en consecuencia la mujer ocupó para los romanos, un plano de inferioridad, pues ésta quedó siempre sujeta a la potestad primero del paterfamilias y después a la de su marido o en el mejor de los casos podía ser una *sui iuris*, es decir, que no quedaba sujeta a ninguna autoridad, pero si quedaba sujeta a una tutela perpetua ejercida por su tutor por considerársele incapaz en razón de su sexo, mientras ésta contraía matrimonio. “Entre los romanos la mujer estaba, teóricamente, bajo la tutela del marido, y según la ley no disfrutaba de derechos. Pero no se le mantenía en reclusión como en el hogar griego, compartía la vida de su marido...”<sup>5</sup>

La *manus* por ejemplo era una figura jurídica romana a través de la cual el marido ejercía poder y autoridad sobre su mujer o el padre de éste si era *alieni iuris*, para establecer la *manus* se simulaba una venta ficticia hecha por el paterfamilias al futuro marido, siempre que fuera una mujer sujeta a la patria potestad. En el caso de una mujer *sui iuris*, el simulacro de la venta lo hacía su tutor y luego la mujer pasaba a formar parte de la condición social de el marido, formando parte de su familia en calidad de hija y como hermana de sus hijos; por regla general el matrimonio podía quedar disuelto por voluntad de el marido, quien gozaba de el derecho de repudiar a la mujer en caso de que ésta fuera infiel o infecunda. En tiempos de la república nace el matrimonio *sine manus* en el

---

<sup>5</sup> BARROW. R.H. Los Romanos. Décimo Quinta Reimpresión. Fondo de Cultura Económica. México, 1992. Pp. 23 y ss.

que la mujer dejó de formar parte de la familia de su marido y permaneció en la suya, pero sus hijos si quedaban integrados a la familia de su esposo.

El desarrollo histórico que nos muestra el pueblo romano, nos lleva a concluir que la igualdad es un principio anhelado por todos los hombres; cuando se desconoce este derecho, se origina una constante lucha en el decurso de lograr el reconocimiento de este derecho por quienes son marcados por profundas diferencias sin razón y que una vez que han logrado triunfar en esta lucha, la consecuencia lógica deviene en grandes cambios positivos políticos, jurídicos, sociales, económicos y consecuentemente históricos. Tal fue el caso de el pueblo romano que llegó a convertirse durante la república en una de las potencias más poderosas del mundo antiguo. Ahora bien, por lo que se refiere a los derechos de la mujer romana, debe precisarse que estos fueron limitados, fundamentalmente porque siempre quedaba sujeta a alguna potestad, como la del paterfamilias, la de su marido o la de su tutor, no le eran reconocidos derechos de propiedad, ni familiares, ni mucho menor políticos o de otra índole, su función se concretaba a ser esposa y madre. Estas costumbres constituyeron los condicionamientos que marcarían la realidad y funcionalidad de las siguientes generaciones.

En Grecia las distintas polis se asentaban sobre la base de una familia en la que el hombre era una figura preponderante y la mujer se encontraba rígidamente sometida a éste, su función era la de procrear, cuidar la casa y a dedicarse a sus hijos.

El estatus de la mayoría de las mujeres en los pueblos antiguos era semejante al descrito del pueblo romano y griego. Inclusive dicho estatus fue reconocido por uno de los más grandes pensadores del mundo, conceptualización que influyó de forma importante y negativa en el papel de la mujer. En efecto, Aristóteles afirmaba que la mujer era un hombre incompleto, señalaba que la mujer, en la procreación, era pasiva y receptora, mientras que el hombre era activo y quien daba, por estas razones, Aristóteles justificaba desde un punto de vista filosófico la autoridad del padre y del esposo sobre la mujer. Afirmaba también que la naturaleza creaba individuos para mandar y otros para obedecer, como sucedía con los esclavos, los que por naturaleza debían cumplir ordenes; en cuanto a los niños precisaba que eran seres inmaduros que debían quedar

sujetos a la autoridad del padre; y la mujer, debido a su naturaleza y esencia inferior al hombre, ya que precisaba que su capacidad era débil y por tanto su opinión no contaba, además de que en su calidad de reproductora asumían una función secundaria como simple receptora.

Este concepto tan pobre de la mujer reiteró y confirmó su reconocida incapacidad y marcó más aún las diferencias existentes entre ésta y el hombre. Esta idea influyó trascendentalmente, con consecuencias fatales en la historia de las subsecuentes generaciones, a pesar de que esta idea carecía de todo fundamento, y por consiguiente, la mujer representaría en un futuro: pasividad, sumisión y debilidad, lo que significó un fortalecimiento de hecho y de derecho del hombre sobre la mujer en la sociedad y nulificaría a la mujer en su calidad humana para desarrollarse en cualquier aspecto. En resumen la mujer a través de la historia se desempeñó fundamentalmente como madre y esposa, porque se creía que esa era su naturaleza y su destino, lo que originó mantenerla limitada y sojuzgada por sus diferencias biológicas, hecho que se reflejó en la desigualdad manifiesta y latente de los derechos limitados que le fueron reconocidos en tantas culturas, estados y ordenamiento jurídicos existieron, así como en su escasa participación en las diversas manifestaciones sociales, culturales y políticas, exclusivas del hombre, en donde poco o nada participó, pues el medio social le era adverso para su desenvolvimiento y preparación.

En la Edad Media la riqueza y el poder estaba basado en la tierra, el orden se fundaba en la fuerza, la propiedad y las armas, a lo cual la mujer no tenía acceso por su supuesta debilidad e incapacidad; sin embargo, debido a las circunstancias de aquel tiempo, tuvieron que establecerse derechos a favor de la mujer, esto es, cuando los feudos se volvieron hereditarios, a falta de varones la mujer adquirió el derecho de sucesión, con la condición de un tutor masculino hasta que ésta se casara, porque entonces el marido adquiriría sus bienes y el goce real de las tierras de su esposa.

La Iglesia fue una institución que en esta época tuvo un papel muy importante y fundamental en la sociedad medieval, su ideología, con respecto a la mujer, puntualizaba límites, al poder absoluto del marido en cuanto a que éste debía respetarla y amarla, pero justificó y mantuvo las mismas convicciones de dominio del hombre sobre ésta y sus hijos,

argumentaba que él debía ser el jefe de pareja, por haber sido creado primero por Dios y quien diera origen a la mujer.

Si bien es cierto que desde la época antigua y sobre todo en la alta edad media, el principio de igualdad era una tesis indiscutible, también era cierto que era inexistentes las instituciones jurídicas que la garantizaran. De hecho es hasta que estalló la Revolución Francesa que esta igualdad se consagró definitivamente como un principio y derecho fundamental de todos los hombres, lo cual se plasmó en la Declaración Francesa de los derechos del ciudadano, de ahí que el constitucionalismo moderno tomaría este ideal igualitario y lo consignaría como una garantía de igualdad para todos los hombres.

No obstante lo anterior y contrariamente a lo que podría pensarse de los precursores de la revolución francesa, en este sentido diferían en sus posiciones, por lo que hace a la mujer. Montesquieu designó como injustas las diferencias entre el hombre y la mujer, porque decía que la idea de inferioridad de la mujer no residía en su naturaleza, sino en su falta de educación; la posición de Rosseau era contraria porque consideraba a la mujer solo en función de madre y esposa, mientras que Voltaire en un plano ecléctico, aseguró que dicha función sería mejor desempeñada por la mujer si estudiaba.

Otro importante momento histórico comenzó a partir del siglo XVIII en Inglaterra, la Revolución Industrial, originándose con ella una nueva estructura, organización familiar y de trabajo, ya que las familias, conformaban su trabajo en unidades productivas generación tras generación, convirtiéndose estos grupos familiares en gremios cerrados e inaccesibles, pero con la llegada de la revolución industrial, los productos se produjeron masivamente en las fábricas, y por consiguiente el trabajo se trasladó fuera de aquellos gremios hacia el mundo público, quedando en el interior de las familias, las mujeres, quienes quedaron a cargo de las funciones domésticas y de la crianza de los hijos, es decir, que el trabajo "...cuando llega la revolución industrial toma nuevas formas e ímpetu. La mecanización rompe el ritmo de trabajo y las máquinas provocan nuevas especializaciones..."<sup>6</sup> Debemos puntualizar que se marcó un rompimiento

---

<sup>6</sup> CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. "Doctrina y Legislación Iberoamericana". Tomo I. Volumen I. Tercera Edición. Heliasta, S.L.R. Argentina. 1987. Pp.291 y ss.

del hogar con respecto al trabajo que se realizaba dentro de las unidades familiares, porque el trabajo que se desempeñaba dentro de dichas unidades quedó fuera de las mismas y a cargo del jefe de familia, quien que se convirtió en el responsable del mantenimiento de su hogar. Esta estructura de trabajo, dejó a la mujer en relación con el hombre en el mismo estado de inferioridad y subordinación a él, porque lo que ella realizaba en el hogar carecía de valor.

La revolución industrial y la revolución francesa han sido dos etapas históricas de suma trascendencia política, social y económica, con las que se dio comienzo a una apertura de nuevos caminos para la igualdad y la libertad de los nuevos estados. “La Revolución Francesa trajo consigo la consagración jurídica definitiva de la igualdad humana, como garantía individual subsistiendo actualmente como tal en la mayoría de los ordenamientos constitucionales de los países civilizados contemporáneos”<sup>7</sup>

En la etapa de la historia en nuestro México Prehispánico, la situación jurídica de la mujer, aunque también era desigual con respecto a los derechos reconocidos al hombre, no menos cierto es que gozaba de muchos más derechos en comparación con los establecidos en los ordenamientos jurídicos de los pueblos antiguos antes referidos, por ejemplo podían poseer bienes, celebrar contratos, acudir a los tribunales a solicitar el divorcio, si su marido la maltrataba físicamente o si incumplía con su obligación de proveer lo necesario para el hogar y sus hijos. No podemos dejar de precisar que el derecho azteca establecía figuras jurídicas y derechos sustantivos a la mujer, que actualmente se encuentran reconocidos en nuestro derecho mexicano vigente, tales como la capacidad jurídica para contratar, o la legitimidad para acudir ante los Tribunales para demandar diversos derechos (alimentos, divorcio, etc).

La función de la mujer en la costumbre de la sociedad azteca, quedó establecido dentro del hogar, haciendo de comer y cuidando a sus hijos. Desde un punto de vista religioso, la mujer, tenía cierto nivel jerárquico “...las deidades femeninas protagonizaban un papel principal como generadoras de la vida, y sus sacerdotisas cumplían las altas

---

<sup>7</sup> BURGOA Orihuela, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésimo Sexta Edición. Porrúa, S.A. México. 1994. Pp. 257 y 258.



funciones relacionadas con este culto.”<sup>8</sup> Pero en general se desempeñó principalmente como madre y esposa.

La historia de esta gran cultura cambió radicalmente con la Conquista de la gran Tenochtitlán en el año de 1521, lo cual provocó profundas transformaciones en todos los aspectos: político, social, económico y cultural. Los indígenas fueron maltratados y abusados por los españoles, así como también sus mujeres, a quienes se les hizo objeto de abusos sexuales y se les convirtió prácticamente en esclavas o sirvientas, de tal forma que su posición y derechos que les eran reconocidos dentro del marco jurídico azteca, quedaron nulos al implantarse el nuevo orden jurídico español, pues recordemos que España es en parte heredera del sistema jurídico romano, el que como hemos explicado era muy rígido y no reconocía derechos ni capacidad a la mujer en razón de su sexo. Consecuentemente la situación de la mujer quedó sujeta a la posición económica que tuviera, es decir, que si su posición era acomodada, entonces la desposaba algún español quien adquiriría todos los derechos y bienes que esta tuviera. “Las hijas de los nobles o caciques indígenas, al ser propietarias de cuantiosas dotes en joyas y posesiones, eran desposadas con españoles bajo la religión católica. Los privilegios que ellas obtenían a cambio eran: vestir a la usanza española, recibir el título de doña y el derecho de educar a sus hijos en conventos.”<sup>9</sup>

Con el paso del tiempo fue restablecido un aparente orden, desde luego bajo el dominio español. Durante los siglos siguientes a la conquista, la posición de la mujer siguió determinándose por su posición económica, una buena posición le permitía el acceso a estudios como el de la lectura, escritura, música, poesía u otras; sin embargo, la preparación de las mujeres era mal visto por la sociedad, su preparación intelectual tenía un gran obstáculo: la censura masculina. De hecho el jefe de familia y la iglesia determinaban las lecturas que podían ser leídas.

Como consecuencia de las profundas desigualdades y abusos que se vivieron en la Nueva España, se inició la guerra de Independencia en 1810, motivada principalmente por los criollos, en la búsqueda de libertad e

<sup>8</sup> Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. Nuestra Constitución. “Historia de la Libertad y Soberanía del Pueblo Mexicano”. Tomo I. Volumen 7. INEHRM. México. 1990. Pp. 13 y ss.

<sup>9</sup> *Ibidem* p. 17.

igualdad, con el objeto de emanciparse de la Corona Española. Las mujeres fueron participes activas de este movimiento de independencia, como lo fueron Josefa Ortiz de Domínguez, Leona Vicario y Manuela Medina, así como las mujeres de los guerrilleros que tomaran las armas en defensa de un ideal. Declarada la Nueva España independiente de la corona, se inicia propiamente México como una nueva nación, a la mujer le fue reconocida personalidad propia, pero siempre bajo la tutela de su padre o de su esposo, esto es, que tuvo calidad de menor y no le fueron reconocidos derechos políticos.

La desorganización del México nuevo era evidente, debates en el Congreso intentaban elaborar una constitución que restableciera el marco jurídico de nuestro país, hubieron congresistas que no olvidaron la posición de la mujer e intentaron darle una base sólida de sus derechos. La corriente liberal defendía las tesis de los derechos que por naturaleza le eran inherentes a todos los hombres, como la vida, la libertad, y la igualdad. “En los debates de este Congreso, concretamente en la sesión del 10. de julio de 1856, referente al artículo 10. de la Constitución, Ignacio Ramírez “El Nigromante”, llamó la atención de sus colegas diputados debido al olvido de incluir en el proyecto los derechos sociales de la mujer, abogó por su igualdad ante el hombre dentro del matrimonio y afirmó que los derechos de la mujer , dentro de éste, deberían de consignarse en la ley; además de que en atención a su condición específica, la legislación debía otorgarle privilegios y prerrogativas. El diputado liberal del Congreso Ponciano Arriaga señaló “...que la mujer es igual al varón y añadió: a medida que los pueblos adelantan en la civilización enaltecen a la mujer y reconocen sus derechos.”<sup>10</sup> No obstante lo anterior, a la mujer no le fueron otorgados derechos políticos, por considerarse un punto intrascendente a los problemas que en este tiempo se trataban de resolver. A pesar del esfuerzo de los Congresistas por lograr mejores condiciones de vida para los habitantes de México, persistían aun, grandes desigualdades y mucha pobreza.

Durante el gobierno del General Porfirio Díaz se agudizaron estos problemas y se inicia un nuevo movimiento que marcó nuestra historia, la Revolución Mexicana, que era el reflejo del descontento general

---

<sup>10</sup> Ibidem. p. 26

de los mexicanos por las condiciones de pobreza y desigualdad existentes, por las condiciones infrahumanas que los trabajadores tenían, esto es, por la explotación de la cual eran sujetos en cuanto a las interminables deudas por las tiendas de raya; así como por los bajísimos salarios que recibían. Hombres y mujeres manifestaron su inconformidad y participaron solidariamente en las huelgas como la de Cananea y la de Río Blanco. Es importante destacar como desde el movimiento de independencia hasta la revolución, las mujeres fueron partícipes activas de dichos movimientos, sobre todo en este último, en donde su colaboración fue decisiva y se inician entonces diversas corrientes feministas cuyos objetivos fueron analizar las nuevas demandas de la mujer dentro de la sociedad, la familia, la política, etcétera.

En 1916-1917, el Congreso Constituyente, encargado de la elaboración de nuestra carta magna, no reconoció tampoco los derechos políticos de la mujer. Pocos meses después de la promulgación de la Constitución de 1917, la anhelada igualdad de las mujeres obtuvo su primer victoria con el decreto de Venustiano Carranza, quien expidió la Ley de Relaciones Familiares señalando en sus considerandos: “que los derechos y obligaciones personales de los consortes deben establecerse sobre una base de igualdad entre éstos y no en el imperio que, como resto de la manus romana, se ha otorgado al marido” estableciendo dicho ordenamiento legal lo siguiente:

“Artículo 43. El marido y la mujer tendrán en el hogar, autoridad y consideraciones iguales; por lo mismo, de común acuerdo arreglarán todo lo relativo a la educación y establecimiento de los hijos, y a la administración de los bienes que a éstos pertenezcan.”

“Artículo 45. El marido y la mujer tendrán plena capacidad, siendo mayores de edad, para administrar sus bienes propios, disponer de ellos y ejercer todas las acciones que les competan, sin que al efecto necesite el esposo del consentimiento de la esposa, ni esta de la autorización o licencia de aquél.”

La regulación de los preceptos legales antes citados solamente

marcaron el inicio de la evolución de los derechos que en diferentes materias debían precisarse y reconocerse a la mujer. En materia laboral, la normatividad que se desarrolló en forma limitada, debido a que la calidad de madre y esposa, eran funciones consideradas y atribuidas únicamente a la mujer, la que se encontraba obligada en los trabajos del hogar y de familia, razón que motivo a los legisladores a prohibir a las mujeres trabajos peligrosos, insalubres y nocturnos, disposiciones que fueron aprobadas el 23 de enero de 1917. El Código Civil de 1928 dispuso en su artículo segundo que la mujer no quedaba sometida por razón de su sexo, a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles, en contraposición a esta declaración, los artículos 168 y 170 del mismo ordenamiento disponían que la dirección, cuidados y trabajos del hogar quedaban a cargo de la mujer, por consiguiente la mujer solo podía trabajar, bajo la condición de no descuidar su hogar, ya que en caso contrario su marido podía oponerse a que su esposa trabajara por esta razón.

La normatividad civil mostró acuerdo por la igualdad de las mujeres, pero al mismo tiempo dispuso ante todo su calidad de madre y esposa, por lo que su derecho al trabajo se limitó al cumplimiento de estas funciones, pues en caso de no cumplirlas su esposo quedaba facultado para impedir que desempeñara el trabajo que quisiera.

## **1.1 La Discriminación y las Normas Internacionales**

Las normas laborales también se mostraron parciales respecto al trabajo de las mujeres, porque lejos de motivar la igualdad de éstas, originó un exagerado proteccionismo en su favor, pues señalaban los legisladores que en atención a su condición específica, debían preverse privilegios y prerrogativas en su favor, lo cual las colocó en franca desventaja, ya que a largo plazo estas normas se convirtieron para la mujer en un freno para acceder al mercado de trabajo, debido a los privilegios concedidos a su persona; los empresarios por ejemplo, rehuían a su colocación. Aunado a lo anterior el proceso histórico que la enmarcó, dio como resultado, claras discriminaciones en su contra, por la supuesta debilidad e incapacidad que le eran atribuidas. Desafortunadamente esta imagen, inspiró a los legisladores mexicanos con el único objeto de protegerla, normas que lejos de entrañar igualdad, reflejaron desigualdad de

hecho y de derecho, surgiendo entonces nuevas diferencias frente al hombre que la colocaban en un plano de clara desventaja.

De hecho América es uno de los continentes que aun no ha superado el problema de la discriminación por razón de sexo, debido a ello en múltiples ocasiones la mano de obra de la mujer es más barata. La clase patronal alega que el trabajo de la mujer es inconstante debido a su maternidad.

La discriminación constituye una parte equivalente al principio de igualdad, concepto que ha sido desarrollado por diversas normas internacionales, las que se han encontrado limitadas en la elaboración de un concepto sencillo y concreto o de indicar un perfil específico del mismo, debido a que la discriminación fundada en muchas razones, entre ellas el sexo, se encuentra extendida tanto en el plano interno de cada Estado como en el ámbito internacional, y por consiguiente la apreciación de conductas discriminatorias varía de tal manera, que existe un desfase constante entre el ordenamiento internacional y el ordenamiento de cada país en cuanto a la tipificación de estas conductas.

Tenemos entonces que las normas internacionales han desempeñado un papel muy importante por lo que hace a la noción de discriminación, y han contribuido fundamentalmente al desarrollo de políticas para eliminar la misma, a través de los diversos instrumentos internacionales (tratados o convenios). En dichos instrumentos se puntualiza el perfil de conductas discriminatorias, sus tipos, y las soluciones correspondientes para erradicarlas; ello ha permitido consolidar experiencia y el subsecuente desarrollo de mejores normas y políticas para el avance de la lucha contra la discriminación, principalmente por lo que refiere en materia laboral en la discriminación retributiva. Dicho lo anterior, señalaremos ahora algunos rasgos esenciales de la noción de discriminación, en primer término tenemos que dicho concepto se refiere y se vincula originalmente al principio de igualdad separándose del ámbito formal de este último, para iniciar vida propia en un plano sustantivo, ya que la discriminación se puntualiza en una situación de marginación sistemática e histórica, profundamente arraigada y la que incide en ciertos grupos de sujetos, caracterizados por razones de opciones legítimas de todo ser humano; por ejemplo, la orientación sexual o los caracterizados también

por ocurrir en éstas características naturales de la persona, como lo es el sexo, conductas discriminatorias que tienen sus raíces en todo un sistema de infravaloración debido a las características ya mencionadas y para el análisis del tema que nos ocupa queda incluido dentro de este segundo grupo la discriminación en contra de la mujer por razón de su sexo.

Las causas discriminatorias se insertan y forman parte generalmente del concepto mismo de discriminación, así por ejemplo, tenemos al tratado adoptado por la ONU en 1979 para suprimir todas las formas de discriminación contra la mujer y la cual fue definida como “cualquier distingo, exclusión o restricción con base en el sexo” que pueda mermar el goce de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales: políticas, económicas, sociales, culturales, jurídicas o de cualquier otro campo. De la misma forma el convenio número 111 de la OIT, en su artículo primero define a la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”

Explican algunos autores españoles<sup>11</sup>, que la prohibición de la discriminación, es más que una simple prohibición de trato desigual, pues en este fenómeno social de la discriminación intervienen factores que implican comúnmente tratamientos peyorativos, que abarcan aspectos claves de la vida de los discriminados en su interrelación con los demás sujetos con los que conviven, tratos que se convierten en conductas ordinarias de tal forma que la marginación tiende a perpetuarse y en muchas ocasiones no se perciben como tratos desiguales conscientes e inclusive se manifiestan en tratos absolutamente iguales en forma. No obstante lo anterior la discriminación forzosamente tiene que concretarse jurídicamente en un trato desigual. Las normas internacionales ha establecido una tipología de actos discriminatorios, los que puede distinguirse en:

a) Discriminaciones Directas. Estas comprenden todos aquellos actos u omisiones que manifiestan de forma evidente, un uso indebido de criterios prohibidos en la ley, es decir, que el factor diferencial y discriminatorio se encuentra vedado por el orden normativo internacional o

---

<sup>11</sup> Instituto de la Mujer. Discriminación e Igualdad en la Negociación Colectiva. Rumagraf. S.A. Madrid. 1993. Pp 15 y ss.

interno de cada estado.

b) Discriminaciones Indirectas. En estas existe un tratamiento peyorativo dirigido a colectivos caracterizados por un factor ilegítimo de diferenciación, debido a factores cuya naturaleza es aparentemente neutra (principio de igualdad), pero que en su aplicación la aplicación práctica de dichos factores produce un efecto desproporcionadamente adverso sobre colectivos, en cuyo efecto negativo se detecta la discriminación, esta especificidad, es parte de la tipología reciente de discriminaciones. De hecho es difícil detectar este tipo de discriminaciones, las cuales quedan determinadas por un factor diferenciador y su resultado desproporcional, de tal forma que este factor deja de ser legítimo, si ello implica una grave marginación colectiva

Es indiscutible sin embargo que existen factores legítimos de diferenciación imposibles de evitar, pues el impacto desigual del derecho, es consecuencia de una diversidad social, por ello es que la discriminación existe o es calificada como tal por ser un resultado gravosamente marginatorio, luego entonces, la intención del sujeto que discrimina es absolutamente irrelevante para estos efectos. Dentro del ámbito laboral, por ejemplo el de una empresa, en la que existen una continua interrelación entre los sujetos que trabajan en la misma y los que se encuentran situados en un mismo estado jurídico determinado, no impide de hecho, dirigir estos mismos trabajadores comportamientos socialmente aceptados hacia otros sujetos a quienes se les puede dificultar y obstruir en su desarrollo y lo que los orilla a renunciar a su trabajo o a continuar trabajando en esas mismas circunstancias. Por tanto la responsabilidad de estas situaciones debe incumbirle al empresario por ser omiso en las relaciones de trabajo que vayan en contra de los derechos fundamentales de cada ser humano, por ello es el indicado para atacar prácticas discriminatorias de sus subordinados. De tal suerte tenemos que estas conductas y actitudes hacia los discriminados constituyen perjuicios intangibles en las condiciones de trabajo y esta aparente inmunidad, implica otro tipo de discriminación, porque se convierte también en una situación incómoda y de presión para los sujetos discriminados.

La discriminación puede también ser practicada por los mismos compañeros de trabajo de los discriminados o por sus jefes en comentarios

despectivos, insultos o escritos con una difusión notoria en los que se produzca una descalificación de los sujetos por su raza o su sexo, razones por las que las corrientes antidiscriminatorias señalan debe ser una actitud que debe tomarse en cuenta, por su repercusión negativa en el ambiente de trabajo de los afectados, porque es un elemento que debe ser considerado para valorar la relevancia de estas conductas, que significan un ataque a la dignidad del colectivo discriminado, por consiguiente, el único con facultades sobre esa organización de la que ostenta un dominio efectivo, es quien debe reprimir toda agresión a la dignidad de las personas que se integran en una determinada empresa, desde este punto de vista se concluye que la discriminación se traduce en una forma de vivir en la sociedad. reprimible cuando se articula en seno de las relaciones jurídicas.

### **1.1.1 Diversas Acepciones De La Igualdad Jurídica**

Hemos tratado el marco histórico a través de cual se desarrollo el principio de igualdad, así como el momento histórico en que se reconoció como una garantía individual en la mayoría de los ordenamientos constitucionales modernos; así como el actual y relativamente nuevo concepto de discriminación, desarrollado por las normas internacionales. Pero refiriéndonos específicamente a nuestro ordenamiento jurídico mexicano, la igualdad es una garantía individual consagrada y reconocida en la Constitución de 1917, y sobre la cual precisa el Diccionario Jurídico Mexicano lo siguiente “La igualdad que garantiza el orden jurídico a los hombres no significa que estos tengan siempre los mismos derechos y facultades” ya que el principio de la igualdad jurídica no significa sino que en las relaciones jurídicas no deben hacerse diferencias de trato sobre la base de ciertas consideraciones bien determinadas (p.e. la raza, el credo, religión, la clase social, etc.). Este es un aspecto importante en la idea de la igualdad jurídica, si el orden jurídico (p.e. La Constitución) contiene una fórmula que proclama la igualdad de los individuos (igualdad jurídica, ab obvo), pero si no se precisa que tipo de diferencias no deben hacerse. entonces la fórmula de la igualdad jurídica sería normativamente superflua. Establecer la igualdad jurídica significa que las instituciones que crean y aplican el derecho no pueden tomar en consideración, en el trato de individuos, diferencias excluidas por el orden jurídico; los órganos de aplicación solo pueden tomar en consideración las diferencias “aceptadas” o



“recibidas” por las normas de un orden jurídico.<sup>12</sup>

En este mismo sentido el maestro Burgoa Orihuela se pronuncia aduciendo que “Igualdad es la garantía individual la que tiene como centro de imputación al ser humano en cuanto tal, es decir, en su implicación de persona, prescindiendo de la diferente posición social, económica o cultural en que se encuentre o pueda encontrarse dentro de la vida comunitaria. Puede afirmarse que esa igualdad se establece conforme a la situación más dilatada en que se halla el gobernado, o sea, en su carácter de hombre y sin perjuicio de que simultáneamente esté colocado en situaciones específicas o de menor extensión y en las cuales la igualdad jurídica se traduce en el mismo tratamiento normativo para todos los sujetos que dentro de cada una de ellas se encuentren.”<sup>13</sup> Asimismo explica que la igualdad jurídica pronunciada por la Revolución Francesa fue sólo un principio utópico, pues en realidad los hombres no pueden ser tratados igual sin tomarse en cuenta las diferencias de cada caso. Es por tanto que la igualdad jurídica no es absoluta ni para todos los hombres sin distinción alguna. De lo que se colige que la igualdad en un sentido jurídico significa que los sujetos que se encuentren en determinada situación jurídica deben ser tratados igualmente de acuerdo a esa situación específica determinada.

Miguel Borrell señala que “La igualdad como garantía individual podemos concebirla en el sentido de que se deben considerar como iguales ante la ley, únicamente a los que se encuentren en la misma situación jurídica.”<sup>14</sup>

Tal como referimos al principio de este capítulo, el principio de igualdad no es absoluto como acertadamente lo indica el maestro Burgoa Orihuela, sino que su aplicación se circunscribe fundamentalmente a que en la relación jurídica, el supuesto legal o el tratamiento normativo que prevea la ley, no deben existir diferencias de tratamiento, sino que debe aplicarse la ley a los sujetos que se coloquen en la situación específica que se regule, es decir, que la igualdad es una garantía que implica un mismo tratamiento

---

<sup>12</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. México. 1987. Pp. 16 y 17.

<sup>13</sup> BURGOA Orihuela, Ignacio. Ob. Cit. p. 256.

<sup>14</sup> BORRELL Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Sista, S.A. de C.V. México. 1994. Pp. 28 y ss.

solo en igualdad de circunstancias, pero no una igualdad absoluta, pues cada sujeto se coloca en tantas circunstancias como supuestos jurídicos existentes haya en el orden jurídico establecido, y en este sentido sería injusto permitir privilegios o excepciones a ciertas personas en idénticas circunstancias. Un ejemplo claro de esta regulación en igualdad de circunstancias, la preveen los artículos 1 y 2 de nuestra constitución, los que a continuación se transcriben textualmente:

“Art. 1º En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.”

“Art. 2º Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán por ese solo hecho, su libertad u la protección de las leyes.”

El primer supuesto legal transcrito, en su contenido regula un tratamiento igual a los iguales, porque precisa en el caso específico que todos los individuos de este país gozaran de las garantías que otorga esta Constitución, por lo tanto estamos frente a una norma basada en la garantía de igualdad

### **1.1.2 Igualdad Jurídica de la Mujer. Artículo 4º Constitucional**

La constitución prevee en su artículo cuarto lo siguiente:

“Art. 4º.- La Nación Mexicana tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas. La ley protegerá y promoverá el desarrollo de sus lenguas, culturas, usos, costumbres, recursos y formas específicas de organización social, y garantizará a sus integrantes el efectivo acceso a la jurisdicción del Estado...”

“...El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia...”

La garantía de igualdad del hombre y la mujer se encuentra prevista en este artículo cuarto, pero aunque nos encontramos ante la declaración incuestionable de igualdad de los sexos, en este mismo precepto constitucional, existe una diferenciación de tratamiento a los iguales, ya que es a la mujer a quien sujeta a proteger a la organización y desarrollo de la familia, excluyendo al hombre, lo cual resulta contrario al principio de igualdad.

La mayor parte de los autores señala que la igualdad Jurídica entre el varón y la mujer establecida en el precepto constitucional es innecesaria, ya que ambos en su carácter de gobernados son titulares de las garantías que consagra nuestra Constitución al establecerse en su artículo primero que todo individuo gozara de las garantías que la misma otorga. Por otro lado es importante señalar que si bien es cierto que el hombre y la mujer como gobernados tienen las mismas garantías establecidas por nuestra carta magna, también es cierto que ha sido necesario el reconocimiento constitucional expreso del principio de igualdad del hombre y la mujer.

## **1.2 La Libertad.**

La libertad de la misma forma que el principio de igualdad, fue considerada como un derecho inherente a la naturaleza humana, el desarrollo de este principio durante el decurso de la historia siguió la misma suerte que el principio de igualdad, pues se consideraba la libertad como consecuencia de la naturaleza racional de hombre. A pesar de la creencia en estos ideales no existían instituciones jurídicas que garantizaran su aplicación. De hecho existieron otras instituciones reguladas y totalmente contrarias al principio de libertad, tal como lo fue la esclavitud, la cual regulaban la mayor parte de los pueblos antiguo, de hecho a los esclavos se les consideró como cosas, y carecían de derechos, por tanto su especial condición era contraria al principio de igualdad y de libertad.

Durante la Edad Media los siervos eran el equivalente a lo que antes de esa época habían sido los esclavos, y quienes eran explotados por los señores feudales. Es hasta la Revolución Francesa cuando la libertad se

convierte en un derecho reconocido para todos los hombres en la Declaración de los Derechos del Hombre de 1791. Antes de estallar la revolución, en materia de trabajo la libertad era muy restringida en el ejercicio de la industria y el comercio, ya que se mantenían bajo el control del poder real y existía además una excesiva reglamentación administrativa, que impedía el desarrollo de estas áreas económicas. Al comenzar el siglo XIX se inicia una nueva etapa en la industria y en el comercio, ello debido en gran parte a las circunstancias recién dadas: La Revolución Francesa y la Revolución Industrial que trajeron consigo una reestructura social, política y económica que abrió nuevos caminos hacia la libertad y la igualdad como principios base de todo marco jurídico. Por ejemplo en Inglaterra, Francia y E.U. se dio plena libertad al ejercicio de la industria y del comercio, podían constituirse libremente sociedades mercantiles, lo que provocó un gran desarrollo y expansión de esta actividad a todos los ámbitos de la economía.

Ahora bien por cuanto hace a la etapa de nuestro México Prehispánico, los aztecas gozaron plenamente de esta libertad de trabajo, ya que podían ejercer el oficio o profesión que más les conviniese, con el único límite de ejercer este derecho de acuerdo al estado que ocupara dentro de la sociedad, es decir, los altos puestos de gobierno eran reservados sólo para los nobles, y los plebeyos tenían el derecho de dedicarse al comercio u oficio que estos quisieren, excepto ocupar cargos importantes reservados a los nobles, las mujeres también tenían la libertad de ejercer el oficio que les conviniese, no le estaba prohibida esa libertad de ejercicio. La mujer plebeya podía desempeñarse como curandera, comerciante, tejedora o artesana; a la mujer noble, no le era permitido ocupar puestos importantes o administrativos o ejercer funciones de gobierno, porque eran puestos que solamente podían estar a cargo de nobles varones. Lo que si le era permitido ejercer a la mujer noble era el sacerdocio el que "...ofrecía algún campo de influencia pública para la mujer sacerdotisa, llamada cihuatlamacazqui."

Desafortunadamente la Conquista de la gran Tenochtitlán produjo grandes transformaciones, de tal forma que a los indígenas se les redujo prácticamente a esclavos, y consecuentemente, las libertades concedidas en este sentido fueron ignoradas e impuesto el régimen de la corona. La encomienda fue por ejemplo, una institución por medio de la cual los españoles obtenían el trabajo de los naturales a cambio de que el colonizador o encomendero, los educara y cristianizara, pero realmente ello

servió para disfrazar el abuso de que eran objetos, pues el trabajo lo desempeñaban en condiciones infrahumanas, por esta razón los indígenas quedaron sujetos a merced de la extrema ambición de riqueza y poder de los conquistadores. Los misioneros lucharon en contra de esos abusos y lograron que les fueran reconocidos derechos que fueron promulgados por las leyes de Indias para proteger a los naturales, como el derecho referente a la percepción de un salario, lo que nunca ocurrió, pues fueron ignoradas estas leyes por los colonizadores.

Dentro de la Nueva España el comercio se hallaba acaparado por comerciantes del consulado, los indígenas estaban sujetos al régimen de reparto de las mercancías que estaba en manos de los alcaldes y corregidores, funcionarios que tenían en sus manos el reparto del maíz, las mantas y de los demás productos de importancia para la vida de las comunidades indígenas.

Como podemos observar, el trabajo en la Nueva España quedó sujeto a las necesidades y ambición de los conquistadores, luego entonces el goce y ejercicio del derecho de trabajo que contemplaba el derecho azteca fue nulo. Solamente los Peninsulares y los criollos eran quienes gozaban de los mayores privilegios económicos, sociales y políticos, aunque los segundos no podían ocupar cargos públicos, políticos o administrativos de gran importancia.

Debido a la demanda de mano de obra indígena, en la Nueva España fue establecido el sistema gremial traído de Europa el que funcionó con plena autonomía para los trabajadores, quienes determinaban los salarios de acuerdo a las necesidades de los mercados; sistema que aquí no funcionó así, pues fue un sistema controlado por la corona española. “El estado intervino autoritariamente para fijar el número de trabajadores, tiempo y clase de servicio; patrón al que se le entregarían los indios y monto de la remuneración. Además, el sistema de gremios novohispano perseguía otro fin: restringir la producción colonial en beneficio de los productores y comerciantes de la península.”<sup>15</sup>

Una vez declarada la Independencia de México y en un primer

---

<sup>15</sup> Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. Ob. Cit. p. 65.

intento de restablecer el orden jurídico que regiría a la nueva nación, la Constitución de Apatzingán es la primera en instituir esta libertad de trabajo como un derecho fundamental de todos los hombres. La Constitución del 57 abolía los exámenes de artesanos, abolía también la esclavitud y dio un trato igualitario a los hombres en materia laboral, ya que ningún hombre podía ser obligado a trabajar contra su voluntad, por medio de una relación que no fuera libre y voluntariamente asumida por el trabajador.

El Constituyente de 1916-1917 respetó esa libertad de trabajo, y además, se implantaron las garantías sociales de los trabajadores, la cual se consagró en el artículo 123 que modificó sustancialmente las condiciones del trabajador, el que durante el porfiriato se caracterizó por la represión que existió en su contra.

“A partir de la tercera década de este siglo la protección al trabajador se ha incrementado y se han creado leyes al respecto, como la Ley Federal del Trabajo de 1931; las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, y otros dispositivos que han brindado apoyo habitacional, médico y de seguridad social para el trabajador.”<sup>16</sup>

### 1.2.1 Concepto de Libertad

Una acepción general de libertad, puede pronunciarse como la posibilidad de hacer todo lo que se estima deseable o factible, concepto que desde luego es inaplicable en un determinado ordenamiento jurídico, pues en contraposición al concepto de libertad, desde este punto de vista, ésta referirá a la posibilidad de hacer todo lo que se desee dentro de los lineamientos que un determinado sistema jurídico establezca en sus ordenamientos legales, por consiguiente la libertad se restringe a marco legal que rija la conducta de los gobernados. “La libertad como principio general del Derecho, está establecido en nuestra Carta Magna y en casi todas las Constituciones de los países democráticos del mundo pero universalmente considerada se observa cierta tendencia a limitar o precisar cada vez más el alcance y albedrío en interés de la colectividad y a veces del estado...”<sup>17</sup> “La libertad, traducida en esa potestad o facultad propia de

---

<sup>16</sup> Ibidem. P.69

<sup>17</sup> BORREL Navarro, Miguel. Ob. Cit. p. 27.

la persona humana de elegir fines y medios vitales, presenta dos aspectos fundamentales, establecidos en razón del ámbito donde aquélla se despliega. En primer lugar, la escogitación de objetivos vitales y de conductos para su realización puede tener lugar inmanentemente, esto es, sólo en el intelecto de la persona, sin trascendencia objetiva. En este caso, la potestad electiva no implica sino una libertad subjetiva o psicológica ajena al campo del Derecho. En segundo término, como el individuo no se conforma con concebir los fines y medios respectivos para el logro de su bienestar vital, sino que procura darles objetividad, externándolos a la realidad, surge la libertad social, o sea, la potestad que tiene la persona de poner en práctica trascendentemente tanto los conductos como los fines que se ha forjado. La libertad social, por ende, no se contrae al campo de la inmanencia del sujeto, sino que trasciende a la realidad, traducida en aquella facultad que tiene la persona humana de objetivar sus fines vitales mediante la práctica real de los medios idóneos para ese efecto. Esta es la libertad que interesa fundamentalmente al Derecho, ya que la otra, es decir, la subjetiva o psicológica, se relega al fuero íntimo del intelecto o de la conciencia, indiferente, en sí misma, a la regulación jurídica. La libertad social, que es la única que vamos a tomar en consideración, se traduce, pues, en una potestad genérica de actuar, real y trascendentemente, de la persona humana, actuación que implica, en síntesis, la consecución objetiva de fines vitales del individuo y la realización práctica de los medios adecuados para su obtención. Pues bien ese actuar genérico de la persona, esa libertad abstracta del sujeto se puede desplegar específicamente de diferentes maneras y en diversos ámbitos o terrenos. Cuando la actuación libre humana se ejerce en una determinada órbita y bajo una forma particular, se tiene a la libertad específica. Esta es, en consecuencia, una derivación de la libertad social genérica que se ejercita bajo ciertas formas y en una esfera determinada (libertad de expresión de pensamiento, de trabajo, de comercio, de imprenta, etc.) En otras palabras, las libertades específicas constituyen aspectos de la libertad genérica del individuo, o sea, modos o maneras especiales de actuar.<sup>18</sup>

En nuestra constitución las distintas libertades antes precisadas se encuentran garantizadas por nuestra constitución. Libertades que se refieran a la facultad que le son reconocidas a la cualquier sujeto para lograr los fines lícitos que se proponga; actuar que se limitará al marco jurídico

<sup>18</sup> BURGOA Orihuela, Ignacio. Ob. Cit. p 304 y 305.

establecido en un momento y lugar determinados.

### **1.2.2 Libertad de Trabajo. Artículo 5º Constitucional**

El artículo 5º establece la garantía de libertad de trabajo, el cual señala textualmente que “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación Judicial...” La garantía de libertad establecida en este precepto constitucional refiere específicamente a la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación u oficio que desee a fin de que dicho sujeto logre conseguir su bienestar, pues en caso contrario de que al hombre le fuese impuesta una ocupación que no se adecúe a los fines que se propone lo imposibilitaría a lograr su realización personal.

### **1.3 Diversas acepciones de Trabajo**

Trabajo, en general, es toda transformación de energía individualizada en el hombre. Desde un punto de vista social se define el trabajo como la exteriorización consciente de la energía humana, física o psíquica, o física y psíquica a la vez, con el fin de conseguir la realización de una necesidad, de un interés o de una utilidad social; desde un punto de vista económico, se considera el trabajo como aquella actividad consciente del ser humano, encaminada a producir un valor económico, es decir, algo que sirva para satisfacer una necesidad económica del hombre. Se ha considerado también como el esfuerzo directo que proviene del hombre, el cual se constituye además en una fuente de riqueza para los pueblos y por el cual el hombre sobrevive y progresa. En materia jurídica es necesario precisar qué se entiende por trabajo, como el realizado sin dependencia o subordinación que no están comprendidas dentro del campo jurídico. La Ley Federal del trabajo señala en su artículo 8º que trabajo es “...toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio...”<sup>19</sup> el cual además debe ser un trabajo personal subordinado, es decir, que la característica fundamental del trabajo en materia jurídica es la

---

<sup>19</sup> Artículo 8º de la Ley Federal de Trabajo.



subordinación o dependencia que se crea entre la persona física que presta sus servicios a otra persona física o moral.

### **1.3.1 El derecho del Trabajo**

Toda actividad humana, intelectual o material, es trabajo. Sin embargo, debemos precisar la relación que guarda con respecto al derecho. Es un hecho que en materia jurídica no existe un criterio uniforme en cuanto a la definición del derecho del trabajo, pues existen diversas definiciones, como aquellas que consideran éste como una expresión política social; otras lo definen como un ordenamiento de la producción; otras lo consideran como un regulador de la actividad laboral e inclusive otras lo presentan como el derecho de los económicamente débiles (clase trabajadora). La corriente seguida por nuestro ordenamiento legal laboral coincide con que el derecho laboral tutela el hecho social representado por el trabajo, el cual es un interés que existe por encima del personal, es decir, que la interpretación actual del derecho del trabajo trata de igualar las condiciones del económicamente débil, tratando de atenuar los excesos del derecho individual, para equilibrar principalmente las relaciones entre patrón y trabajador, bajo el principio de equidad entre dicha relación jurídica.

### **1.4 Mujeres Trabajadoras. Artículo 123 Constitucional.**

El artículo 123 de nuestra Constitución en su apartado A Fracción V, establece que lo siguiente:

“Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

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

contrato de trabajo:

I...

II...

III...

IV...

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

Tal como lo señalamos anteriormente el trabajo de las mujeres ha sido regulado en forma proteccionista. Los legisladores han considerado necesario establecer normas que tuvieran como punto fundamental la protección de la maternidad, lo que ha llevado a crear una discriminación en cuanto al trabajo de la mujer pues la Ley Federal del Trabajo en el capítulo V, título V, prohíbe a las mujeres labores insalubres o peligrosas, así como el trabajo nocturno industrial y el trabajo en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias, lo que lejos de privilegiar a la mujer ha ocasionado que su mano de obra o su trabajo sea desplazado y rehuido por los empresarios, debido al excesivo proteccionismo a favor de las mujeres, principalmente por su maternidad. Es importante establecer que el periodo de gestación, refiere al proceso del desarrollo del embrión desde su concepción hasta el parto y por lactancia el periodo posterior del parto en que la madre debe amamantar a su hijo, periodos en los que desde luego gozara de todos aquellos derechos establecidos por la Ley y los adquiridos durante su relación laboral.

## Capítulo Segundo

### HISTORIA DEL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DEL TRABAJO EN GENERAL

#### 2 El Trabajo en la Sociedad Azteca

En la sociedad Azteca todo individuo, de acuerdo al lugar que ocupaba dentro de la estratificación social y a sus aptitudes laborales, gozaba de libertad para dedicarse al oficio que más le conviniera. Tanto los plebeyos o macehuales, como los nobles o pilli, tenían la posibilidad de elegir el tipo de trabajo para su manutención y la de su familia. Las comunidades aztecas tenían la obligación de contribuir con su tributo o téquitl, el cual era aportado en especie o en trabajo, aportación que también realizaban los gobernantes, incluyendo al huey tlatoani, quien generalmente aportaba su téquitl mediante la administración de su gobierno; los sacerdotes aportaban su téquitl a través de la realización de su actividad religiosa y de ceremonias; los jueces administrando justicia; y los guerreros contribuían con su actividad bélica ejercida en el campo de batalla.

El tributo más importante era el que daban los macehuales, el cual era utilizado para el mantenimiento de la clase dominante, así como para la construcción de distintas obras públicas. Durante esta época la gente estaba organizada en unidades territoriales políticas - administrativas que recibían el nombre de calpulli, que eran tierras comunales usufructuadas por los plebeyos o macehuales para su mantenimiento. Estas tierras eran otorgadas por el huey tlatoani para que los campesinos cultivaran la tierra y con su producto llevaran el sustento de su familia y además cubrieran el pago de su contribución en especie o en trabajo. El tributo en especie consistía en la entrega de productos agrícolas, artesanías u otros, mientras que el pago en trabajo consistía en la prestación de algún servicio personal en las tierras de los nobles, o en la construcción de grandes obras públicas.

La gente especializada en algún oficio formaba cuadrillas para organizar el trabajo, las que estaban a cargo de los llamados mandones o capitanes, por el sistema de turnos o tandas, trabajos que se realizaban en

determinados periodos de tiempo. De hecho lo más común era que la gente contribuyera mediante la prestación de su trabajo, ya que generalmente quienes daban su tributo en especie, eran los comerciantes, los artesanos y los agricultores.

El hogar de los macehuales se encontraba constituido por parejas de casados, los que conformaba a su vez el núcleo productivo más pequeño e importante de la sociedad azteca, pues sus miembros cooperaban con la producción de todo lo necesario para el consumo de sus familias y para el pago de su *téquitl*, el excedente lo intercambian con comunidades o en el mercado. La división sexual del trabajo era parte constitutiva de las comunidades y fundamental en la sociedad azteca. “Entre los aztecas, la vida pública y civil se encontraba bajo el dominio masculino, en la medida en que el hombre era quien tenía las mejores posibilidades de ocupar los altos cargos políticos, militares y religiosos”<sup>20</sup>. Dentro de la organización de la familia el hombre tenía a su cargo trabajo agrícola, así como la elaboración de las artesanías; y por su parte la mujer se ocupaba de la cocina, no había de salir de su casa, y todo su trabajo sería cerca del hogar haciendo de comer y cuidando a sus hijos, aunque también se dedicaban a las labores agrícolas y al tejido.

Los artesanos especializados y de tiempo completo eran mantenidos por los campesinos, los que se especializaban también en cuadrillas; las principales actividades artesanales de estas características se transmitían de padres a hijos y eran las de los albañiles, plumajeros, los de talla de obsidiana y de elaboración de papel y sal. La clase noble por ejemplo adquiría mucha artesanía fina, artículos que eran trabajados principalmente por plumajeros, pintores, escultores, quienes satisfacían las necesidades rituales, ceremoniales y culturales de la clase dominante. El palacio del *huey tlatoni* fue el principal centro de producción de este tipo artículos de lujo, de hecho en este lugar se albergaba a los artesanos expertos en la elaboración de joyería, tallado de piedras y en la plumería a cambio de su manutención.

El trabajo de las mujeres de palacio, criadas y concubinas, era principalmente tejer el algodón que llegaba al palacio como tributo al *huey*

---

<sup>20</sup> Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. Ob Cit. P. 15

tlatoani.

La clase de los plebeyos se encontraba subdividida, la categoría que tenían dependía de la posición que mantenían sobre la tierra y del rango del señor al cual se encontraban sometidos. Los chinacaleque eran los macehuales de mayor jerarquía, porque esta población atendía y tributaba directamente al huey tlatoani. Los de la mas baja jerarquía eran los denominados tlatlacotin, individuos que por diversas causas se encontraban sometidos a prestar sus servicios personales de manera transitoria, figura que fue confundida por los españoles con la esclavitud; sin embargo, ambas eran muy distintas una de la otra, pues esta prestación de servicios personales se originaba por propia voluntad del individuo, quien para saldar una deuda, se daba en prenda transitoriamente; así como en los casos en se cometiera algún delito y entonces esta clase de servicios personales que se prestaban era como una especie de pena que debía cumplir el sujeto condenado a ella. Los servicios que comúnmente prestaban los tlatlacotin eran los de cultivar la tierra de sus propietarios, acarrear leña, u otras labores domésticas, las mujeres de éstos se ocupaban de moler y de tejer, lo que les era asignado generalmente.

Durante este periodo los gobernantes se preocupan por asignar a sus gobernados, tierras suficientes para hacerlas producir y que éstos con su producto logaran la satisfacción de sus necesidades y las de su familia, y también para dar el tributo correspondiente.

Como hemos indicado anteriormente gran parte del tributo dado por la clase plebeya, era utilizado para la manutención de la clase noble, así como para alimentar a los trabajadores de las obras públicas que prestaban sus servicios para pagar el tributo que les correspondiera, y para financiar las campañas militares que emprendía el huey tlatoani. Estos productos también se utilizaban para agasajar a los grandes señores invitados a importantes ceremonias públicas. La sociedad azteca reflejaba una organización jurídica política y social muy desarrollada, pues tal como se indicó en el capítulo anterior, los aztecas eran muy superiores a muchos pueblos antiguos del continente europeo, por ejemplo, en el aspecto jurídico las mujeres gozaban de derechos perfectamente determinados. Ahora bien en la sociedad azteca la división sexual del trabajo era parte constitutiva de ésta y en este sentido el hombre o el esposo era quien debía trabajar, y la

mujer se quedó a cargo del hogar y al cuidado de sus hijos; sin embargo, la mujer azteca también se dedicaba a otras labores que podía desempeñar dentro de su mismo hogar como el tejido, moler, la costura o la agricultura.

Por lo que hace a la clase noble, aunque los varones eran los que más posibilidades tenían de ocupar los mejores cargos políticos, militares y religiosos, las mujeres solamente podían ocupar cargos religiosos importantes y al menos el sacerdocio representaba para la mujer azteca un campo de influencia pública, es decir, la mujer en general tenía limitantes, pero le eran reconocidos muchos otros derechos. Este marco jurídico establecido por el Imperio Azteca fue destruido por los conquistadores, quienes a su llegada impusieron su propio sistema, lo que trajo como consecuencia un retroceso e inestabilidad general para las generaciones venideras.

## 2.1 Los Sistemas de Trabajo en la Colonia

Durante la Colonia existieron diversas formas de trabajo como lo fueron la encomienda, el repartimiento, los gremios, entre otros sistemas, la división sexual también se hizo latente en cada una de estas formas de trabajo.

Uno de los sistemas laborales más importantes después de la conquista fue principalmente el de la esclavitud, en el que se obligaba a los naturales a los trabajos forzados, y en el que se les consideraba como cosas. “Muy tempranamente comenzó la esclavitud ilegal en los obrajes y también la lucha de las autoridades virreinales contra ella”<sup>21</sup>. Había también esclavos negros traídos de África para tareas difíciles. El trato que los colonos daban a los esclavos era de un abuso excesivo y explotación, llegando al grado de golpearlos, de disponer de sus vidas y de marcarlos con hierro candente. Las mujeres de los esclavos adquirían la misma condición de sus esposos, quienes trabajaban generalmente como sirvientas en las casas de sus amos. La situación de los esclavos negros era la más difícil de aquellos días, pues eran los más abusados y quienes desempeñaban las labores más pesadas, por esa razón eran preferidos por los conquistadores. La condición de

---

<sup>21</sup> CARRILLO Azpeitia, Rafael. El Movimiento Obrero Mexicano 1823-1912. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Segunda Edición. 1986. P. 62.

esclavo era hereditaria, pues según las leyes, el hijo de la mujer esclava adquiría la condición de su madre y todas las ganancias pertenecían a sus amos. El mayor auge de esta forma de trabajo fue después de la colonización hasta mediados del siglo XVII, porque posteriormente disminuyó la importación de esclavos negros, debido a que eran más costosos. El término de este sistema se dio al comienzo de la guerra de Independencia de 1810, cuando el cura Miguel Hidalgo expidió el decreto en el que abolía la esclavitud.

Otra forma de trabajo aplicada durante los tres siglos de dominación española, fue la encomienda, la cual fue establecida desde los primeros años de la conquista, para explotar la mano de obra indígena, se repartía la tierra de la Nueva España a los conquistadores españoles y al mismo tiempo se les repartían indios, quienes quedaban obligados a prestar sus servicios o mano de obra, sin remuneración alguna, además de que debían dar un tributo. Este sistema de trabajo fue igualmente de abuso y explotación a los indios, porque los colonizadores tenían un poder muy amplio sobre los naturales, tan grande como el que se tenía sobre los esclavos, ya que los naturales que servían a los encomenderos podían explotar el trabajo de los naturales y exigirles tributo, además de que era un trabajo perpetuo sin pago alguno, se les utilizaba, por ejemplo, para la construcción de edificios, de iglesias, trabajo en las minas, etcétera. Las mujeres, los niños y los ancianos, sujetos a la encomienda, quedaban excluidos de los trabajos forzados a los que eran sometidos los indios, pero en cambio las primeras realizaban labores domésticas, trabajo que desempeñaban casi siempre en la casa de los encomenderos. La concesión de la encomienda era otorgada solamente por el rey o por las autoridades novohispanas como los virreyes, los presidentes o gobernadores. La encomienda era un sistema hereditario de trabajo, esta figura subsistió hasta el siglo XVII, pues a partir de este siglo los encomenderos quedaron obligados a contribuir con la Corona Española en un tercio de las rentas que le producía dicha concesión, lo cual desde luego no convenía a los intereses de los encomenderos.

El repartimiento fue un sistema de trabajo que dio inicio a mediados del siglo XVI, cuando muchos esclavos fueron liberados, y dejaron de otorgarse licencias para la encomienda; lo que trajo como consecuencia insuficiencia en la mano de obra. La Corona Española intentó que el nuevo

sistema de trabajo fuera voluntario, lo que no funcionó, porque el número de indígenas que prestaba sus servicios era muy reducido.

Así nace el repartimiento, sistema que obligaba a los indígenas a alquilarse para trabajar en el campo, en la ciudad o en las minas, es decir, que a cambio de prestar sus servicios se les pagaría un jornal. Para realizar este alquiler la corona nombro a jueces repartidores, quienes distribuían a los naturales para el desempeño de diversos trabajos, principalmente los forzosos. Las mujeres, los niños y los ancianos no realizaban estos trabajos, pero las primeras se ocupaban en las labores domésticas y quedaban al cuidado de sus hijos. En el repartimiento los servicios de los indios se hacían de manera rotatoria o por turnos, pero a causa de epidemias, muchas comunidades indígenas disminuían, por lo que fue necesario conseguir más trabajos forzados y se siguieron practicando métodos violentos a fin de conseguir el reclutamiento de más naturales, por consiguiente este sistema de trabajo también se convirtió, al igual que los demás, en un sistema impositivo y caracterizado por constantes abusos.

A principios del siglo XVII la Corona prohibió el reclutamiento de indios en uso de la violencia, estableciéndose la desaparición del repartimiento, el cual solo subsistió para la minería, con la condición de que los naturales escogieran libremente a sus patrones, sistema que continuó funcionando hasta finales de la Colonia.

En consecuencia, surgió una nueva forma de trabajo denominado voluntario, el cual surgió en el siglo XVII, pues la Corona quería que los naturales escogieran libremente a sus patrones, es decir, que hubiera libre contratación. Este nuevo sistema de trabajo se caracterizaba por las medidas protectoras a los obreros, los patrones solo podían contratar a varones de los 18 a los 50 años de edad, quedando igualmente excluidos los ancianos, las mujeres y los niños, quienes solo podían desempeñar funciones de acuerdo a su edad y a su sexo, en este sentido las mujeres laboraban generalmente como sirvientas; además se establecía como obligación para los patrones, la de dar un trato humano al trabajador y no abusar y explotarlo como se acostumbraba. La nueva forma de trabajo, regulaba el tiempo determinado en el que el trabajador prestaría sus servicios, así que las leyes establecieron: que el contrato se limitaría a un año; que el salario se pagaría al trabajador directamente; que éste



descansaría un día a la semana; y que durante la jornada de trabajo de daría al trabajador un descanso para comer; además de que estaban obligados los patrones a curar a sus trabajadores enfermos.

Durante esta época también surgieron varias empresas denominadas obrajes, las cuales eran propiedad de una o varias personas, tenían la “ventaja de no someterse a las trabas de las ordenanzas gremiales y pudo así organizar más racionalmente el trabajo, comprar materia primas al mayoreo y beneficiándose del trabajo forzado del servicio personal y después del esclavo”<sup>22</sup>, en estas empresas se reclutaba gente por medio de contratos libres, el sistema funcional de esta forma de trabajo era a través de las personas que aprendían el oficio durante tres años, generalmente los padres llevaban a sus hijos mayores de 15 años para que aprendieran el oficio, y una vez cubierto el periodo requerido, se les daba trabajo en el obraje. Los aprendices no cobraban salario sino que solo podían vivir y comer en la empresa. Desgraciadamente los dueños de estas empresas a gran escala requerían de mucho personal y de que fuera permanente, por lo que volvieron a utilizar medidas abusivas, para retener a sus trabajadores, como lo fueron las deudas a las que quedaron sujetos los indios; los patrones les daban cantidades elevadas por adelantado de dinero, imposibles de cubrir, por lo tanto quedaban obligados a servir permanentemente a sus patrones mientras no cubrieran sus adeudos; por consiguiente, los trabajadores fueron sometidos a abusos excesivos y constantes como lo eran trabajos intensos, insuficiente comida y penas corporales, ante esta pésima situación las autoridades dispusieron que solamente podía contratarse libremente a los indios, quienes voluntariamente se alquilarían.

La artesanía y la producción de manufacturas de bajo precio era producida por artesanos indígenas, quienes seguían abasteciendo a la población de diversos artículos de bajo costo, debido a que la competencia con los españoles les obligaba a los primeros abatir sus precios, en consecuencia y para evitar esta situación de competencia desleal surgió entonces el trabajo formado a través de los gremios, que eran asociaciones de artesanos de un mismo oficio, tenían así el monopolio de determinada actividad, tal como fue el caso de bordadores, zapateros, maestros de escuela, entre otros. En este sistema también existía una formación

---

<sup>22</sup> CARRILLO Azpeitia, Rafael. *El Movimiento Obrero Mexicano 1823-1912* Ob. Cit. P. 61.

jerárquica entre los del gremio, primero eran aprendices, luego oficiales y después maestros, categorías que podían ser escaladas.

El aprendiz comenzaba a trabajar en el oficio del taller a partir de sus 18 años, éste quedaba a cargo del maestro a quien debía obedecer y aprender de él el oficio que se desempeñaba en el gremio, el aprendiz no recibía salario sino casa y comida, la finalidad era que los aprendices adquirieran la destreza de los maestros y alcanzaran su categoría, para que entonces pudieran abrir su propio taller. El oficial era un trabajador asalariado que trabajaba para el maestro, después de cierto tiempo, podía realizar un examen y si lo aprobaba se convertía en maestro. La jornada en un taller era de 12 horas con dos descansos para el almuerzo y la comida, los menores de edad y las mujeres tenían la misma jornada, pero les era prohibido realizar trabajo nocturno, al igual que a los menores de edad.

El trabajo en minas fue otro de los trabajos de mayor demanda durante la Colonia, la explotación de minas se realizó mediante trabajos forzosos, así como a través de la libre contratación, este era uno de los trabajos de mejor paga, la jornada de trabajo era de siete horas, con sus respectivos descansos de un día a la semana y los días festivos, en caso de accidente los trabajadores recibían como pago la mitad de su jornal y se les daba atención médica. El trabajo en las minas era pesado y peligroso, se necesitaba gente especializada y experimentada, esto motivo una mayor demanda de mano de obra, por lo que los dueños de minas daban mayores salarios a los trabajadores que permanecieran en los centros mineros y se adiestraran, por lo que el sistema de trabajo de mejor funcionamiento, era el de libre contratación. Las mujeres no podían realizar este tipo de trabajo, les era prohibido por considerarse muy peligroso y pesado.

Desde el inicio de la colonización, el trabajo agrícola se encontró en manos de los indígenas, quienes trabajaban las tierras de su encomendero, cuando se prohibió este sistema de trabajo, la mano de obra quedó sujeta a otro sistema que sustituyó al anterior que fue el repartimiento. La mano de obra que se necesitaba era escasa, pues existía en aquellos tiempos gran mortandad debido a las epidemias que se daban entre los naturales; por esta razón los dueños de las tierras buscaban atraer la mano de obra de los indígenas a sus haciendas o ranchos y de esta manera asegurar campesinos que trabajaran durante todo el año, y a quienes se les

denomino gañanes, naboríos o laboríos.

Para atraer la mano de obra de los indígenas y asegurar el trabajo de los campesinos, los hacendados les daban a cambio un jornal, una ración de la cosecha que se obtenía, generalmente era el maíz, además se les daba un pedazo de tierra para que ellos la sembraran, a veces hasta se les daba vestimenta y utensilios de trabajo; sin embargo perdían prácticamente la libertad de trabajo o la de trasladarse a otro lugar. Al comenzar el siglo XVII y con tal de atar a sus trabajadores, los hacendados recurrieron al uso del sistema de deudas y así asegurar mantenerlos arraigados a la hacienda a la que pertenecían, esto es, a los campesinos les adelantaban dinero en grandes cantidades que después no podían cubrir a lo largo de su vida ni con su trabajo, por lo que sus descendientes quedaban sujetos a dicha deuda. A la par surgió el sistema de salario de subsistencia en el que se daba a los campesinos un salario mínimo para así lograr mantenerlos arraigados en la hacienda. Las condiciones de los laboríos fueron empeorando, sus mujeres al igual que ellos, también quedaban sujetas junto con sus hijos a las deudas que se contraían, pagando las mismas con su trabajo al servicio de la hacienda en las labores domésticas.

La Corona española dictó medidas para limitar el abuso de los hacendados por medio del sistema de deudas y dar protección a los peones ante tales situaciones, al comienzo del siglo XVIII con motivo de intereses comerciales, se desprotegió completamente a los trabajadores agrícolas, quienes fueron libremente explotados y abusados. A pesar de estos sistemas represivos y el aumento de severidad en las relaciones entre los hacendados y campesinos, al menos a través de las haciendas tenían seguro techo, comida y trabajo.

El trabajo mayormente ocupado por las mujeres durante estos años de dominación española, fue el servicio doméstico, por libre contratación o por medio del repartimiento, aunque este trabajo era para ambos sexos. La corona española prohibió que la contratación de estos trabajadores fuera por más de un año, con el objeto de evitar la esclavitud. Se les daba un salario, debían ser bien tratados, en caso de enfermedad debían ser atendidos, tenían habitación y alimento, Las mujeres indígenas eran generalmente quienes prestaban este servicio; si eran solteras tenían que pedir permiso a sus padres para poder trabajar, o en el caso de las

casadas el permiso lo daba el marido; si quedaban embarazadas se les prohibía trabajar a partir del cuarto mes de embarazo hasta que su hijo cumpliera tres años de edad.

Al finalizar la época colonial el sistema imperante de trabajo era del de libre contratación para todas las actividades, los esclavos para este entonces eran pocos, pues el costo de los mismos era mayor y por tanto al estallar la Independencia en 1810, el número de esclavos era mucho menor al número de esclavos que comenzó a partir de la colonización.

Las relaciones laborales se regían entonces por las ordenanzas de la Corona y por las disposiciones dictadas por las autoridades de la Nueva España, es decir, por los corregidores, alcaldes o virreyes.

En resumen las formas de trabajo establecidas durante los tres siglos de dominación española, fueron de abuso y explotación, aunque desde luego la corona buscó diversos sistemas para evitar dicha situación, por ello crearon el repartimiento y el trabajo voluntario, entre otros sistemas, mismo que degeneraban los colonizadores, quienes siempre buscaban burlar las leyes u ordenanzas que regularan el trabajo y que protegieran a los trabajadores. La división sexual en estos sistemas de trabajo también funcionó, principalmente por lo que respecta a los trabajos forzados, los que solo desempeñaban los varones indígenas; las mujeres se dedicaban a labores domésticas, a su hogar, a cuidar a sus hijos, a moler, a tejer u otras parecidas que pudiesen desempeñar en su casa, las que quedaban excluidas junto con los niños y los ancianos a los trabajos forzados.

Es importante destacar que las ordenanzas emitidas por la Corona trataron de regular las relaciones laborales, reconociendo a los trabajadores importantes derechos, como el contratarse libremente; la obligación por parte de los patrones de otorgar asistencia médica a sus trabajadores, en caso de accidente o de alguna enfermedad; el pago de un salario; un día de descanso a la semana. A las mujeres se les prohibió desempeñar trabajos nocturnos, peligrosos e insalubres, a las mujeres embarazadas también se les prohibió prestar sus servicios a partir del cuarto mes de embarazo. Toda esta normatividad sería posteriormente retomada y establecida en nuestra Constitución promulgada en 1917.

## 2.2 Del trabajo en el México Independiente, su regulación y desarrollo.

Dadas las condiciones de la recién independencia de México, como una nueva nación, no existía un marco jurídico establecido, ya que con la promulgación y consumación de la independencia, los ordenamientos establecidos por la corona española, a través de las diversas ordenanzas que dictaba, quedaron sin efecto alguno. Debido a estos constantes cambios tampoco existía una ley que regulara las relaciones laborales que existían, aunque había sido ya reconocida la libertad de trabajo. En el nuevo México independiente se propició el fomento a la industria y al comercio, actividades productivas base de la estructura económica desarrollada en aquel siglo. La sociedad de esta nueva nación se encontraba, al consumarse la independencia, dividida principalmente en cuatro grupos: el empresarial, el eclesiástico, el oficialista y el grupo popular.

Importantes comerciantes, industriales, hacendados y dueños de grandes minas conformaban el grupo empresarial, actividades económicas que se encontraban en manos de los extranjeros y de los criollos.

El clero durante este siglo seguía predominando fuertemente, aunque se veían venir cambios importantes, por el cambio de mentalidad de algunos de sus miembros. La iglesia se dividía en alto y bajo clero el primero era favorecido económicamente por grandes propietarios de tierras, era beneficiario del diezmo y recibían bienes por herencia de sus creyentes, además era la institución que tenía bajo su dominio y control la educación; en cambio el bajo clero al igual que la gente humilde padecía económicamente, pues vivían de las limosnas y las misas que celebraban.

Otro grupo social dentro de la sociedad mexicana lo conformaban el ejército y la burocracia, los que dependían del erario público y quienes además quedaban sujetos a los constantes cambios de las muchas administraciones.

La milicia representaba un grupo de gran importancia, y además en él se daban oportunidades políticas, pues se encontraba cerca de los círculos más importantes de políticos; el ejército tenía fuero especial, y

tenía bajo su control la seguridad de los caminos, por tanto estaba bajo su control el comercio, una de las actividades más productivas de estos tiempos, lo que representaba evidentes ventajas, y les daba mayor fuerza institucional.

Los rancheros, indígenas, peones, obreros, artesanos, dulceros, lecheros, sirvientes, panaderos y todos aquellos que no pertenecían a la clase empresarial, o a la burocracia, formaban la clase popular, caracterizada por las condiciones paupérrimas en que se encontraba.

Las mujeres realizaban trabajos generalmente domésticos, también se dedicaban a la costura, el lavado y elaboración de tortillas, trabajaban para tratar de mejorar las condiciones de sus familias y contribuir económicamente, y a quienes se pagaba muy poco. Los niños también participaban activamente en algunos trabajos a partir de los 6 o 7 años de edad. No obstante lo anterior la producción económica era muy escasa y por tanto el empleo era inestable para los trabajadores; una vez colocados en alguna empresa. A fin de ayudarse entre ellos mismos se organizaron e iniciaron, el sistema de gastos inesperados, que en realidad era una especie de caja de ahorro que llevaban para gastos en caso de que alguno de los trabajadores falleciera, o para dar dinero a su viuda, o festejar algún santo. A estas agrupaciones se les denominaron sociedades mutualistas, generalmente estas sociedades se constituían por trabajadores mas o menos estables en su actividad, como los panaderos, artesanos u obreros.

Desgraciadamente las condiciones de desempleo se proliferaban y las condiciones de pobreza empeoraban cada vez más para la clase más pobre. En la Ciudad de México se ocupaban las gentes en desempeñar trabajo en talleres, los que estaban sujetos a algún gremio, y las actividades que no se encontraban dentro de aquellas eran sancionadas por la policía, tal como lo fueron los vendedores ambulantes. Asimismo en el campo las condiciones eran también similares, pues la situación vivida en el campo era difícil ya que los peones, trabajadores agrícolas, trabajaban arduamente de sol a sol durante doce horas continuas, y la retribución que recibían a cambio apenas les era suficiente para alimentarse ellos y sus familias, retribución que recibían injustamente en especie, maíz u otros productos agrícolas, los que se distribuían en las tiendas de raya donde se

les pagaba en especie por medio de vales; las mujeres se ocupaban en trabajos domésticos en las haciendas u otros similares a éste.

La inestabilidad política que existía en México y la pobreza de la clase popular, eran elementos que hacían cada vez más difíciles las condiciones en nuestro país, de tal forma que comienzan a gestarse fuertes conflictos internos. Aunado a lo anterior no había tampoco un marco jurídico que rigiera éste. La situación era tan urgente de resolver, que Ignacio Comonfort como presidente, decretó el Estatuto Orgánico, el que solo provisionalmente debía regir la nación, mientras se promulgaba una nueva Constitución. En dicho estatuto se estableció la libertad de trabajo y se prohibió a los menores de catorce años laborar, a menos que sus padres lo autorizaran o en su defecto sus tutores.

Por otro lado el Congreso Constituyente debatía los términos en que se establecería la nueva Constitución, Ignacio Ramírez, el Nigromante, planteo esta problemática social del pueblo mexicano, sostuvo que las condiciones de los trabajadores debían ser legisladas, situación que tenía que ser regulada debido a la explotación a la que estaban sujetos, y también debía regularse la situación de las mujeres y los niños, a quienes se les debía proteger; sin embargo, esta situación no fue tomada en cuenta, por la que la Constitución de 1857 fue omisa al respecto.

Los conservadores no reconocieron la nueva Constitución, dándose inicio al periodo llamado la “Guerra de Reforma”, lucha que finalmente ganaron los liberales dirigidos por Benito Juárez, quien en 1861 restablece la Constitución de 1857. Los conservadores siguieron pugnando por establecer una monarquía como gobierno en México, la que lograron establecer en 1864 con Maximiliano de Habsburgo, quien quedando a cargo de la corona elaboró una legislación social, encaminada a la protección de campesinos y trabajadores, disposiciones que establecían, entre otras cosas: la libertad, en cualquier tiempo, de los campesinos de separarse de la hacienda donde prestaran sus servicios; que durante la jornada desempeñada de sol a sol se diera a los trabajadores dos horas de reposo; que los patrones estaban obligados a otorgar un día de descanso a la semana a sus trabajadores; que quedaba prohibido el pago en especie, y que los salarios debían pagarse en efectivo, y asimismo, que quedaban prohibidos los castigos corporales. Estas disposiciones no tuvieron vigencia alguna.

Los liberales por su parte no reconocieron el gobierno implantado por los conservadores, mismo que fue derrocado en 1867, y Juárez volvió a ocupar la presidencia. Durante su periodo presidencial fue promulgado el Código Civil, el cual contemplaba todas las actividades del hombre. A la muerte de Juárez, la presidencia la ocupó Sebastián Lerdo de Tejada, quien al reelegirse por segunda ocasión, es desconocido en su gobierno por el general Porfirio Díaz y por el presidente de la Suprema Corte de Justicia, José María Iglesias, situación que motivo nuevamente el levantamiento de armas. Ante el triunfo inminente del general Díaz, éste tomó en sus manos el poder ejecutivo, periodo que ocupó de 1876 a 1880, reeligiéndose nuevamente después de Manuel González en 1880 hasta 1911 cuando es obligado a renunciar a su cargo.

Durante la dictadura del presidente Porfirio Díaz, la situación en cuanto a las condiciones de los trabajadores no fueron tomadas en cuenta, las que de por sí ya eran muy difíciles, y las cuales se habían agravado aún más por la inestabilidad política existente. Por el contrario la riqueza agrícola, industrial y comercial se encontraba bajo el dominio extranjero, entre españoles, ingleses, americanos y franceses principalmente, favorecidos por el presidente Díaz, hecho que empeoró todavía más las condiciones de los trabajadores. “La situación de la mujer obrera durante el porfiriato (1876-1910) fue de grave estado de explotación. Los salarios eran muy bajos y los horarios de trabajo excedían las diez horas, incluyendo los de los niños. Asimismo, el endeudamiento de los trabajadores no terminaba, debido al sistema de las tiendas de raya.”<sup>23</sup> El gobierno del General Porfirio Díaz se caracterizó por su sistema represivo, en el que cualquier intento de protesta en su contra era castigado.

La situación de los trabajadores era ya insostenible, la clase trabajadora comenzó a asociarse, primero organizándose para ayudarse mutuamente entre los mismos trabajadores, para cubrir alguna necesidad imprevista. Al comenzar el siglo XX la inconformidad era palpable ante las injustas condiciones de los trabajadores, por lo cual los gobernadores de algunos estados de la República, intentaron moderar estas condiciones mediante la regulación de estas relaciones, disposiciones como la ley sobre “Riesgo y Profesionales”, como el caso del Estado de México y Nuevo

---

<sup>23</sup> Instituto Nacional de estudios históricos de la revolución mexicana Secretaría de Gobernación. Nuestra Constitución. Ob Cit. P. 27.



León.

Las sociedades mutualistas se convirtieron en fuertes organizaciones, a las cuales se les denominó Círculos de Obreros, dirigidas por los hermanos Enrique y Ricardo Flores Magón, autores del “Programa y Manifiesto a la Nación de la Junta Organizadora del Partido Laboral Mexicano”, suscrito en 1906, en este programa se planteaba una jornada laboral de ocho horas, el pago de un salario mínimo y en efectivo, la prohibición del trabajo a menores de quince años, indemnización en caso de accidentes de trabajo y en general otras condiciones encaminadas a mejorar la situación real de los trabajadores. Asimismo Ricardo Flores Magón, “... a través del periódico Regeneración, hizo una invitación a las mujeres mexicanas a unirse a la causa revolucionaria.”<sup>24</sup>

El 1 de junio de 1906 estalló la primer huelga en Sonora, los mineros de la empresa denominada Cananea Consolidated Cooper Co., S.A., se anotinaron frente a las oficinas de dicha empresa, exigiendo un mayor salario y una jornada de ocho horas. Las autoridades del lugar propusieron que una comisión mediadora planteara estas peticiones a los representantes o encargados de la empresa, las que fueron rechazadas. Ello motivó un enfrentamiento, que terminó en muchas muertes de los trabajadores. Aunque a este movimiento se sumaron otras huelgas de otras empresas, finalmente fueron reprimidas por el gobierno y encarcelados sus dirigentes. Este fenómeno social marcó el primer precedente del movimiento obrero mexicano.

Otra importante huelga es la que estallaron los trabajadores de la industria textil en Río Blanco, Veracruz, así como las huelgas de Puebla y Tlaxcala, declaradas el 4 de diciembre de ese mismo año de 1906. Los patrones por su parte tratan de contrarrestar la fuerza cobrada por estas organizaciones de trabajadores, los patrones deciden organizarse y formulan entonces, un reglamento de trabajo, el cual no satisfizo a la clase trabajadora; y con el objeto de ejercer presión en sus trabajadores éstos declaran el paro patronal.

Ante esta situación acuden los trabajadores al Ejecutivo

---

<sup>24</sup> *Ibidem*. P. 28

Federal, quien resuelve a favor de los patrones; inconformes por esta determinación, se manifestaron los obreros ante las oficinas de sus centros de trabajo, la respuesta no se hizo esperar por parte del gobierno, quien reprime por medio de la violencia esta situación

Las huelgas comenzaron a estallar cada vez más en diferentes partes de nuestro país, pero todas fueron reprimidas violentamente. En San Luis Potosí la Liga de Trabajadores Ferrocarrileros, en 1908 se inconformó ante la discriminación de los trabajadores sindicalizados, huelga que estalló y paralizó el recorrido de México a Laredo, la cual fue también reprimida. La realidad vivida en aquellos días no impidió que el general Porfirio Díaz se volviera a reelegir, los partidos de oposición apoyaban a Francisco I Madero, el que fue encarcelado injustamente por supuestos agravios verbales hacia el General Díaz. Madero logró escapar de San Luis Potosí y se refugió en Texas, el que junto con sus colaboradores elabora el Plan de San Luis Potosí en el que se desconoce el gobierno de Díaz, por elecciones fraudulentas, e invita al pueblo mexicano a levantarse en armas el 20 de Noviembre de 1910, este movimiento se extendió por todo el país. Durante esta etapa proliferaron las organizaciones sindicalistas y agrupaciones obreras (textiles, mineras y ferrocarrileras principalmente), las que se convirtieron en actores principales de la Revolución Mexicana.

El General Porfirio Díaz ante el inminente levantamiento en armas, suprimió entonces, las garantías constitucionales y reprimió cualquier clase de reunión o manifestación en contra de su gobierno. La toma de Ciudad Juárez marcó el término de su dictadura; por lo cual se nombró como presidente provisional a Francisco León de la Barra, Secretario de Relaciones Exteriores.

Madero fue elegido presidente de la República en Noviembre de 1911. El problema de los trabajadores para este entonces había tomado ya gran fuerza, por lo que Madero emite una Ley para regular las relaciones entre los patrones y aquellos. No obstante la creación de esta ley y de que el presidente apoyaba el sindicalismo, las huelgas seguían estallando frecuentemente, las que se localizaron principalmente en el centro de nuestro país.

La participación de la mujer dentro del proceso revolucionario

se dio en el campo intelectual, pues denunciaban las anomalías del porfiriato, mediante las publicaciones hechas en diversos periódicos a través de los cuales se expresaba la necesidad de un cambio en la mujer y el tomar ésta, conciencia de la situación social vivida en el país.

Los Generales Felix Díaz y Bernardo Reyes se levantaron en armas en contra del gobierno de Madero, a este movimiento se les unió el General Victoriano Huerta, el que a través de una maniobra legal llegó a la presidencia de la República y mandó asesinar a Francisco I Madero y José María Pino Suárez.

Venustiano Carranza gobernador de Coahuila, ante tales acontecimiento elaboró el Plan de Guadalupe en el que se designaba Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y desconocía el gobierno de Huerta. La lucha armada provocó el cierre de fábricas, y el ajuste de trabajadores en algunas fábricas. A pesar de que la protesta de los trabajadores descendió debido a la lucha armada, el primero de mayo la Casa del Obrero adquirió la denominación de Mundial, la que con más de 25,000 trabajadores exigió ante el Congreso de la Unión el reconocimiento legal de las organizaciones sindicales, un salario mínimo y una jornada de ocho diarias.

El General Victoriano Huerta optó por una política laboral que favorecería sus intereses, pues ello significaba el apoyo de estas organizaciones a su gobierno. Al mismo tiempo Venustiano Carranza también optó por esta política y planteó la necesidad de crear una legislación que favoreciera tanto a los campesinos como a los obreros. Venustiano Carranza triunfó sobre el gobierno de Huerta, obligando el ejercito constitucionalista, a este último a dejar la silla presidencial. En consecuencia, Carranza convocó a lo que se denominó "Convención Revolucionaria de Aguascalientes" donde fue nombrado como presidente provisional Eulalio Gutiérrez, nombramiento que no aceptó Carranza, por lo que cambió la sede de su gobierno al Estado de Veracruz.

Por otro lado, los gobernadores de varios estados de la República para solucionar la problemática social de los trabajadores, emitieron varios decretos como la Ley del General Manuel M. Diéguez, en Jalisco el 2 de Septiembre de 1914, ley que estipulaba: el descanso dominical y el derecho de vacaciones. El 7 de Octubre se expidió también la

Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga, en la que se estableció el salario mínimo que debían percibir los mineros y los campesinos, se prohibió el trabajo a menores y se creó la Junta de Conciliación y Arbitraje. En Veracruz se expidió el 6 de Octubre de 1914 la Ley de Agustín Millán, la cual reconoció a las asociaciones profesionales, y se les proporcionó personalidad jurídica, lo que contribuyó más a su proliferación.

En 1915 Carranza creó la Confederación Revolucionaria cuya finalidad era la adhesión de las organizaciones obreras a favor del constitucionalismo. A través de una serie de negociaciones que Álvaro Obregón entabló con los obreros, la Casa del Obrero Mundial firmó un acuerdo en el cual se comprometió a colaborar con las fuerzas carrancistas. Entonces se formaron los Batallones Rojos, en donde destacó la participación de las mujeres. La COM se convirtió en un instrumento de propaganda para difundir el sindicalismo y la organización de los obreros.

“Durante la revolución, la colaboración de la mujer fue decisiva y clara, el feminismo comenzó a manifestarse como corriente aglutinadora. El 13 de enero de 1916, en Mérida, Yucatán, se celebró el Primer Congreso Feminista en México. Sus objetivos fueron el análisis de las relaciones hombre-mujer dentro de la sociedad, y la demanda de tener en la realidad social, política y civil, derechos y funciones iguales a los del varón...” “...Se concluyó que la mujer tenía tanto el derecho de ejercer cualquier cargo público, como el de ser elemento capaz de dirigir a la sociedad.”<sup>25</sup>

En enero de 1916 la COM convocó a los trabajadores a formar la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, quienes solicitaron a los dueños de las fábricas el pago de salario mínimo no menor a un peso en oro, demandas que no fueron aceptadas, por lo que los obreros detuvieron los principales servicios de comunicación. Las huelgas comenzaron a estallar nuevamente en todo el país, pero lo más grave fue que en la Ciudad de México se suspendieron todos los servicios, lo que motivó que Carranza decretara la pena de muerte, contemplada en la Ley del 25 de enero de 1862, a quienes trastornaran el orden público, asimismo prohibió la suspensión de labores en las fábricas. La COM fue disuelta el 2

---

<sup>25</sup> *Ibidem*. Pp. 30 y ss.

de agosto de 1916

Los gobernadores de Veracruz, Coahuila, Sonora, y Yucatán optaron por crear instituciones que resolvieran los conflictos obrero-patronales, como los Comités de Conciliación y Arbitraje o Departamentos de Trabajo, entre otros. Al triunfo de los constitucionalistas sobre los convencionalistas, Carranza consideró necesario realizar algunas reformas a la Constitución de 1857, por lo que convocó al Congreso Constituyente el día 1 de Diciembre de 1916, en cuyo proyecto de Constitución señaló la necesidad de expedir leyes sobre el Trabajo que limitasen la jornada, seguros para el caso de enfermedad y de vejez y en general condiciones para asegurar y mejorar la situación de los trabajadores.

La Carta Magna de 1917 fue la primera Constitución en reconocer los derechos sociales de los trabajadores, así también el 27 de Noviembre de ese mismo año se creó la Ley que establecía la forma de integración de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje; y finalmente en el año de 1927 se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas regionales de Conciliación. El presidente de la República Pascual Ortíz Rubio expidió la Ley Federal del Trabajo en 1931, ley que rigió hasta 1970, cuando se publicó la Ley Federal de Trabajo Vigente.

Tal como podemos constatar al inicio del presente siglo, se dio una verdadera participación de la mujer en la vida política y jurídica de este país, lo que marcó el inicio de toda una evolución y transformación. A partir de este momento tan importante como lo fue la Revolución Mexicana, la mujer comenzaría a participar activamente en la vida pública y política del país, surgieron entonces agrupaciones feministas con el objeto de analizar y cuestionar su función en la vida de nuestro país y de discutir los derechos que gozaba, en consecuencia, también se estaba preparando el camino de las generaciones futuras de mujeres, las que comenzarían a participar activamente en la economía y en el desarrollo de México, aunque desde luego con muchas limitaciones, debido a la normatividad proteccionista derivada de los diversos ordenamientos jurídicos existentes, así como de la normatividad prevista en Ley Federal del Trabajo de 1931 y de la cual trataremos más adelante.

### 2.3 Texto original del artículo 123 Constitucional

En 1876, el Congreso General de Obreros se reunió en la ciudad de México y lanzó un manifiesto dirigido a las asociaciones de artesanos, proponiendo entre otras medidas, mejorar hasta donde fuese posible la condición de la mujer obrera. También en el año de 1915 se emitió la Ley del Trabajo de Salvador Alvarado, publicada en 15 de diciembre, en la cual se prohibió el trabajo de las mujeres embarazadas treinta días antes de su alumbramiento y treinta días después del mismo, debiendo recibir íntegro su salario y reservándose además su puesto a su regreso, se establecía también su derecho de lactancia. Esta ley establecía que debido al desarrollo industrial de la producción era necesario el trabajo de las mujeres, lo cual correspondía de igual manera a la necesidad económica de éstas, por ello las autoridades debían proteger sus derechos. La ley Federal del Trabajo de Espinoza Mireles de 1916, prohibía el trabajo nocturno para las mujeres de cualquier edad, también prohibió el trabajo de las mujeres durante los 40 días posteriores al alumbramiento.

Antes de la promulgación de la Constitución de 1917, Venustiano Carranza expidió la Ley de Relaciones Familiares, la cual preveía en sus artículos 44 y 45, derechos importantes que referían: en primer lugar, sobre la capacidad de ambos cónyuges, hombre y mujer, para administrar sus propios bienes y disponer de ellos libremente sin consentimiento uno del otro; no obstante lo anterior, el artículo 44 establecía que esta capacidad de trabajo quedaba limitada para la cónyuge en el sentido de que los servicios personales que pudiera prestar quedaban condicionados al permiso del marido, y a no descuidar las labores propias de su hogar.

Todos y cada uno de los preceptos antes referidos, formaron precedente de la garantía social prevista por el constituyente del 16, ya que al promulgarse nuestra constitución en 1917, el artículo 123 se constituyó como la máxima garantía social, en la cual los constituyentes reconocieron indispensable favorecer a los trabajadores, ante las condiciones socioeconómicas de desigualdad existentes de aquella época. El contenido del artículo 123 estableció la protección para el trabajo de las mujeres en sus fracciones II; V, VII y IX; el objeto del constituyente de 1916, fue limitar el trabajo de las mujeres trabajadoras atendiendo a las funciones

naturales que estaba llamada a desempeñar, vigiló primordialmente su salud y su capacidad productiva, lo que significó establecer disposiciones proteccionistas en su favor.

## **2.4 De la Ley Federal del Trabajo de 1931**

La Ley Federal de Trabajo de 1931, reglamento el artículo 123 constitucional, y específicamente por lo que hace al trabajo de las mujeres, se siguió un lineamiento proteccionista en su favor, estableció diversos preceptos legales que regulaban su horario y los descansos pre y posnatales (artículos 76,77 y 79); estableció además la prohibición a la mujer de laborar horas extraordinarias; se les prohibió el trabajo nocturno industrial; se estableció el descanso de 8 días antes y 30 días después al alumbramiento, y sus respectivos descansos de media hora para amamantar a su hijo. El artículo 109 de dicho ordenamiento prohibió también el trabajo de las mujeres en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, la ejecución de labores insalubres o peligrosas, salvo el caso en que a juicio de la autoridad competente, se hayan tomado las medidas necesarias para su debida protección. El artículo 110 estableció que si transcurrido el mes de descanso después del alumbramiento, ésta se encontrase imposibilitada para reanudar sus labores, se le otorgaría entonces una licencia sin goce de sueldo, y una vez restablecida, podría reintegrarse a su trabajo y seguiría obteniendo los mismos derechos adquiridos conforme al contrato celebrado.

Por lo que respecta a las labores insalubres y peligrosas estas fueron ampliamente detalladas por la ley de 1931. El objetivo de esta ley fue proteger de manera integral a la mujer, en su moral, en sus buenas costumbres y en su maternidad principalmente.

### **2.4.1 Efectos de la Ley Federal del Trabajo de 1931**

La Ley Federal del Trabajo de 1931 reflejó un exagerado proteccionismo en los derechos de la mujer trabajadora, y aunque el espíritu de esta ley era noble y protector, ello trajo como consecuencia inmediata, que los empleadores o patrones rehuyeran su colocación, por las múltiples

prestaciones que la ley establecía en su favor. Esta situación limitó de manera importante, a las mujeres para que pudieran prestar sus servicios como trabajadoras en cualquier empresa, porque aunque ya para ese entonces la ley civil les reconocía plena capacidad para contratarse sin necesidad del consentimiento de su marido, ello no contrarrestó los efectos de las disposiciones contenidas en los preceptos legales antes citados.

La mujer en esta época apenas comenzaba a integrarse al mundo laboral y por lo tanto resultaban lógicos los preceptos legales que protegieran su moral y sus buenas costumbres, por ello se prohibió su labor en expendios de bebidas embriagantes o laborar en altas horas de la noche, lo cual era mal visto que desempeñara una mujer.

## **2.5 De las reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1962.**

La Ley Federal del Trabajo de 1931, se ocupaba en un solo capítulo del trabajo de las mujeres y de los menores de edad; con las reformas de 1962 se juzgó conveniente una separación, y reglamentar por separado el trabajo de esta clase de trabajadores, así se reformó el capítulo VII del Título II dejándolo exclusivamente para trabajo de las mujeres y crear el capítulo VII-bis del mismo Título, que se denominó trabajo de los menores.

El capítulo del Trabajo de las Mujeres, se inició con un precepto que estableció que las mujeres disfrutaban de los mismos derechos y tenían las mismas obligaciones que los hombres. El artículo 107 precisaba los trabajos en los que no debía utilizarse el trabajo de las mujeres, el que a letra señalaba:

“Artículo 107. Queda prohibida la utilización del trabajo de las mujeres en:

- I. Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato;
- II. Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres;
- III. Trabajos subterráneos o submarinos;
- IV. Trabajos nocturnos industriales, y



V. Establecimientos comerciales después de las diez de la noche.”

Los artículos 108 y 109, al igual que en la Ley de 1931 señalaban cuales eran las actividades insalubres y peligrosas que eran prohibidas para que las desempeñasen las mujeres. El caso excepcional previsto en el artículo 110 indicaba que la prohibición de dichas actividades no regiría para las que desempeñasen cargos directivos o derivados de las profesiones universitarias o técnicas, ni para las que posean la necesaria preparación profesional. Tampoco regirían las prohibiciones generales al trabajo de las mujeres cuando se hubiesen adoptado las medidas adecuadas para la protección a la salud, a juicio del inspector del trabajo

El artículo 110-A prohibía el trabajo extraordinario de la mujeres, en caso contrario, el patrón quedaba obligado a retribuir esas horas extraordinarias a una cantidad equivalente a un doscientos por ciento más del salario que correspondiera a las horas de la jornada.

El artículo 110-B reunía las normas de protección a la maternidad, las cuales eran las siguientes:

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

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

II. Disfrutaran 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 del parto;

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

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

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

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

El artículo 110-C precisaba que los servicios de guardería los prestaría el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias.

### **2.5.1 Efectos de las Reformas de 1962 a la Ley Federal del Trabajo**

El legislador de 1962 consideró que el derecho regulador del trabajo de las mujeres perseguía finalidades distintas a las normas destinadas a la protección de los menores, razón por la que separó estos capítulos. Por otro lado como podemos apreciar de las reformas en los artículos antes transcritos, aunque se reconoció que las mujeres y los hombres gozaban de los mismos derechos y tenían las mismas obligaciones, esto era una verdad a medias, porque dichas normas no respetaron el principio de igualdad, pues contenían una sobreprotección en su favor, que lejos de impulsar una igualdad de oportunidades en el mercado laboral entre hombres y mujeres, se produjeron mayores limitantes para el desarrollo de su trabajo y una atadura para su colocación en los centros de trabajo. Las más beneficiadas con estas reformas fueron las madres trabajadoras, a quienes les fueron otorgadas más prestaciones derivadas de su maternidad. Sin embargo, debemos dejar claro que regulación excesiva, puede ser contraria al verdadero espíritu que la motivó.

### **2.6 De la Ley Federal del Trabajo de 1970**

El 1º de mayo de 1970 se promulgó la Ley Federal del Trabajo

vigente, en la cual se reguló El trabajo de la mujeres, el cual quedó comprendido del artículo 164 al artículo 172 en su Título V.

El artículo 164 estableció la igualdad de los derechos y obligaciones del hombre y la mujer, y se suprimió el párrafo que establecía “con las modalidades consignadas en este capítulo”, al respecto Mario de la Cueva señaló que dicha supresión obedeció a que “las disposiciones contenidas en él no tienen como finalidad introducir desigualdades, ni en lo que se refiere a los derechos que poseen los hombres, ni en lo que concierne a las obligaciones, porque solamente cuando se adquiriera la misma responsabilidad se puede exigir la igualdad”<sup>26</sup>

Asimismo el artículo 166 estableció los trabajos cuya ejecución quedaba prohibida para las mujeres, la ley de 1970 solo prohibió la ejecución de labores insalubres o peligrosas a la mujer en estado de gestación, porque aún cuando en el artículo 166 se refiere a las mujeres en general, lo concretiza a la mujer embarazada en el artículo 167.

Los artículos 170, 171 y 172 se refieren a la protección que otorgó la Ley de 1970 a la madre trabajadora y que es substancialmente igual que las reformas de 1962, modificándose únicamente la fracción IV del artículo 170, cambiando la última parte del mismo, estableciendo que el periodo de lactancia que tendrán las madres trabajadoras sería de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designare la empresa.

### **2.6.1 Efectos de la Ley Federal del Trabajo de 1970**

La ley Federal de 1970 retomó el propósito fundamental previsto en el artículo 123 constitucional respecto del trabajo de las mujeres, ya que en dicha ley se precisó que la finalidad fundamental de estas normas, lo constituía la protección a la maternidad, lo que significó que la limitación al trabajo de las mujeres, ya no se referiría a las mujeres como ser humano, sino a la mujer en función de su maternidad. Consecuentemente el mérito de esta nueva ley, lo constituyó el

---

<sup>26</sup> DE LA CUEVA Mario. “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo” Tomo I. Décimo Tercera Edición. Porrúa. S.A. México. 1993. P. 424.

rompimiento de las disposiciones aplicadas al trabajo de la mujer en general, a la sola aplicación del trabajo de la mujer embarazada.

“Llegado el momento, tanto por su merecimiento propio, como por un loable sentido de solidaridad manifestado por la mujer mexicana, se propone en la iniciativa su acceso y libertad de empleo equiparables a los del varón, como una de las más trascendentes aplicaciones del gran principio general contenido en el nuevo artículo cuarto, con la única diferencia de la protección social a la maternidad, preservando la salud de la mujer y del producto en los periodos de gestación y de lactancia. Así se consagra el derecho al trabajo, sin distinciones de sexo y especialmente para la mujer, como un factor de promoción y desenvolvimiento de todas sus capacidades creativas.”<sup>27</sup>

## **2.7 De las reformas constitucionales y legales del 31 de diciembre de 1974.**

En el año de 1974 se reformaron y adicionaron los artículos 4º, 5º, 30º y 123º de la Constitución General de la República, así como de otros ordenamientos secundarios, reformas que se promovieron con motivo de la acción solidaria que en 1967 recomendó la Organización de las Naciones Unidas en “La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer”. Por esta razón se replanteó la situación de la mujer en la sociedad mexicana, con la finalidad que integrarla cabalmente al ejercicio de todos sus derechos. El Diario de Debates del 14 de diciembre de 1974 señalaba lo siguiente “...fiel a su tradición constitucionalista de vanguardia, nuestra Ley Fundamental, consagra el derecho humano de planear la familia, condición indispensable para el mejoramiento de la vida social, y se vincula a las opciones que tendrá la mujer para tener más amplio acceso a la educación, a la vida pública, a la salud y al trabajo. La decisión de la mujer para participar activamente con el hombre, con un esfuerzo solidario, en la etapa de desarrollo en la que nos encontramos, es un hecho real y cotidiano de nuestra patria; somos corresponsables del futuro de los mismos derechos y las mismas obligaciones en nuestra calidad de ciudadanos de una nación libre y

<sup>27</sup> BRICEÑO Ruíz. Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa S.A. México 1981. P.464

soberana. La población de México, tiene un volumen actual de 56 millones de habitantes. La población económicamente activa es de 13 millones de mexicanos, de los cuales 81% son hombres y el 19% son mujeres. En materia educacional, en la instrucción postprimaria, el 62% es de varones y el 38% de mujeres. En lo que toca a estudios profesionales, el 73% es de hombres y el 27% de mujeres. En las condiciones económicas de nuestro país, es indispensable la colaboración de la mujer, en las actividades productivas, culturales y sociales y en la creación de nuevas fuentes de trabajo y de ingresos para el pueblo. La iniciativa, a este respecto, se orienta a fortalecer las posibilidades de educación humana y la realización plena de la mujer y de los componentes de la familia, sobre bases de igualdad operante y legalmente protegidas.” La evolución de las normas de trabajo para las mujeres, se han desarrollado en México en cinco fechas principalmente: en 1917 fecha en que fue promulgada nuestra constitución y la máxima social establecida en su artículo 123; el año de 1928 fecha de promulgación del Código Civil, en el que establecía la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer, pudiendo esta prestar sus servicios personales y contratarse sin tener que solicitar el consentimiento de su esposo, aunque ello se condicionada al hecho de que no descuidara las labores propias de su hogar; en 1931 fecha en que se expidió la Ley Federal del Trabajo en la se estableció un título especial para el trabajo de los menores y las mujeres, disposiciones en las que se les prohibía a esta clase trabajadores el trabajo nocturno industrial, así como laborar horas extraordinarias; en 1962 las reformas a la Ley Federal del Trabajo; en el año de 1970 año en que se promulga la vigente Ley Federal del Trabajo; y el año de 1974, fecha en la que se estableció y reconoció en nuestra Constitución la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer. El artículo 123 constitucional, suprimió la disposición aplicable a las mujeres en cuanto a la jornada máxima, regulada en el inciso II, el que señalaba:

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

En las fracciones V, XI, XV, XXV y XXIX del artículo 123 constitucional se estableció que:

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

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

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

La fracción anterior fue adicionada con la frase “y el producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas”, reconociendo estos beneficios solamente para ellas, y ya no para las mujeres en general, como lo preveían las anteriores disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

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

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

Se adicionó el último párrafo, siguiendo la idea de que debe exigirse igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer.

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

Las reformas de 1974 dieron un gran impulso a la participación de la mujer en todos los aspectos, en materia de trabajo, le fue reconocida su capacidad para poder desempeñarse en cualquier actividad, y la única y válida diferencia que se estableció en las normas antes transcritas fue la protección a la maternidad. Además de que se dio una transformación a muchos de los ordenamientos que se contraponían al mismo. Estas reformas tendían a acabar con el mito de su supuesta incapacidad y de poder desarrollarse a la par como cualquier ser humano.

## Capítulo Tercero

### REGIMEN LEGAL VIGENTE DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

#### 3 Marco Jurídico

El actual marco jurídico que regula el trabajo de las mujeres, es de un contenido proteccionista a favor de su maternidad, tanto en nuestra Constitución, como en la Ley Federal del Trabajo, la Ley del ISSTE, y la Ley del Seguro Social, ordenamientos de los cuales se desprenden diferentes normas que en esencia regulan tal situación específica, y sobre las cuales trataremos a continuación.<sup>28</sup> Es importante reiterar que nuestra Constitución mexicana fue la primera en declarar y proteger las garantías sociales de hombres y mujeres, específicamente en su artículo 4° se estableció la igualdad jurídica entre dichos géneros. Asimismo existen otras disposiciones constitucionales que garantizan esta igualdad, como la que se establece en el artículo 3°, precepto legal que establece que la educación debe ser un instrumento que debe promover la igualdad. El artículo 30 reconoce la igualdad de hombres y mujeres para otorgar la nacionalidad mexicana a sus hijos. El artículo 34 reconoce la igualdad de el varon y la mujer por cuanto a su calidad ciudadana; y el artículo 123 reconoce el derecho de las mujeres al trabajo, y la protección social de la maternidad. En abril de 1997, el Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo estableció diversas disposiciones legales que regulan las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, que incluyen importantes medidas en beneficio de la mujer trabajadora para proteger el producto de la concepción. El artículo 133 de nuestra Constitución establece que "...todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la República con aprobación del Senado, serán la ley suprema de la toda la Unión..." En este sentido debe decirse que México ha reconocido y ratificado diversos convenios y tratados internacionales, relacionados a las mujeres, como la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, ratificada por nuestro país el 23 de mayo de 1981, instrumento internacional que por su categoría es de aplicación obligatoria; se han reconocido otros instrumentos, los cuales generalmente han sido

---

<sup>28</sup> El criterio general de los legisladores mexicanos ha sido proteccionista de las mujeres, el cual ha cambiado por las circunstancias actuales, como su incorporación creciente y constante en el mundo laboral



adecuados a nuestra legislación.

### **3.1 Artículo 123 Constitucional**

El espíritu del artículo 123 Constitucional, por lo que hace al trabajo de las mujeres, es la protección a la maternidad como objetivo fundamental, es decir, que el legislador ha considerado que la condición natural de la mujer en estado de gestación debe ser protegida por la ley, por ello dicho precepto constitucional en sus fracciones V, XV, y XXIX protege la maternidad de las mujeres trabajadoras, prohibiéndoles la realización de trabajos que impliquen riesgo o peligro para su salud o la de sus hijos; asimismo obliga al patrón a observar determinadas medidas de seguridad e higiene para garantizar la salud y la vida del producto de la concepción.

Aunque el motivo y espíritu que inspira a este precepto constitucional es un sentido proteccionista y social, también es cierto que estas normas reguladoras no siempre se cumplen, porque muchas madres trabajadoras se desempeñan al margen de dichas normas, es un hecho que el ser madre es un impacto desfavorable en su actividad económica; la clase patronal rehuye su colocación debido al proteccionismo contenido en las diversas leyes. Existe por tanto una verdadera escisión entre la realidad y la norma constitucional, ya que como se ha mencionado, una importante razón por la cual el patrón rehuye la colocación de la mujer embarazada, casada o con hijos es precisamente su maternidad, la cual consideran problemática, pues ello significa otorgarle muchas prestaciones, las cuales pueden evitar, si la contratación fuera alguna persona del sexo masculino.

### **3.2 Artículo 4º Constitucional**

“El nuevo artículo cuarto Constitucional contiene la declaración de que todos los seres humanos, sin distinción de sexo, son iguales por naturaleza: El varón y las mujeres son iguales ante la ley. Ahí se plasmo la victoria final en la lucha de las mujeres por su igualdad con el hombre. Excelente que la declaración se colocara en el capítulo de los derechos del hombre, porque adquirió así el rango de derechos naturales de

la persona humana”<sup>29</sup>

La evolución de la legislación con respecto al trabajo de las mujeres en el presente siglo, reconoció finalmente a través de diversas leyes la igualdad de la mujer, la cual culminó con las reformas a la Constitución en 1974 en su artículo cuarto, así como con las reformas a la Ley Federal del Trabajo. “Como una consecuencia de la conquista femenina, el poder legislativo reformó la Ley de nacionalidad y naturalización, la de población y los códigos civil y de procedimientos civiles, y claro está, las disposiciones de la legislación del trabajo incompatibles con la norma constitucional.”<sup>30</sup> El mérito consolidado, por el reconocimiento expreso como garantía constitucional de la citada igualdad entre los sexos, ha sido el tratar de eliminar la idea del predominio que ha existido del hombre sobre la mujer. De hecho la doctrina que fundamento tal precepto, señaló la necesidad de reestructurar las relaciones existentes entre estos géneros, dada la importancia habida en aquellos años desde diversos aspectos como el político, social, cultural y económico en los que la mujer comenzaba a participar ya activamente, razón por la cual el artículo cuarto constitucional consagrará tal garantía de igualdad entre el hombre y la mujer.

El principio de igualdad se encuentra en el artículo cuarto constitucional, el cual dispone textualmente:

“Artículo 4º.- La Nación mexicana tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas. La ley protegerá y promoverá el desarrollo de sus lenguas, culturas, usos, costumbres, recursos y formas específicas de organización social, y garantizará a sus integrantes el efectivo acceso a la jurisdicción del Estado. En los juicios y procedimientos agrarios en que aquellos sean parte, se tomarán en cuenta sus prácticas y costumbres jurídicas en los términos que establezca la ley.

El varón y la mujer son iguales ante la ley.  
Esta protegerá la organización y desarrollo de la

---

<sup>29</sup> DE LA CUEVA Mario. Ob Cit. P. 446

<sup>30</sup> Ididem. P. 447

familia...”<sup>31</sup>

Como hemos referido con anterioridad, la igualdad no es absoluta, en nuestro sistema jurídico mexicano, cada persona se coloca en tantas situaciones de hecho y de derecho existan, de tal forma que cada una de estas es diferente de la otra, por ejemplo, el servicio militar es una obligación que los hombres deben al estado y no las mujeres, por lo que desde este supuesto legal ya son diferentes y no iguales; así también tenemos los derechos que se otorgan a la mujer derivados de su maternidad, derechos que no son reconocidos al hombre derivados de su paternidad, presupuesto legal que también los hace diferentes y no iguales.

La igualdad como lo señala el maestro Ignacio Burgoa “desde un punto de vista jurídico implica la posibilidad o capacidad que tiene una persona de adquirir derechos o contraer obligaciones, cualitativamente, propios de todos aquellos sujetos que se encuentren en una misma situación jurídica determinada.” “...la ley jamás debe prescindir de las diferentes situaciones generales determinadas que se registran en la realidad social para normarlas diversamente.”<sup>32</sup> Por tanto la igualdad jurídica absoluta no existe entre hombres y mujeres porque por naturaleza ambos sexos son diferentes, pero ambos capaces. Afirma el maestro José Dávalos que “...la igualdad no debe ser entendida como una igualdad idéntica que no puede darse en la vida.”<sup>33</sup>

Por otro lado es importante destacar que el artículo cuarto constitucional establece expresamente la igualdad del varón y la mujer; sin embargo, contradictoriamente en este mismo precepto establece una desigualdad entre estos, ya que responsabiliza únicamente a la mujer para proteger la organización y el desarrollo de la familia, es decir, que responsabiliza a la mujer del cuidado del hogar y de los hijos, por consiguiente, ni en el mismo precepto constitucional que establece la igualdad de los sexos se contiene esta igualdad jurídica.

En relación directa con el artículo cuarto constitucional el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo señala:

<sup>31</sup> Artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

<sup>32</sup> BURGOA Orihuela, Ignacio. Las Garantías Individuales. Ob Cit. P. 254.

<sup>33</sup> DAVALOS José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Séptima Edición. Porrúa, S.A.. México 1997. P. 211

Artículo 3° El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.”<sup>34</sup>

El reconocimiento expreso de igualdad entre el hombre y la mujer en nuestra constitución, así como en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo, dio un gran impulso a la participación de la mujer en todos los ámbitos, la cual comenzó a incursionar en todas aquellas áreas que le habían sido vedadas, demostrando su gran capacidad como cualquier otra persona, hecho que ha ido eliminando poco a poco la creencia o mito de la supuesta debilidad e incapacidad de la mujer, para poder desarrollarse o desenvolverse a la par con el hombre, es decir, que su sexo no limita su capacidad ni disminuye esta, pues la función laboral puede ser ejercida por cualquier persona capaz sea hombre o mujer, y ésta última, en consecuencia, “... debe ser reivindicada como compañera del hombre, y debe ser tratada en igualdad de circunstancias y derechos con el hombre.”<sup>35</sup>

### 3.3 Artículo 5° Constitucional “Libertad de Trabajo”

La garantía de libertad consagrada en el artículo quinto constitucional, es un derecho cuyo contenido forma, junto con el derecho consagrado en el artículo cuarto constitucional, dos principios fundamentales del derecho del trabajo y a su vez parte esencial del tema que tratamos sobre el trabajo de las mujeres. Al respecto el artículo quinto

<sup>34</sup> Artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>35</sup> GUITRON Fuentesvilla Julián. ¿Qué es el Derecho Familiar?. Ob. Cit. P. 72 y ss.

constitucional establece que

“Artículo 5º.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad...”<sup>36</sup>

Esta garantía en específico se caracteriza como social, económica y también de orden personal, ya que el trabajo es una fuente de riqueza en muchos aspectos, mediante el cual los pueblos progresan, y por esta razón nuestra constitución contempla como garantía individual esta importante libertad para cualquier ser humano. En este sentido dicha libertad es amplísima y solo se limita en su ejercicio cuando se ataquen derechos de terceros o se ofendan los derechos de la sociedad, mediante resolución judicial.

La libertad de trabajo es un derecho individual que implica escoger libremente, para cualquier ser humano, el trabajo que opte y crea mejor para lograr en su vida los fines lícitos que por derecho puede ejercer, según sus intereses, objetivos o ideales. Dicho artículo constitucional garantiza a todo individuo la libertad de trabajo, la certeza jurídica o seguridad y aplicación de este principio en nuestro país, por tanto éste constituye un derecho que debe ser respetado por las autoridades y el cual se constituye en sí en una garantía para el caso de que sea violada o desconocida la misma, como ocurrió en otros tiempos, en los que la Corte estableció criterios contrarios a los principios de igualdad y libertad, tal fue el caso de la siguiente tesis jurisprudencial que a la letra dice:

“Petroteros. Trabajadores del Sexo Femenino. Deben probar la compatibilidad del puesto reclamado con su calidad. Si bien es que conforme a la fracción I del artículo 65 de los Estatutos Generales del Sindicato de Trabajadores

<sup>36</sup> Artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Petroleros de la República Mexicana, el último puesto vacante con motivo del movimiento escalafonario originado por la muerte de un trabajador de planta miembro del sindicato corresponde a su hijo, hija o esposa, etc., también lo es que cuando quien lo reclame sea una mujer, debe acreditar en el juicio laboral que el puesto en cuestión es compatible con su sexo, toda vez que ellas no pueden desempeñar trabajos en actividades industriales ni en jornada nocturna para Petróleos Mexicanos, en virtud de que la fracción II del artículo 123 Constitucional prohíbe las labores insalubres o peligrosas, así como el trabajo nocturno industrial, para las mujeres.”<sup>37</sup>

El criterio sustentado por nuestros máximos tribunales resultaba contrario a las garantías ya citadas, pues en este supuesto se hace nugatoria la igualdad de circunstancias a que nos hemos referido con anterioridad, y contraria a la libertad de trabajo a que tienen derecho las trabajadoras de petróleo del sexo femenino, a quienes se discriminó indudablemente sólo por su sexo y no por su capacidad.

### **3.4 Ley Federal del Trabajo**

Tal como hemos señalado anteriormente, las razones por las que se ha dado una reglamentación especial al trabajo de las mujeres es su capacidad de procreación, por ello el legislador ha estimado pertinente un trato especial en este sentido, adoptando y reglamentando las disposiciones que tiendan a asegurar su salud y la del producto, protegiéndola contra el abuso o excesivo trabajo a que pudiera ser sometida, o contra las posibles labores peligrosas o insalubres que pudiera desarrollar

La Ley Federal del Trabajo, en el Título Quinto denominado “Trabajo de las mujeres” establece los dispositivos legales que a continuación se transcriben:

---

<sup>37</sup> Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Cuarta Sala. Tomo 169-174 Quinta Parte. P. 79

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

“Artículo 165. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.”

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

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

“Artículo 168.- Derogado (D.O. 31 de diciembre de 1974).”

“Artículo 169.- Derogado (D.O. 31 de diciembre de 1974).”

“Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el periodo de 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 del 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 II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días;

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

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

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

“Artículo 172. En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.”<sup>38</sup>

Debemos precisar que trabajo nocturno es aquel que se encuentra comprendido entre las veinte y las seis horas, horario prohibido solamente para las mujeres embarazadas o para aquellas mujeres cuyo

<sup>38</sup> Artículos 164 al 172 de la Ley Federal del Trabajo



desempeño laboral pudiera afectarlas a ellas o a sus hijos; la prohibición al trabajo nocturno industrial y al trabajo en establecimientos comerciales después de las diez de la noche, resulta claramente inoperante y hasta en conflicto con la vida moderna, la cual ha establecido como normales horarios nocturnos, además de que en ocasiones estas restricciones pudieran resultar más perjudiciales que benéficas para ellas, pues las mujeres asalariadas ahora son parte fundamental del ingreso familiar.

La realidad concreta es que miles de mujeres trabajan en horarios nocturnos, en consecuencia son labores prestadas al margen de la ley y por tanto se evidencia la ineficacia de las disposiciones legales que prohíben el trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche. Por otro lado, el desarrollo de los nuevos sistemas de comunicación e iluminación, y de servicios de transporte, de seguridad y de la tecnología en general, han convertido esas normas legales, en inaplicables.

Los empleadores para evitar la contratación de mujeres embarazadas y emplearlas, solicitan un certificado de ingravidez, para que en el caso de estar embarazadas, no se les contrate.

En muchas ocasiones resulta su contratación hasta lesiva a sus intereses, debido a su necesidad de trabajar para poderse ganar el alimento para su familia laborando esforzadamente en hospitales, clínicas, talleres, restaurantes, centrales telefónicas, y en tantas otras ocupaciones que significan en conjunto, una relevante participación de la vida y el progreso en México, del que ahora las mujeres forman parte activa.

La mujer en épocas anteriores generalmente no intervenía en la vida de trabajo subordinado, hoy las circunstancias son totalmente diferentes, la mujer está presente en la vida laboral en fábricas, talleres o como profesionistas y cada día es mayor su participación. Anteriormente la jornada de trabajo en todas las partes del mundo era agotante, se trabajaba todo el día impidiéndose la reparación de las fuerzas gastadas, esta realidad fue la que inspiró a Owen, quien fue el primero en decir que la jornada diaria debería de ser de ocho horas, concepto que fue establecido en el artículo 123 fracción I de nuestra Constitución de 1917; la Ley Federal de Trabajo acogió también dicho precepto y estableció que la duración máxima

de la jornada sería de ocho horas. Asimismo dicha ley prohibió la jornada extraordinaria para las mujeres; sin embargo, con las reformas ya referidas se propuso eliminar tales dispositivos, los cuales solo se aplicaría en caso de que estuvieran embarazadas.

La Constitución, en la fracción XI del artículo 123, apartado A) dispone que “Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales, y que en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos .” El artículo 166 de la ley prohíbe el trabajo extraordinario de mujeres cuando se encuentren estas embarazadas, o se ponga en peligro su vida o la del producto, ya sea durante el periodo de gestación o posteriormente en el de lactancia, agregando además que no deberá sufrir perjuicios en su salario, derechos u otras prestaciones.

Tal como expusimos en títulos anteriores, la situación económica por la que nuestro país atraviesa actualmente es difícil, más aun resulta ser para aquellas madres solteras o madres de familia que representan el único ingreso familiar, a quienes se les perjudicaría más con la prohibición de laborar en horas extraordinarias, porque las mujeres embarazadas durante este periodo necesitan de allegarse de los medios económicos mayormente posibles lo que implica mayores gastos personales para ellas, sus familias y sus hijos.

Cabe aclarar que la posición antes referida, no significa que se esté de acuerdo con el hecho de que una mujer embarazada debe prestar sus servicios cuando corra peligro su vida o la de su hijo, porque estos casos son realmente excepcionales, no podemos referirnos a una generalidad o mayoría en tal supuesto y por esta razón se señala que tales disposiciones son excesivas y poco eficaces que no ayudan a las trabajadoras en el campo laboral. En todo caso es preferible establecer que el médico a cargo del cuidado del embarazo determine que actividades pueden significar un importante riesgo para la salud de la mujer o la del producto.

### 3.5 Protección a la maternidad, en la Ley del Seguro Social y la Ley del ISSSTE

La ley del seguro social es un ordenamiento que también regula cuestiones sobre la protección a la maternidad, y prevee algunas prestaciones y servicios en su favor, como los que precisa en su artículo 94 y 101 que señalan lo siguiente:

“Artículo 94.- En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

I. Asistencia Obstétrica

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

III. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.”

“Artículo 101.- La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.”<sup>39</sup>

A este respecto señala el maestro José Dávalos que : “ se considera que existe suspensión de la relación laboral, aun cuando no lo establezca la Ley como tal, en el caso de alumbramiento de las madres trabajadoras, durante el periodo de seis semanas antes y seis semanas después de la fecha del parto y el patrón tiene la obligación de pagar el salario en su totalidad, obligación que puede quedar asumida por el Seguro Social.”<sup>40</sup>

<sup>39</sup> Artículo 94 y 101 de la Ley del Seguro Social

<sup>40</sup> DAVALOS José. Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. P. 132.

El artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo establece el servicio de guarderías que debe prestar el Instituto Mexicano del Seguro Social, servicio que tiene como propósito cuidar y fortalecer la salud del niño y su buen desarrollo, pretende fortalecer los sentimientos de adhesión familiar y social, adquirir hábitos de higiene y sana convivencia, dichos servicios se prestarán a las madres aseguradas o a los viudos o divorciados que conservan la custodia de sus hijos y si no pueden cuidarlos durante su jornada de trabajo, mientras no contraigan matrimonio o se unan en concubinato, lo anterior de acuerdo a lo que establece la Ley del Seguro Social, en la que prevee sobre el ramo de guarderías lo siguiente:

“Artículo 203.- Los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores a que se refiere el artículo 201. Serán proporcionados por el Instituto, en los términos de las disposiciones que al efecto expida el Consejo Técnico.”

“Artículo 204.- Para otorgar la prestación de los servicios de guardería, el Instituto establecerá instalaciones especiales, por zonas convenientemente localizadas en relación a los centros de trabajo y de habitación, y en las localidades donde opere el régimen obligatorio.”

“Artículo 205.- Las madres aseguradas o los viudos o divorciados que conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma, y términos establecidos en esta ley y en el reglamento relativo.”<sup>41</sup>

Asimismo la Ley del ISSSTE, dispone sobre los derechos de la mujer trabajadora

Artículo 28.- La mujer trabajadora, la

---

<sup>41</sup> Artículos 203 al 205 de la Ley del Seguro Social.

pensionista, la esposa del trabajador o del pensionista o, en su caso, la concubina de uno y de otro, y la hija del trabajador o pensionista, soltera, menor de 18 años que dependa económicamente de éstos, según las condiciones del artículo 24 tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

I. Asistencia obstétrica necesaria a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto para los efectos del artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;

II. Ayuda para la lactancia cuando, según dictamen médico, exista capacidad física o laboral para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie, hasta por un lapso de seis meses, con posterioridad al nacimiento y se entregará a la madre o, a falta de ésta, a la persona encargada de alimentarlo; y

III. Una canastilla de maternidad, al nacer el hijo, cuyo costo será señalado periódicamente por el Instituto, mediante acuerdo de la Junta Directiva.<sup>42</sup>

La ayuda de lactancia es una prestación que tiene por objeto proveer de alimentación adecuada a los hijos de la trabajadora “resolver el grave problema de la mortalidad infantil, que en nuestro país acusa cifras muy elevadas, y que en la mayor parte de los casos reconoce como causa la deficiente atención alimenticia e higiénica que se proporciona, entre sectores pobres de la población, a los recién nacidos.”<sup>43</sup> Aunque el objeto motivo de la disposición legal es bueno, es innecesario que el mismo se otorgue a todas las mujeres, ya que debería ser solamente aquellas en las que incida alguna incapacidad física para alimentar a su hijo, por lo que de esta manera sería bien aplicado.

Tal como lo disponen los preceptos legales antes transcritos, debemos reflexionar que el objetivo proteccionistas de los mismos, es la maternidad; la que hoy en día resulta una circunstancia discriminatoria en

<sup>42</sup> Artículo 28 de la Ley del ISSSTE.

<sup>43</sup> RODRIGUEZ Tovar, José Jesús. Derecho Mexicano de la Seguridad Social. Escuela Libre de Derecho. Fondo para la difusión del derecho. México 1989. P. 74

contra de las mujeres; pero independientemente de ello, el punto es que ahora las mujeres necesitan replantear esa condición, y en todo caso deberá protegerse, no a la mujer y su maternidad, sino a la familia en el nuevo contexto social existente, es decir, padre y madre como ejes fundamentales de la integración de ésta, y así evitar la idea manifiesta de que el cuidado del hogar de los hijos corresponde de la manera exclusiva a la madre trabajadora.

### **3.6 Textos Internacionales**

Las normas internacionales del trabajo comprenden convenios y recomendaciones, que forman un marco de principios para las políticas nacionales. Los convenios son instrumentos jurídicos, que una vez ratificados por los Estados miembros, tienen fuerza vinculante. Las recomendaciones no están sujetas a ratificación, solo establecen directrices generales o técnicas que han de aplicarse a nivel nacional.

Dentro de su esfera de competencia la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado diversos instrumentos (convenios o recomendaciones) que tratan sobre los derechos fundamentales del hombre, del empleo, de la formación profesional, de las condiciones de trabajo y de la seguridad e higiene en el mismo, entre otros. La OIT desde su origen se inclinó por establecer una protección especial para los niños, adolescentes y las mujeres. La normatividad internacional se preocupó por implementar instrumentos que protegieran a la mujer en su maternidad principalmente, es decir, protección justificada en pro de las mujeres en su función reproductora. “Entre los instrumentos que la conferencia Internacional del Trabajo adoptó en su primera reunión, en 1919, tres eran relacionados especialmente, con las mujeres: Convenio (Núm. 3) sobre la protección de la maternidad, el Convenio (Núm. 4) relativo al trabajo nocturno de las mujeres; y la recomendación (Núm. 4) sobre la protección de las mujeres y de los niños contra el saturnismo. Esta última recomendación sugiere prohibir el empleo de las mujeres en ciertas operaciones industriales por razón de los peligros que (las operaciones mencionadas) ofrecen para las mujeres desde el punto de vista de la

maternidad<sup>43</sup>

La acción normativa adoptada por la OIT en cuanto al trabajo de las mujeres tiene una relación directa con las condiciones de trabajo en que estas laboran, la cual ha tratado de asegurarles, mejores condiciones que les permitan hacer frente a sus obligaciones familiares, esto es, la normativa internacional propone la idea de un proteccionismo especial a favor de las mujeres pero no por considerarlas un sexo débil, como equivocadamente muchas legislaciones nacionales han creído, sino en protección de su maternidad.

Los convenios y recomendaciones propuestos por la OIT constituyen mecanismos aplicados a las trabajadoras de empresas públicas o privadas, sin distinción de nacionalidad, edad, raza, o creencia religiosa. Dichos convenios han previsto diversos derechos y prestaciones para las mujeres embarazadas como por ejemplo: licencias de maternidad de doce semanas, seis antes del parto y seis semanas posteriores al mismo. “Durante la duración de la licencia, la mujer tendrá derecho a prestaciones en dinero y a prestaciones médicas. Si lacta a su hijo tendrá derecho a interrumpir su trabajo con esa finalidad, y dichas interrupciones deberán contarse en la duración del trabajo y ser retribuidas como tales.”<sup>44</sup> Asimismo se prohibió el despido de la mujer durante su licencia de maternidad. Algunos convenios propusieron posteriormente, mayores prestaciones para las mujeres embarazadas, tales como un mayor sueldo, facilidades en tiempo y mejores instalaciones materiales a favor de la madre que lacta. En este sentido se prohibió para las mujeres embarazadas o lactantes el trabajo nocturno, o laborar en horas extraordinarias, o en trabajos pesados u otros que pudieran afectar la salud de aquellas o la de sus hijos; y para el caso de ser empleadas en trabajos peligrosos, éstas tendrían derecho a ser transferidas a otra labor u ocupación sin perjuicio o disminución de su salario o prestaciones.

Otra de las recomendaciones que propuso la OIT fue la relativa a la protección contra el saturnismo la cual preconiza la prohibición del empleo de mujeres, en ciertas operaciones industriales, en razón de representar peligro para las mujeres, desde el punto de vista de la

<sup>43</sup> Instituto de la Mujer. Igualdad Protección de la mujer en el Trabajo. Ob. Cit. P. 8 y ss.

<sup>44</sup> Ibidem P. 9.

maternidad, trabajos que suponen la utilización de compuestos de zinc y de plomo, excepción hecha en algunas condiciones de higiene y de seguridad.

El convenio número 136 y la recomendación número 144 prohibieron el empleo de mujeres embarazadas que fueran expuestas al benceno o productos que lo contuvieran. La recomendación contra las radiaciones, expone diversas precauciones que deben tomarse para garantizar la no exposición a fuertes irradiaciones, pues su exposición a éstas implican diversos problemas médicos debido al trabajo bajo aquellas, riesgo que es mayor aún para las mujeres en edad de concebir, embarazadas, o con hijos de corta edad. Así también se sugirió evitar su empleo en aquellos trabajos que entrañasen exposición a substancias anestésicas o que entrañasen contacto con personas de enfermedades contagiosas, dicha recomendación se sugirió principalmente a personal de enfermería. “Otras normas de protección de la OIT se pueden agrupar en dos categorías: las que prevén, condiciones especiales de trabajo para las mujeres y las que prevén medidas especiales en materia de higiene y de seguridad en el trabajo y de bienestar.”<sup>45</sup> Ahora bien en cuanto a las condiciones de trabajo se estableció en diversos instrumentos, la prohibición del empleo de mujeres en trabajos nocturnos, aplicable a todas las mujeres empleadas en empresas industriales públicas o privadas sin distinción alguna; excepción hecha a aquellas mujeres que ocupasen puestos de dirección o de responsabilidad, así como las empleadas en los servicios de higiene y de bienestar y que normalmente no efectúan un trabajo manual, dichos instrumentos “... prohíben el empleo de mujeres de noche en las empresas industriales...” “... prevén derogaciones en caso de fuerza mayor cuando en una empresa sobrevenga una interrupción de trabajo imposible de prever y que no tenga carácter periódico;...”

Las normas relativas a la higiene, a la seguridad y al bienestar, limitan el empleo de las mujeres en ciertos trabajos, malsanos, peligrosos o arduos, como los trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, de sulfato, de plomo o de cualquier otro producto que contenga dicho pigmento. El Convenio número 45 sobre el trabajo subterráneo prevé que ninguna persona del sexo femenino, sea cual fuere su edad podrá estar empleada en trabajos subterráneos de minas, excepción hecha respecto de

---

<sup>45</sup> Ibidem. P. 12 y ss.



aquellas mujeres que ocupasen un puesto de dirección, así como de aquellas mujeres que, durante sus estudios, realicen prácticas en la parte subterránea de una mina o para efectos de formación profesional.

Por otro lado la recomendación número 102 sugiere que en ciertas circunstancias deberían ponerse asientos a disposición de las mujeres, especialmente a las mujeres y los menores, debiendo instalarse salas de descanso para satisfacer las necesidades de las mujeres trabajadoras. Así también la recomendación número 112 sobre los servicios de medicina del trabajo sugirió una vigilancia particular de algunas categorías de los trabajadores, tales como las mujeres.

La acción normativa de la OIT ha instrumentado el fomento de normas encaminadas a fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres. Por esta razón la Constitución de 1919 de la OIT subrayó el principio de salario igual por un trabajo de igual valor. La declaración de Filadelfia reafirmó tal principio y enunció que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertas y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”<sup>46</sup> En este sentido los instrumentos adoptados por las OIT tuvieron como objetivos prioritarios fomentar dicha igualdad entre los hombres y las mujeres, prohibiendo toda discriminación basada en particular en el sexo. El convenio número 111 sobre discriminación (empleo y ocupación) adoptado en 1958 obliga al Estado que lo haya ratificado a aplicar una política nacional, fomentando la igualdad e oportunidades, eliminando toda discriminación en la materia. Al respecto el concepto discriminación se definió como “cualquier distingo, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación.”

Es importante aclarar que una preferencia basada en la calificación exigida para un determinado empleo, no será considerada como discriminación. La aplicación del convenio referido es para toda persona y a todo empleo público o privado, asalariado o independiente, promoviéndose

---

<sup>46</sup> Ibidem. P. 14

la igualdad, incluyendo el acceso a los medios de formación profesional. El Estado que ratifique el convenio que se trata está obligado a formular una política para lograr dicha finalidad, eligiendo los mecanismos o métodos aplicables, de acuerdo a las circunstancias y prácticas del mismo, la creación de organismos cuya función primordial se dirija a la educación al público y por otra allegarse de las quejas que refieran a prácticas discriminatorias, para examinarlas y eliminarlas.

En materia de empleo el convenio número 122 prevé que los gobiernos deberán formular y llevar a cabo una política activa y constante destinada a fomentar el empleo libremente elegido, teniendo cada trabajador la posibilidad de ser empleado de acuerdo a las facultades que posea, sin que se tenga en cuenta su sexo. El convenio 159 trata sobre las causas injustificadas de la terminación de la relación laboral, tal como lo constituyen la diferencia de sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares y el embarazo. Otra de las normas destinadas a promover la igualdad entre los hombres y las mujeres es el Convenio número 100 sobre la igualdad de remuneración, pide a los Estados que lo ratifican, se garantice la aplicación a todos los trabajadores del principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina, “...el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especies pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador en concepto del empleo de este último.”<sup>47</sup> Para completar el convenio en cita, la recomendación número 90 indica las medidas a tomar a fin de asegurar la igualdad de remuneración en los empleos sujetos a un control directo o indirecto de las autoridades nacionales.

Algunos de los instrumentos más importantes de la OIT se refieren al desarrollo de los recursos humanos y a las políticas y los programas de orientación, los que deberán alentar, sin discriminación alguna, el desarrollo de las aptitudes profesionales de todas las personas. La recomendación número 150 reconoce el papel esencial que desempeña la orientación y la formación profesional en la promoción de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, tomando en conciencia la necesidad de ver la participación de hombres y mujeres en circunstancias de igualdad

---

<sup>47</sup> Instituto de la Mujer. Discriminación e Igualdad en la Negociación Colectiva. P. 18

en la vida social y económica, con miras de modificar actitudes tradicionales con respecto a las mujeres y los hombres en el hogar y en la vida profesional, creando en los jóvenes esa conciencia.

La recomendación número 1975 reconoce las necesidades de las mujeres en las regiones rurales y el papel que estas pueden desempeñar en las comunidades rurales como parte integrante de las comunidades de los programas generales de enseñanza y educación.

La recomendación número 123 sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, señala que dichas responsabilidades incumben al mismo tiempo a los trabajadores de uno y otro sexo, consecuentemente deben ser instauradas políticas de igualdad efectivas entre unos y otros, y permitir a cualquier persona el desempeño del empleo que le acomode sin objeto de discriminación.

En resumen la normatividad internacional hizo hincapié en la protección de las trabajadoras en relación con las condiciones de trabajo peligrosas y las situaciones de explotación. Este enfoque cambió y se ha intensificado la preocupación por la promoción de la igualdad para la mujer en el trabajo. Entre los principales convenios de la OIT<sup>48</sup> que tratan la cuestión de igualdad figuran los siguientes:

Convenio N° 100 sobre la igualdad de remuneración (1951), que establece la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor;

Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), que promueve la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer en el lugar de trabajo (también abarca la discriminación por motivos de sexo);

Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981), cuyo objetivo es promover la necesidad de compartir las

---

<sup>48</sup> Instituto de la Mujer. Igualdad Protección de la mujer en el Trabajo. Ob. Cit. P 55 y ss.

responsabilidades familiares y una verdadera igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres trabajadores con tales responsabilidades.

Convenio N° 175 sobre el trabajo a tiempo parcial (1994) que prevé para los trabajadores a tiempo parcial las misma protección y los mismos derechos que los que se conceden a los trabajadores a tiempo completo comparables.

Por medio de las resoluciones y declaraciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, se pretende una acción eficaz de promoción de la igualdad entre los sexos en el mundo de trabajo.

México es uno de los países que ha seguido de cerca la normatividad internacional y ha establecido en sus normas una gran parte de las recomendaciones adoptadas por la OIT; pero debe precisarse que la mayoría de los convenios se aplica indistintamente a los hombres y las mujeres, porque se tratan de derechos fundamentales del empleo y de la formación profesional, de las condiciones de trabajo o de la seguridad e higiene del trabajo, aunque existen normas especiales destinadas a las mujeres, con motivo de su maternidad y de los problemas específicos que encuentran en el trabajo.

La mayoría de los instrumentos internacionales, en su acción normativa protegieron a las mujeres en contra de determinadas condiciones de trabajo, objetivos que han evolucionado y ahora establecen objetivos que fomenten la igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y mujeres; tal perspectiva se debe a que las prioridades de ayer no son las de hoy, la búsqueda de la igualdad en las normas internacionales ponen en tela de juicio las normas que prevén una protección especial a mujer no vinculada con la protección de la maternidad, las cuales se han considerado cada vez más como un obstáculo para la plena integración de la mujer a la vida económica "El párrafo 5 de la Resolución de 1985 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres preconiza reexaminar, a la luz de los conocimientos científicos más recientes y de la evolución tecnológica, toda la legislación protectora aplicable únicamente a las mujeres para revisar, completar, ampliar, mantener o derogar dicha

legislación, de acuerdo con las necesidades y las circunstancias de cada país con miras a mejorar la calidad de vida y fomentar la igualdad en el empleo entre los hombres y las mujeres; también recomienda la adopción de medidas especiales de protección para los hombres y las mujeres respecto de los tipos de actividades de reconocidos efectos perjudiciales, particularmente para su función social de procreación.”<sup>49</sup> Tal y como podemos constatar se ha registrado un gran progreso en esta materia, al establecerse como objetivo fundamental en las normas internacionales una igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo de hombres y mujeres, porque se ha adquirido una idea más clara de la contribución de la mujer en la economía y en la sociedad, tan es así que tanto en los países industrializados y en los países en desarrollo, se ha sumado un número importante de mujeres a la fuerza de trabajo, ingresando en sectores y profesiones que en otros tiempos se consideraban únicamente funciones masculinas. No obstante lo anterior, no podemos perder de vista que a pesar de la evolución objetiva de los instrumentos internacionales que siguen los lineamientos de igualdad, las mujeres en muchos países se enfrentan a restricciones sociales y económicas que agudizan su situación en muchos aspectos, entre ellos el laboral; es por todo eso, que las normas internacionales buscan la aplicación de medidas encaminadas a promover el empleo de la mujer, las cuales deberían formar parte integrante de las políticas y el desarrollo nacionales para lograr el pleno empleo, las cuales ofrezcan a hombres y mujeres igualdad de oportunidades, sin distinción alguna por motivo de sexo, o basadas en el estado civil, la edad o las responsabilidades familiares, asimismo formulan políticas que entrañan el establecimiento de programas globales de acción positiva con miras a la eliminación de cualquier tipo de discriminación contra la mujer en el empleo o en cualquier campo para la contribución eficaz al desarrollo económico y social de cada país.

Nuestro país en respuesta a estas recomendaciones ha estructurado su propio programa, siguiendo atentamente las recomendaciones antes referidas y con el propósito de asegurar una mejor formulación y cumplimiento de las políticas de impulso a la participación de la mujer, fue creado el Programa Nacional de la Mujer. Al respecto se

---

<sup>49</sup> Ibidem. P. 21 y s.

hace referencia a los informes<sup>50</sup> de avances de dicho programa por la Comisión Nacional de la Mujer de la Secretaría de Gobernación, la cual precisa en los siguientes términos lo siguiente:

El presente Informe de Avances de Ejecución del Programa Nacional de la Mujer 1995-2000, Alianza para la Igualdad, compendia una síntesis de la suma de los esfuerzos que en favor de las mujeres realizan las instituciones gubernamentales, no gubernamentales y de la sociedad civil en los ámbitos federal, estatal y municipal. A partir del 31 de agosto de 1998, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobernación, la instrumentación y seguimiento del Programa Nacional de la Mujer (PRONAM), son responsabilidad de la Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer (CONMUJER), órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación que sustituye a la Coordinación General del Programa Nacional de la Mujer en la promoción de las acciones del PRONAM, lo cual constituye un importante logro en la construcción de los mecanismos para el avance de las mujeres, y expresa la vocación democrática y participativa que se vive en nuestro país. Este Tercer Informe de Avances del Ejecución Programa Nacional de la Mujer, que se presenta en el marco del Día Internacional de la Mujer, recopila, sin ser exhaustivo, las acciones de concertación y coordinación institucional que lleva a cabo la Coordinación General de la CONMUJER con las dependencias del gobierno federal, de los gobiernos estatales y con las organizaciones académicas y civiles. Además, se destacan aquellas que se realizan con el propósito de avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la planeación y diseño de políticas. El documento del Informe se divide en ocho apartados: un Diagnóstico sobre la situación de la Mujer en México; el Ámbito Federal, que reúne las acciones de las instituciones por línea programática; el apartado de Fortalecimiento Institucional de Género, en donde se describen las funciones y propósitos de las nuevas unidades administrativas creadas en las distintas dependencias del sector gubernamental, encargadas de la instrumentación de acciones en favor de las mujeres, y las diversas gestiones que las distintas dependencias reportan para fomentar la aplicación de la perspectiva de género; el Ámbito Estatal, que presenta por entidad federativa y línea programática los principales logros y acciones de

ESTRATEGIA DE  
DESARROLLO DE  
LA MUJER EN  
MÉXICO

<sup>50</sup> Informe de Avances de Ejecución del Programa Nacional de la Mujer 1995-2000, Alianza para la Igualdad.

los gobiernos de los estados, así como la información de los mecanismos estatales de la mujer correspondientes. El apartado dedicado al **Ámbito Internacional** resume las acciones realizadas en estrecha colaboración con la Secretaría de Relaciones Exteriores y el concurso de instancias gubernamentales, académicas y organismos de la sociedad civil, en torno a los compromisos suscritos por nuestro país en el contexto internacional para el mejoramiento de la condición de la mujer. El apartado correspondiente a la Coordinación General de CONMUJER describe los proyectos que tienen en marcha las Direcciones Generales de la misma, y los dos últimos apartados contienen los informes del Consejo Consultivo y de la Contraloría Social del Programa Nacional de la Mujer. Entre los numerosos logros alcanzados durante 1998, en la conformación de mecanismos institucionales para promover el adelanto de las mujeres y la equidad de género, destaca la creación de diversas estructuras como la Unidad de Coordinación y Enlace encargada de instrumentar el Programa de la Mujer de la Secretaría de Relaciones Exteriores; la Dirección General de Equidad y Género en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Dirección General para Asuntos de Género y Equidad en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado y diversas acciones de las dependencias federales que muestran el esfuerzo institucional para incluir el enfoque de género en el diseño y aplicación de las políticas sociales del gobierno federal. El apartado de diagnóstico de la situación de las mujeres en México revela los avances en la generación y sistematización de los registros y estadísticas administrativas, así como la inclusión del enfoque de género en el diseño de los formatos para la captación de las mismas. Ejemplo de ello es la desagregación por sexo de la información que se genera en las estadísticas de la Secretaría de Educación Pública, la elaboración de un directorio de funcionarias de la Administración Pública Federal en puestos de mandos medios superiores y homólogos, los avances en la recopilación y análisis de datos sobre violencia intrafamiliar y hacia la mujer, la información sobre las horas que las mujeres rurales trabajan en actividades agrícolas domésticas y extradomésticas, entre muchas otras acciones de modificación en los procesos de generación, sistematización y análisis de estadísticas socioeconómicas. En el ámbito estatal, es importante destacar el empeño de los mecanismos y oficinas estatales de la mujer, el cual se refleja en la abundancia de información generada en ellas y compendiada sintéticamente en este resumen. En este conjunto de avances destaca la creación, en 1998, de trece instancias dedicadas a la mujer en los

gobiernos estatales, de las cuales, cuatro revisten la modalidad de institutos estatales de la mujer; la promoción, en las entidades federativas, de reformas a la ley en favor de la equidad de género y contra la violencia intrafamiliar y hacia las mujeres, las niñas y los niños, así como la realización de la Segunda y Tercera Reuniones Nacionales de Enlaces Estatales. En el contexto internacional, destaca la Ratificación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Eliminar la Violencia Contra las Mujeres (Convención de Belem Do Pará) 3/4 único instrumento jurídico internacional de carácter vinculatorio contra la violencia hacia las mujeres<sup>3/4</sup>; la cual entró en vigor en México el 12 de diciembre de 1998. Es también un logro para nuestro país, haber asumido, por votación en la Asamblea de Delegadas, la presidencia de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), organismo especializado intergubernamental de carácter permanente de la Organización de Estados Americanos. La CIM cumplió, en 1998, setenta años de compromiso sostenido con la causa de las mujeres, esfuerzo en el cual nuestro país ha participado a través de sus Delegadas Titulares, formando parte del Comité Directivo para el periodo 1996-1998 y ocupando la presidencia en dos ocasiones, la primera hace cincuenta años y ahora para el periodo 1998-2000. El apartado dedicado a la Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer, describe los 19 proyectos que se desarrollan en ésta como parte de las estrategias de fortalecimiento institucional, coordinación y concertación, y planeación con enfoque de género, en las acciones dirigidas hacia el avance de las mujeres en México. Destaca el proyecto del Plan de Acción Más y Mejores Empleos para las Mujeres en México, a través del cual se busca incidir en las políticas y programas destinados a impulsar la generación de empleos a nivel nacional, mejorar la calidad de los nuevos empleos y de los ya existentes. En la promoción de la equidad, ha sido fundamental la participación de las organizaciones de la sociedad civil. Ellas han contribuido en la formulación, seguimiento y vigilancia de las políticas y programas gubernamentales destinados a mejorar las condiciones de vida y bienestar de las mujeres.

Dicho Informe establece asimismo que la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Artículo 123 constitucional, en su artículo 3º se apeg a al principio de igualdad al determinar que: "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social". Asimismo, establece la



igualdad salarial y en las condiciones de trabajo entre ambos sexos (artículos 5 y 86). La misma ley consigna en un apartado específico el derecho de la mujer al trabajo, y establece los aspectos fundamentales para la protección de la maternidad. Al mismo tiempo regula con disposiciones especiales el trabajo doméstico y el trabajo a domicilio, actividades que cuentan con especial presencia femenina. Es importante recordar una cuestión insoslayable en un país como México: que la condición de las mujeres se caracteriza porque un gran número de ellas vive en situaciones de extrema pobreza y de marginación. Formal o virtualmente, y por razones diversas (viudez, soltería, divorcio, abandono, separación), hay un número muy elevado de mujeres jefas de familia. El ingreso de las mujeres mexicanas al mundo laboral es, entonces, además de un derecho, una necesidad. Subsisten importantes diferencias para la mujer en cuanto al número y calidad de oportunidades que el medio le brinda, especialmente en el ámbito laboral, tales como problemas de segregación ocupacional, diferencias en los niveles de ingreso, de oportunidades de capacitación. En la actualidad, el aporte monetario de la mujer mexicana al ingreso familiar se torna cada vez más importante para la satisfacción de las necesidades básicas de la unidad doméstica, por la reducción del poder adquisitivo del salario, a resultas de las crisis y las políticas de ajuste. Lo anterior significa que el trabajo femenino asalariado constituye un mecanismo de sobrevivencia ante la urgente necesidad de la familia de obtener más recursos, convirtiendo a la mujer en protagonista clave de esa estrategia. En los últimos años se han registrado cambios importantes en el número de mujeres que participan en el mercado de trabajo. Sin embargo, la tendencia a concentrarse en unas cuantas ocupaciones no se ha modificado con la misma rapidez.

Tradicionalmente el principal receptor de mano de obra femenina ha sido el sector terciario (servicios y comercio), en especial los empleos de oficinistas, vendedoras, trabajadoras domésticas y maestras, que responden a determinantes culturales, de educación y de las características mismas de los sectores. Por su parte, las mujeres ocupadas en los procesos de producción tienen menor presencia que en las ocupaciones antes señaladas. Sin embargo, para 1995 se observa que las mujeres han aumentado su participación en ocupaciones profesionales y técnicas y de personal especializado. Cabe destacar que alrededor del 35% de las mujeres económicamente activas son aseguradas permanentes del Instituto

Mexicano del Seguro Social. Por otra parte, 6 de cada 10 trabajadoras asalariadas cuentan con seguridad social como titulares de los servicios. En el ámbito de la seguridad social, las leyes vigentes otorgan a las mujeres trabajadoras los derechos relativos a la maternidad, la prestación de servicios de salud, guarderías, pago de pensiones, licencias y permisos. Actualmente, se dedica singular atención a las necesidades de capacitación de las mujeres dentro del programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados (PROBECAT), que tiene en marcha la Secretaría del Trabajo. De acuerdo a los registros administrativos existentes, en los últimos doce meses se observó un incremento de 15.6 puntos porcentuales en los niveles de participación de las mujeres en el programa correspondiente. En cuanto al programa destinado a la atención de desempleados discapacitados, la participación de las mujeres pasó de 16.5 a 18.5% en el mismo periodo.

En incuestionable que el Programa Nacional de la Mujer constituye un instrumento a través del cual se establecen estudios específicos y recomendaciones acorde con las necesidades de nuestro país, documento en el que se incluyen los datos de los programas y acciones gubernamentales puestos en marcha y que buscan fortalecer en todos los ámbitos la participación de la mujer, a fin de que ocupe el sitio y reciba las oportunidades que merece.

## Capítulo Cuarto

### PARTICIPACION LABORAL ACTUAL DE LA MUJER EN MÉXICO

#### 4 Panorama General del Trabajo de las Mujeres

En las dos últimas décadas la participación de la mujer ha ido en aumento en todos los ámbitos (económico, cultural, social y político), ha accedido a nuevos espacios y ha obtenido un creciente reconocimiento en sus derechos. Su participación ha evidenciado los aportes que realiza al poder desarrollarse y desenvolverse a la par con sus compañeros en igualdad y libertad de circunstancias. “Durante los últimos veinte años, el nivel de participación de la mujer en la fuerza de trabajo ha ido en aumento en la mayor parte del mundo. El progreso que se ha realizado es tal que esta tendencia puede describirse como un verdadero fenómeno de feminización de la fuerza laboral y del empleo. En 1994, alrededor del 45% de las mujeres entre 15 y 64 años de edad eran económicamente activas. La proporción de mujeres económicamente activas ha sido tradicionalmente mucho más baja que la de los hombres, pero en varias regiones del mundo el nivel de la actividad de la mujer ha aumentado mientras que el nivel de actividad del hombre ha disminuido ligeramente, antes las mujeres eran principalmente amas de casa y en segundo lugar trabajadoras pero durante los últimos años esta situación ha cambiado considerablemente. La feminización del trabajo es ahora una realidad...”<sup>51</sup>

En la actualidad las mujeres se perfilan como sujetos que demandan cambios en la distribución de los recursos, de las tareas familiares o sociales, a través de una reestructuración de las relaciones entre hombres y mujeres, redefiniendo la división sexual del trabajo y facilitando su participación en todas las áreas y espacios existentes, con el fin de lograr un mayor desarrollo de las potencialidades de todas las personas sin discriminación de ninguna especie.

---

<sup>51</sup> Oficina Internacional del Trabajo. La Mujer y el Mundo de Trabajo. Los costos sociales de un verdadero progreso. Ginebra, 25 de agosto de 1995 P. 1

Los mecanismos de discriminación sexual son múltiples. Se enraizan en la división del trabajo, se gesta y reproduce al interior de los procesos sociales tanto en el núcleo familiar, en procesos educativos, en la escuela, en los medios de comunicación, en diversas instituciones y en todos los espacios sociales existentes; por consiguiente, de esta difusión y generalización resultan valoraciones sociales de lo femenino y lo masculino que se reflejan en el marco jurídico y social que regula la convivencia humana. Por ello las políticas establecidas deben responder a la necesidad de un enfoque integral regulador y propositivo que impulse y fomente las acciones que propongan una igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, tales como: desarrollar y aplicar los cambios legales que en la práctica Jurídica resguarden la igualdad de derechos entre hombres y mujeres; promover y contribuir a que las familias se constituyan en una instancia de generación de igualdad de derechos y oportunidades; en los procesos educativos, favorecer la participación equitativa entre sexos, en la transmisión de conocimientos y de producción; promover también una imagen social, plural y no discriminatoria de las mujeres, en la cultura y la comunicación; incentivar la participación social y política de las mujeres; fortalecer la institucionalidad pública para que a través de ésta, se dé seguimiento a las políticas de igualdad de oportunidades, se implementen y valúen éstas. Asimismo debe considerarse la dinámica demográfica económica y del empleo en nuestro país ya que como consecuencia del crecimiento demográfico en México, la población en edad de trabajar aumenta con mayor celeridad desde los años ochenta. Según las proyecciones del Consejo Nacional de Población (Conapo), de 1990 al año 2005 aquella se incrementará alrededor de 1.64 millones de personas por año, de los cuales 930 000 serán hombres y 710 000 mujeres (véase cuadro 1). La participación de la población de 15 a 64 años se incrementará en el periodo 1990-2000 de 57 a 68%, sin presentar diferencias por sexo (véase gráfica 1).

Cuadro 1  
POBLACION POR SEXO, 1990-2005

Año	Población total			Población de 15 a 64 años		
	Total	Hombre	Mujeres	Total	Hombre	Mujeres
1990	83488312	41473148	42015164	47808113	23595845	24212268

1995	91606142	45421416	46184726	51560240	23687621	27872619
2000	99198613	49095628	50102985	61955068	30513783	31441285
2005	105900034	52315796	53584238	72407502	37558788	34848714

Fuente: Conapo, Proyecciones de población por sexo y grupos de edad por entidad federativa, México, 1996.

La dinámica de la población económicamente activa es causada por el incremento de la población en edad de laborar (más de 12 años) y la evolución de la proporción de la misma que entra efectivamente al mercado de trabajo, la tasa de participación (TP, porcentaje de la PEA respecto a la población de 12 años y más) se incrementa en los últimos años alrededor del 55%. Esta tasa de participación resulta del promedio ponderado de la tasa de 78.2% en los hombres y de 34.5% en las mujeres. En cambio, las tasas de ocupación (TO, porcentaje de la población ocupada respecto a la PEA) son superiores al 90% en los dos sexos (véase cuadro 2).

La situación del empleo en los países de la OCDE La tasa de participación de México es baja comparada con las de los países de la OCDE, en los cuales fluctúa entre 57.9% (Turquía) y 86% (Islandia). Sin embargo, en parte ello se debe a que en esas naciones el rango de edad es diferente al de México: 15 a 64 años, contra 12 años y más aquí, sin límite superior.

Cuadro 2  
Tasas de participación y de ocupación por sexo, 1993-1995

	Tasa de participación		Tasa de ocupación	
	1993	1995	1993	1995
Total	55.17	55.57	97.57	95.28
Mujeres	33.00	34.49	96.89	94.93
Hombres	78.88	78.23	97.86	95.43

FUENTE: INEGI, Encuesta Nacional de Empleo, 1993 y 1995, México.

La reconversión económica se ha extendido virtualmente a todos los países de la OCDE, donde fue favorable en 1994, lo que condujo a un crecimiento del empleo de alrededor de 1.25% anual, lo cual sin embargo está todavía muy lejos de ser satisfactorio. En estos países el PIB en promedio creció 3% en 1994, comparado con 1.2% en 1993. En este año hubo varias fuerzas negativas, para consumidores y compradores, en el

mercado interno: relativas altas tasas de interés, con una política monetaria y fiscal rígida, empobrecimiento del empleo, lo cual mejoró en 1994 al restablecerse gradualmente la confianza, lo que contribuyó al crecimiento del mercado interno y la exportación. El crecimiento fue particularmente alto en países donde había sido grande la reconversión, como Canadá, Estados Unidos, Australia, Irlanda, Nueva Zelanda, Noruega y el Reino Unido, que presentaron un crecimiento del PIB superior al 4%. En cambio, en México hubo reconversión, pero con una tasa de crecimiento del producto del 3.5% (véase cuadro 3). Los patrones de productividad y de crecimiento del empleo en Estados Unidos y Canadá son diferenciales respecto a los de México, ya que en aquéllos el crecimiento del empleo ha ocurrido después de la reconversión, notándose una gran participación de la fuerza de trabajo en jornadas de tiempo completo (superiores al 80%) (véase cuadro 3).

Cuadro 3  
CRECIMIENTO DEL PIB, 1992-1996  
(Base: 1991 = 100)

<i>País</i>	1992	1993	1994	1995	1996	
México	1.9	0.8	3.5	-2.9	3.0	
Estados Unidos		2.3	3.1	4.1	3.2	2.3
Canadá		2.2	2.2	4.5	3.9	3.4
		Promedio de 1984-1992				

#### 4.1 Discriminación laboral de las mujeres

“Pese a que en los últimos veinte años se ha registrado un aumento constante de los índices de participación de la mujer en el mundo de trabajo, ésta sigue tropezando con mayores dificultades que el hombre para acceder al empleo. Las mujeres representan una minoría en los puestos directivos y de gestión. Su presencia se concreta en un número limitado de ocupaciones y su acceso a los recursos productivos es aún insuficiente. Siguen prevaleciendo comportamientos discriminatorios por razón de sexo y una división del trabajo poco equitativa entre hombres y mujeres, como en el caso de las responsabilidades familiares. Algunas categorías de mujeres, como las mujeres discapacitadas, las migrantes, las trabajadoras del sector urbano no estructurado y las trabajadoras rurales, se encuentran en una situación aún más desfavorecida, ya que, además de no tener acceso a los recursos esenciales, solo disponen de una protección social muy limitada.” OIT

En México existe una generalidad en cuanto a la discriminación laboral de que son objetos comúnmente ancianos, minusválidos y mujeres. En América Latina el problema de la discriminación por razón de sexo, a pesar de las legislaciones que la prohíben, aún no ha sido superada completamente. La Ley Federal del Trabajo en su artículo tercero prohíbe establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Tal como hemos indicado anteriormente la mujer es objeto de discriminación debido fundamentalmente a las prestaciones que de acuerdo a la ley les deben ser otorgadas derivadas de su maternidad, circunstancia que para los patrones resulta desde un punto de vista económico poco favorable.

Es incuestionable que las normas laborales prohibitivas y limitativas han tratado de salvar o compensar la desigualdad y abuso de empleadores, quienes por causas principalmente económicas contratan a su personal bajo ciertas condiciones que generalmente son en perjuicio del contratado para el empleo, por tales razones y a fin de evitar tales circunstancias para las mujeres, se le prohibió su desempeño en labores peligrosas o insalubres, en el trabajo nocturno industrial, y en horas extraordinarias, normas legales que las privilegiaron, pero que a largo plazo significaron una atadura, por ello se pugnó por derogar dichas disposiciones; sin embargo las citadas disposiciones quedaron vigentes aún para las madres trabajadoras, a quienes además se les otorgan diversas prestaciones derivadas de su maternidad, las cuales hemos mencionado con anterioridad. “El derecho Social del Trabajo pone de manifiesto que, en una primera etapa, las normas laborales se ocuparon del trabajo de la mujer para establecer, tal y como se ha dicho, un régimen protector, y que ahora, en esta segunda etapa, tales normas se ocupan del trabajo de la mujer para tratarlo en condiciones de máxima igualdad con el trabajo del hombre. O como ha dicho la doctrina italiana especializada en la materia, se trata de sustituir la lógica de la protección de los trabajadoras, como sujetos considerados más débiles – y de ahí necesitados de tutela-, la lógica de la igualdad hecha posible por la evolución social y por la mejora generalizada de condiciones de trabajo.”<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> QUINTANILLA Navarro Beatriz. Ob. Cit. Pág. 10 y ss.

## 4.2 Del trabajo informal y rural de las mujeres

México en respuesta a este continuo proceso de cambio ha establecido diversas programas con el objeto de lograr un profundo cambio político en este aspecto; sin embargo y a pesar de esta tendencia generalizada, no debemos olvidar que aún existen diferencias regionales muy importantes al respecto; ejemplo de ello en México lo son los estados de Oaxaca y Chiapas por mencionar algunos de los estados de mayor pobreza en nuestro país, y con atraso en general en sus comunidades indígenas, por estas razones el gobierno de México debe enfocarse y procurar reivindicar a los estados y regiones del país que se encuentren en tal situación, porque de ello dependerá en gran medida el desarrollo armónico y estructural de México. En relación con este punto cabe recordar que en los años 70's a la fecha se ha dado una verdadera revolución por lo que hace al trabajo de las mujeres, las cuales en tan solo veinte años se han incorporado a la fuerza laboral y se han desarrollado en todos los espacios sociales existentes, de tal suerte que la fuerza laboral de la mujer va en constante ascenso y equilibrándose con la fuerza laboral masculina; consecuentemente, las mujeres que integran todas aquellas regiones de gran pobreza son parte de la solución económica y social en los estados de gran atraso y miseria; debiendo el estado al mismo tiempo establecer todas aquellas políticas que incentiven el desarrollo laboral, así como difundir también el reconocimiento de su capacidad e igualdad de derechos frente a los hombres.

Es una realidad que existe una concentración poblacional en las grandes ciudades y que tal circunstancia se ha reflejado en el atraso de algunos estados de nuestro país. "Según el Censo de Población y Vivienda de 1995, el total de habitantes de la República Mexicana era de 91'158,290; de esos, 50.7% eran mujeres y 49.3% varones. El 26.5% de los mexicanos vivía en 198,311 localidades con menos de 2,500 habitantes, mientras que el 60% (54'633,429 habitantes) vivía en 481 localidades con más de 15,000 habitantes. Es decir, en el país continúan vigentes las tendencias de concentración poblacional en grandes ciudades, y de dispersión en pequeñas localidades. La población de México se encuentra distribuida geográficamente en 32 entidades federativas, en las que se



observan diferencias significativas en los asentamientos humanos. Así, mientras que en el Distrito Federal y en Nuevo León la población urbana alcanza más del 90% (99.7 y 92.9%, respectivamente), en los estados de Oaxaca y Chiapas apenas es del 44%. Otro aspecto importante de considerar es que México es un país pluricultural. Según el Censo de 1995, los hablantes de lengua indígena eran 5.5 millones de personas mayores de 5 años. De este total, 49.9% eran mujeres y 50.1% eran hombres. La mayor proporción de la población indígena habitaba en localidades de 100 a 2,499 habitantes. Los estados con mayor porcentaje de población hablante de lengua indígena, en relación con la total nacional, son Oaxaca (18.7%); Chiapas (14.0%), Veracruz (10.8%), Yucatán (10.0%), Puebla (9.6%), Hidalgo (6.0%), Guerrero (5.9%) y México (5.7%). El porcentaje restante se distribuye en los demás estados de la República. Cabe destacar que para un estado como Oaxaca, que en 1995 contaba con 3 millones 230 mil habitantes, la población indígena representa el 53% del total.<sup>53</sup>

Para poder lograr en todo nuestro país un importante cambio debemos empezar por concentrarnos principalmente en todas aquellas regiones que viven en la miseria y en el atraso, por ello se debe difundir, impulsar y promover la capacitación del capital humano de dichas regiones.

El empleo informal es otra de las fuerzas laborales dentro de las cuales participa activamente la mujer, este tipo de empleos se caracteriza por la ausencia de relaciones formales de trabajo o de regulación gubernamental, dicho sector ha adquirido gran importancia en las últimas décadas ante la falta de empleos formales, en los que se desarrollan actividades por cuenta propia, y sobre el cual no se tienen datos estadísticos. Por ello una forma eficaz de mejorar la situación de las mujeres, especialmente en el sector rural y en el sector urbano informal, es promover su organización en grupos, lo les permitiría movilizar recursos humanos, y financieros, disminuir los riesgos y los costos relacionados con los créditos, es decir, fomentar en ellas su capacidad empresarial, por medio de programas de capacitación técnica y de gestión, determinando ellas mismas las necesidades, prioridades y transformaciones que permitan mejorar su situación social y económica. Los programas puestos en marcha deben aspirar a dar respuesta a las demandas de las mujeres y también debe

---

<sup>53</sup> Informe de Avances de Ejecución del Programa Nacional de la Mujer 1995-2000, Alianza para la Igualdad.

nutrirse de las experiencias y conocimientos de los distintos espacios sociales e institucionales, definiendo las medidas necesarias para lograrlo.

México ha ratificado convenios internacionales relacionados con la situación de la mujer, lo cual lo compromete a adecuar su legislación a los objetivos propuestos en ellos, esta voluntad política se ha demostrado con las reformas legales de los distintos ordenamientos existentes, es decir, las reformas hechas a nuestra Constitución en la que se reconoció finalmente en su artículo cuarto, la igualdad entre el varón y la mujer; así como con las reformas a la Ley Federal del Trabajo la cual estableció en su Título V sobre el trabajo de las mujeres diversos preceptos legales protectores de las mujeres con motivo de su maternidad, tal y como lo recomendaron los diversos convenios internacionales. No obstante ello, la normatividad internacional ha optado por aquellas medidas que tienden a establecer igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, como el convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, cuyo objetivo es promover la necesidad de compartir las responsabilidades familiares y una verdadera igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres trabajadoras con tales responsabilidades.<sup>54</sup> o la Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo en 1985, la que concluyó, de entre algunos de los puntos más importantes que:

a) Es innegable que se han registrado progresos durante los años transcurridos desde que en 1975 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptara las Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y el Plan de Acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y desde que se iniciara el decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. Tanto en los países en desarrollo como en los países industrializados ha aumentado el número de mujeres que se han sumado a la fuerza de trabajo. Han ingresado en ciertos sectores y profesiones que hasta la fecha eran un coto masculino y actualmente son muchas las que ocupan puestos que exigen una alta calificación en las esferas técnica,

---

<sup>54</sup> Convenio número 156 (1981)

administrativa y a nivel de dirección.

b) Asimismo, se ha adquirido una idea mucho más exacta tanto de la contribución de la mujer a la economía y a la sociedad como de las desventajas y discriminaciones de que es objeto, las cuales deben eliminarse.

c) Sin embargo, el progreso es desigual y durante el decenio también ha podido atestiguar el deterioro de la situación de la mujer en algunos aspectos. A pesar de que se han registrado ciertos progresos, la mayoría de las trabajadoras siguen concentrándose en una limitada gama de profesiones, realizando actividades que requieren escasas calificaciones o percibiendo remuneración baja.

d) Pese a la mayor conciencia de las mujeres acerca de su propia condición, éstas se enfrentan aún en muchos países a restricciones sociales y económicas que, de algún modo, se han agudizado fundamentalmente durante los últimos años de rescisión mundial y a raíz de los profundos cambios que se han originado en la producción debido a las nuevas tecnologías.

e) Las mujeres de las zonas rurales se ven duramente afectadas, en tanto que proveedoras de bienes y servicios para su familia, por el aumento de la pobreza y el deterioro del nivel de vida.

Por consiguiente la elaboración de un programa de igualdad de oportunidades no puede dejar de afectar el ordenamiento legal, el cual reflejará en diversas áreas, las valoraciones culturales que sustentan las discriminaciones de género, por tanto un primer paso hacia dicha igualdad obliga a revisar y analizar la normatividad vigente modificándola o adecuándola, pero no simplemente para quedar en meras declaraciones teóricas, sino que realmente sirva esta normatividad con el fin de lograr verdaderos cambios reales "...pero entiéndase bien, no vamos al extremo muy socorrido por los legisladores mexicanos, de sobre proteger a la mujer y declararse inepta o incapaz, porque en ese momento se hace

nugatoria la igualdad y nuevamente surgen las diferencias.”<sup>55</sup>, es decir, que dichos cambios pueden lograrse estableciendo los mecanismos adecuados como la prevención y sanción de situaciones de discriminación, de la eliminación de obstáculos para la efectiva libertad e igualdad de las personas, esto es, crear instancias o mecanismos jurídicos eficaces que garanticen la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, resguardando la seguridad jurídica de las primeras en el ejercicio de sus derechos y legítimos intereses por medio de la tutela judicial efectiva contra todo acto de discriminación que afecten el principio de igualdad y respeto del acceso de empleo, a la comunicación, a las condiciones de trabajo, a la protección social a la educación a la capacitación profesional y al tratamiento de la imagen de la mujer.

### **4.3 Participación creciente de la Mujer**

“La fuerza del trabajo en México es predominantemente masculina, aunque ya se nota una elevada participación femenina. Es decir, para el año de 1998, por cada mujer que participó en la fuerza laboral, había dos hombres; mientras que, en 1995 ésta relación era poco de dos a tres hombres por cada mujer.”<sup>56</sup> Su participación en la vida económica del país ha aumentado significativamente en los últimos años, principalmente respecto de aquellas mujeres que son casadas o madres solteras, pues hoy día, su participación económica dentro de la familia es fundamental, el ingreso que obtienen le es necesario para enfrentar las necesidades que cada vez son más difíciles en nuestro país.

Indiscutiblemente la posición de la mujer ha cambiado radicalmente; sin embargo, es todavía una realidad la discriminación de que es objeto, por razones culturales y sociales, que menoscaban los distintos espacios de los cuales es parte, reflejándose aquella discriminación en el ámbito de las relaciones laborales, lo que repercute gravemente en su participación económica como asalariada.

Ahora bien cierto es que nuestra legislación ha establecido una

---

<sup>55</sup> GUITRON Fuentesvilla, Julián. Ob Cit. P. 72 y ss.

<sup>56</sup> Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. El ABC de la Productividad. México. Abril de 1998.

normatividad jurídica con el objeto de igualar las condiciones de trabajo para el hombre y la mujer, eliminando el sexo como criterio para hacer distinciones en la Ley, pero también lo es que aun existe discriminación hacia las mujeres con motivo de su maternidad, por tener hijos que cuidar e inclusive por su estado civil. La problemática de las mujeres ha sido analizada desde hace muchos años, las normas internacionales han contribuido fundamentalmente al avance y solución de las diversas necesidades de las mujeres, a través de su normatividad como la de “la convención para la supresión de todas las formas de discriminación contra la mujer”, convención que adoptó la Asamblea General de la ONU el 18 de diciembre de 1979 y la cual pretende eliminar la discriminación contra la mujer la cual es definida como “cualquier distingo, exclusión o restricción con base en el sexo”<sup>57</sup>

No obstante y a pesar de la que la normativa nacional e internacional prohíbe la discriminación, ésta comúnmente se da en los sectores sociales y en las relaciones laborales por lo que es necesario adecuar las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo a las nuevas circunstancias del contexto económico y social dentro del cual la mujer mexicana se desarrolla.

La propuesta es entonces adecuar las normas jurídicas contenidas en la vigente Ley Federal del Trabajo, a las nuevas y crecientes necesidades de las mujeres, reconociendo el importante papel que desempeña en todos los ámbitos y principalmente en el sostenimiento económico del hogar, replanteando que normas jurídicas realmente satisfacen las condiciones aquí referidas y que no contravengan o perjudiquen a las mismas.

Por otro lado es necesario considerar la situación económica por la que ha atravesado nuestro país y la economía del mundo en general, la cual se ha transformado profundamente, en el presente decenio con las tan comunes crisis económicas que derivan del contexto nacional e internacional de la llamada globalización de la economía. “Este progreso hacia la integración en la fuerza de trabajo ha ido acompañado por un costo social importante. Aunque la mujer se ha beneficiado más que el hombre

---

<sup>57</sup> BUERGENTHAL, Thomas. Derechos Humanos Internacionales. Segunda Edición. Ediciones Gernika. México. 1996. P.86

con los empleos recientemente creado, persiste la desigualdad de remuneración y ha descendido la calidad del empleo. En los países industrializados, la creciente participación de la mujer en la fuerza de trabajo resulta de la expansión del trabajo a jornada parcial. En casi todos los países, la búsqueda del rendimiento económico impuesto por la competencia mundial va acompañada de un creciente recurso a la mujer como una fuerza flexible y económica, con la consiguiente limitación de la creación de puestos de trabajos estables y a tiempo completo. El progreso tecnológico ha reducido el número de puestos de trabajo que requieren escasas calificaciones, categoría en la cual tendían a predominar mujeres. Algunos trabajos que tradicionalmente eran por mujeres se están convirtiendo en obsoletos, incluido el trabajo de oficina, el trabajo de montaje en la industria y las labores agrícolas manuales. Esto favorece el desarrollo de otras ramas de trabajos menos típicos, tales como el trabajo a jornada parcial, ocasional, subcontratado o doméstico. Estas formas de trabajo tienden a ser precarias, deficientemente remuneradas, ofrecen menos oportunidades de formación e incluso menos perspectivas de carrera. Pero aun más, estos trabajos difícilmente reciben la protección de la ley, los convenios colectivos o los sistemas de seguridad social. Tal es el caso, por ejemplo, del trabajo a domicilio, que suele ser realizado por mujeres con niños pequeños.”

De lo anterior resulta que tal situación económica nacional e internacional la enfrentan las mujeres formando parte del ingreso familiar, el que obtienen para el sostenimiento de los suyos, hecho que se demuestra también con lo siguiente “...de cada diez hogares mexicanos, la mujer es su único ingreso, en cinco, es el ingreso principal; y en tres la mujer contribuye al mismo”<sup>58</sup> es decir, en contra de lo que tradicionalmente se ha pensado, debemos concluir que solo uno de cada diez hogares es mantenido exclusivamente por un hombre; por tanto el aporte económico de la trabajadora dentro de su familia es una verdadera necesidad de la mujer mexicana, tendencialmente en aumento, debido a las circunstancias actuales que incrementan la demanda de trabajo en el mercado por parte de las mujeres.

La mujer en México se enfrenta en la vida diaria con

---

<sup>58</sup> Numeral 8 del apartado I del Programa Nacional de la Mujer.

verdaderas situaciones que eliminan la supuesta igualdad de que gozan. Para lograr eliminar la discriminación que en México existe en materia laboral, debemos estructurar un marco jurídico efectivo y no solo establecer normas que refieran a meras declaraciones teóricas de igualdad, sino que deben ser establecidos los mecanismos y los medios jurídicos necesarios para lograr tal finalidad, esto es, que la Ley Federal del Trabajo debe señalar el concepto de discriminación y concretizarlas prácticas comunes de la misma, tales como: el certificado de ingravidez, que se exige a las probables trabajadoras, condición de la cual depende la obtención de su empleo, así también pueden establecerse como prácticas discriminatorias el negar el empleo a un posible empleada con motivo de su estado civil, o por el simple hecho de tener hijos pequeños a su cargo. Es importante no confundir la discriminación con las características cualitativas que se requiere de un determinado, empleo tal como resulta ser el caso de la solicitud de modelos hombre para modelar ropa de caballero, porque en este caso concreto no habría discriminación como tal.

#### **4.4 Inaplicabilidad de diversas disposiciones del título V del Trabajo de las Mujeres contenido en la Ley Federal del Trabajo.**

“Nuestra Ley Federal del Trabajo se preocupa por proteger la maternidad de la mujer trabajadora quien tiene derecho a disfrutar de su descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto, con la percepción íntegra de su salario, pudiéndose extender este plazo, hasta por un año, en este supuesto, solo tendrá el derecho de percibir el cincuenta por ciento del salario y por un lapso no mayor de sesenta días. También tiene derecho en la época de lactancia, durante su jornada de trabajo a dos periodos de reposo extraordinarios al día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos teniendo derecho, además, a los servicios de guardería infantil, proporcionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social. Teniendo también derechos las madres trabajadora a que se les compute para su antigüedad como tiempo de servicios, los periodos pre y posnatales”<sup>59</sup>

Conscientes del contexto social, cultural y económico de la

---

<sup>59</sup> BORREL Navarro, Miguel. Ob Cit. P. 89

mujer, podemos concluir que existen normas que lejos de protegerla o favorecerla, en la relación laboral específicamente, realmente se le restringe su desempeño económico en cualquier actividad, debido a que para el patrón las normas especiales establecidas en la Ley a favor de las mujeres con respecto a su maternidad, significan para él un menoscabo económico, porque la Ley le obliga a otorgarle las prestaciones que la misma prevé. Esta situación se traduce en que los empleadores rehuyen la contratación del sexo femenino, o en todo caso exigen a las mujeres el certificado de ingravidez y su estado civil como condiciones para poder contratarlas, esto es, que las trabajadoras asalariadas encuentran con motivo de su maternidad un verdadero obstáculo legal, del que ya no solo son parte las mujeres embarazadas a quienes protege la ley, sino que afecta también a todas las mujeres que deseen laborar, porque significa para el empresario otorgarle (a la mujer embarazada) diversas prestaciones y derechos que la ley contempla en su favor, derivados de su maternidad; y porque la ley le prohíbe desempeñarse en jornadas extraordinarias, en trabajos insalubres o peligrosos o laborar en trabajo nocturno industrial o en centros comerciales después de las diez de la noche; hecho que lejos de favorecerla, verdaderamente causa un efecto en contra de la misma, pues la clase patronal evita la contratación de mujeres en estas circunstancias.

De lo anterior resulta que los empresarios rehuyen la contratación de las mujeres trabajadoras en general, debido a su maternidad, alegando como principales desventajas las siguientes:

- 1.- Ausencia en el trabajo;
- 2.- Otorgarle mas prestaciones
- 3.- Crean un mayor movimiento de personal
- 4.- En conclusión el costo por mujer trabajadora resulta mucho mayor que el costo de alguna otra persona del sexo masculino.

Lo mismo pasa en los trabajos con horarios nocturnos, pues los horarios establecidos en la Ley Federal del Trabajo son horarios comunes que forman parte de la vida normal y regular de cualquier trabajo. No obstante lo anterior cabe aclarar como punto importante que no pretendemos desconocer la importancia de la maternidad, sin embargo en función de su inaplicabilidad e inoperancia se considera innecesario tal



precepto y en su caso sería mas apropiado y objetivo el precepto que prohíba concretamente aquella actividad laboral que el médico encargado de vigilar el embarazo, considere peligrosa para las asalariadas.

#### **4.5 Situación actual de las Mujeres y su legislación**

Las medidas basadas en el Convenio N° 103 de la OIT sobre la protección de la maternidad, existen en la mayoría de los países miembros; pero la mayor parte de los éstos siguen discriminando a la mujer con motivo de su función reproductora; muchas mujeres son despedidas directa o indirectamente por estar embarazadas, circunstancia que para ser evitada por los empleadores, se exige a las mujeres pruebas de embarazo.

Durante mucho tiempo se ha menospreciado el trabajo de la mujer, considerado complementario al trabajo del hombre: En varias regiones del mundo, la mujer cada vez más numerosa en el mercado laboral, no se halla en pie de igualdad con respecto al hombre frente a las dificultades de acceso a la educación y al empleo, y siguen existiendo diferencias salariales respecto a los hombres por un trabajo de igual valor. Si nos referimos a las cifras del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)<sup>3</sup>, vemos que la población activa femenina, comparada con el conjunto de la población activa de más de quince años, superó en 1970 al total de la población activa mundial en un 38%, y en 1990 en un 40%. Esta cifra se ha mantenido estable en los países en vías de desarrollo. Resulta útil señalar que las estadísticas relativas a la mano de obra activa subestiman en gran medida las actividades económicas de la mujer, especialmente en el sector informal, del cual se trato en puntos anteriores.

Aunque las mujeres acceden cada vez más al mercado laboral, sus empleos se concentran en tareas y actividades económicas de bajos ingresos, la mundialización de la economía aumenta las oportunidades de empleo para la mujer, pero no mejora su calidad, acentuando en cambio las desigualdades, como los bajos salarios y discriminación derivada de su maternidad.

“No se debe atribuir exclusivamente el elevado costo de la feminización del empleo a las tensiones causadas por la transformación

económica (globalización). Prejuicios sociales y culturales constituyen también factores que han contribuido a ese costo, si bien no siempre en el mismo grado en todos los países. A pesar de la existencia de numerosos convenios que garantizan la igualdad de oportunidades y trato, aún persiste la discriminación entre los sexos. Incluso así, la entrada masiva de las mujeres en el mercado laboral ha hecho que la opinión pública y los gobiernos de muchos países comprendiesen la necesidad de combatir las desigualdades y adoptasen una legislación que reflejara la real voluntad política de eliminar la desigualdad de oportunidades basada en el sexo. Sin embargo, a pesar de los derechos ya reconocidos:

- Las mujeres siguen asumiendo la doble carga de las obligaciones familiares y profesionales.
- 
- Los salarios de las mujeres siguen siendo más bajos que los de los hombres.
- 
- Las mujeres siguen siendo una minoría en los puestos directivos y de toma de decisiones.
- 
- En general, las oportunidades de la mujer quedan limitadas a una franja estrecha de empleos femeninos (trabajo de oficina, servicios, ventas y profesiones liberales a un nivel medio) que en general reciben un salario inferior y son menos valoradas que los empleos tradicionalmente masculinos.”<sup>60</sup>

Es indudable que la mujer trabajadora se encuentra en desventaja en el mercado laboral debido a sus responsabilidades hogareñas, incluyendo su maternidad pues a ella se le ha atribuido cultural y socialmente la responsabilidad del cuidado de su hogar y de sus hijos, desventaja que queda manifestada porque se rehuye su colocación, pues como se ha venido explicando al patrón le perjudica económicamente, el hecho de que la ley lo obligue a otorgar diversas prestaciones a la mujer trabajadora derivadas de su maternidad, pues ello significa un mayor costo en relación a su contratación. Aunado a ello la mujer es quien tiene el cargo

---

<sup>60</sup> Oficina Internacional del Trabajo. Ob. Cit. P. 3 y s.

y responsabilidad de la familia y el cuidado del hogar como lo son los quehaceres de todos los días en casa (lavar, planchar, hacer de comer, etcétera.) o en el caso de enfermedad de alguno de los miembros de la familia, ella es quien generalmente cuida del mismo, supongamos, por ejemplo, el caso concreto de una mujer a la cual su Marido se enferma, la mujer se quedara en casa para cuidarlo, lo mismo sucedería si se llegara a enfermar alguno de sus hijos; ahora bien, en caso contrario si ella se enfermara no sucedería lo mismo, debido a la responsabilidad que se le atribuye a la mujer, consecuentemente en el ámbito laboral le será entonces difícil progresar, pues no supone constancia y el patrón que lo sabe muy bien, tratara de asegurar sus resultados económicos tomando las medidas necesarias para resolver tal situación evitando emplearla o en su caso la contratará bajo ciertas circunstancias.

Podemos concluir que la discriminación de las mujeres en general en el campo laboral resulta de particular importancia, ya que su participación en la economía nacional, como asalariadas va en constante aumento; que nuestra legislación laboral ha evolucionado hacia la creación de un marco jurídico que ha eliminado toda discriminación contra la mujer derivada de su sexo y que únicamente existe un proteccionismo a favor de las madres trabajadoras. En este sentido para mejorar las condiciones de vida de las mujeres asalariadas, se vuelve imprescindible replantear su papel dentro de la familia, ya que en la sociedad mexicana contemporánea, predomina aun la idea de que a la mujer corresponde el cuidado del hogar y de los hijos de manera exclusiva. Inclusive en muchos estados de la República Mexicana se contempla todavía en sus Códigos Civiles tal precepto. Por ello y no obstante que se considera a la mujer en un plano de igualdad con el varón, es una realidad que en su vida diaria, se enfrenta cada vez en más ocasiones, por las necesidades económicas actuales, a una serie de discriminaciones en su contra.

Uno de los puntos medulares que aún no ha sido establecido en la ley, es el hecho de que la protección a la maternidad es uno, pero no el único interés familiar que la norma jurídica debe tutelar y que esta maternidad está enlazada con la paternidad responsable y compartida, en aras de un mejor desarrollo familiar.

Tenemos entonces que actualmente la legislación prohíbe la

discriminación de la mujeres, pero no hay mecanismos jurídicos que contrarresten tal fenómeno. Por tanto será necesario en primer lugar establecer o definir que es la discriminación, así como cuales son las practicas discriminatorias que atentan contra la libertad e igualdad de condiciones en el trabajo (las que han sido mencionadas con anterioridad) como las derivadas:

- 1.- Exigir de la probable empleada un certificado de ingravidez.
- 2.- Negar el empleo a las mujeres tengan hijos menores de edad.
- 3.- Negar el empleo a las mujeres que tengan determinado estado civil.

Asimismo debe contemplarse en la ley el caso de aquellas mujeres empleadas en determinado trabajo, cuando éstas sean coaccionadas directa o indirectamente para que renuncien a su trabajo por motivos de embarazo o porque cambie su estado civil, debiendo contemplarse tal situación como un despido injustificado. En tales condiciones los empleadores deben subsanar los efectos nocivos de la discriminación hecha a una posible trabajadora, estableciendo en la ley, sanciones pecuniarias a favor de aquella a quien no se otorgó el empleo por tales prácticas discriminatorias.

Ahora bien cabe aclarar que no puede considerarse discriminación laboral cuando las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en el sexo sean una razón indispensable para lograr los propósitos de un determinado trabajo u empleo. Esto es por ejemplo aquel empresario que solicita solamente trabajadores del sexo femenino a fin de ser empleadas como masajistas de un sauna exclusivo de mujeres; o aquel empleador que requiere de trabajadores del sexo masculino, para emplearlos como modelos de ropa para caballero; consecuentemente, esta clase de labores no pueden considerarse discriminatorias porque en cada caso particular la distinción basada en el sexo es una calificación inherente que se requiere para realizar el trabajo, de tal suerte que la ley debe prever tal señalamiento. En el caso de aquellas empleadas que con motivo de su maternidad o cambio de estado civil, sean coaccionadas directa o indirectamente para que abandonen su trabajo, la ley preverá en su favor la

opción a ser indemnizadas por el daño sufrido o ser restituidas en su empleo. Dichas indemnizaciones dependerán en cada caso concreto de la relación laboral prestada y del tiempo en que hayan prestado sus servicios a su empleador.

El régimen de labores prohibidas para las mujeres embarazadas, debe ser eliminado como tal, pues éste precepto es muy general, por tanto en su caso el precepto acorde y objetivo de tal situación debe referirse a la prohibición de cualquier actividad laboral, que según el médico a cargo del cuidado del embarazo de la asalariada, determine como inconveniente para su salud o la del producto. Es decir, quitar las prohibiciones para que la mujer embarazada realice trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche, contenidas en el artículo 166 de la Ley Federal del Trabajo, en muchos casos, pudiera perjudicar a la mujer que en un periodo de embarazo tal vez necesite de la redistribución que tales trabajos generen, por ello tales preceptos deben referirse solamente a aquellos trabajos que resulten nocivos para las mujer en estado de gestación, debiendo el médico encargo de cuidar su embarazo hacerlo saber a la futura madre, así como al empleador de la misma.

: El descanso de seis semanas anteriores y de seis semanas posteriores de que gozan las mujeres embarazadas debe ser respetado, así como los descansos extraordinarios por día en periodos de lactancia. La ley debe prever además el caso de aquellas mujeres que adopten a un recién nacido o menor de seis meses, quienes deberán tener el mismo periodo de descanso que aquellas que alumbraron. Dentro de los descansos a que hemos hecho referencia debe incluirse el aborto como un caso necesario que debe contemplar la ley, desde luego por un lapso mucho más corto que el descanso por un parto normal, pudiendo ser quizás de una semana. La ley debe prever también la tan común practica de la mujer trabajadora de transferir hasta la mitad de su periodo prenatal a su periodo posnatal, con el fin de disfrutar por mayor tiempo al recién nacido.

Por lo que toca a la corresponsabilidad de las obligaciones del y hogar y familiares, quizá este sea un punto que salga de la esfera jurídica, puesto que a mi parecer no deben ser establecidas normas que repartan equitativamente las labores domesticas o del cuidado de los hijos. Sin

embargo el Estado puede implementar políticas que fomenten la conciencia de que el núcleo familiar lo constituyen todos sus miembros, y por esa razón es necesaria la participación de ambos padres como ejes fundamentales de un equilibrado desarrollo familiar, promoviendo la redistribución de las responsabilidades del hogar lo que implica el apoyo mutuo de la pareja, situación que les permitirá aliviar así la diaria carga doméstica. No obstante lo anterior no podemos dejar de reconocer la vulnerabilidad de los hogares con jefatura femenina, pues para ellas es más difícil aún asumir todas las responsabilidades domésticas y proveedoras (de los bienes necesarios) ante la ausencia de pareja; porque si bien su tasa de participación en el mercado de trabajo es mayor, su inserción ocupacional es más precaria debido a la dificultad para ser empleadas por los patrones y debido además de la necesidad de ocupar trabajos con mayor flexibilidad de horarios que les permitan atender sus distintas obligaciones familiares. El efecto deviene en los menores ingresos que pudieran recibir por no poderse concentrar completamente en un empleo. Pero que como dijimos anteriormente esta situación es algo que ya no corresponde al derecho regular, porque sería extralimitar su verdadera función en algo que sería totalmente burdo.

La mujer trabajadora se encuentra comúnmente obstaculizada por diversas situaciones como: la dificultad de ser empleada o de acceder al mercado laboral; por la interferencia que resulta de sus actividades domésticas; por la precariedad de las condiciones de trabajo o por la discriminación de que es objeto. Adicionalmente se ha observado también una segregación en el mercado de trabajo por rama de actividad, oficios y categorías ocupacionales. Las mujeres tienden a concentrarse en un número reducido de oficios, mientras que los hombre tienen acceso a una gama más amplia de alternativas laborales. Ello deriva fundamentalmente de la división sexual del trabajo, así como de los tradicionales roles que hombres y mujeres han tenido durante muchísimo tiempo, en el que el hombre ha asumido el rol de proveedor y garante la sobrevivencia de la familia, mientras que la mujer se circunscribe su ámbito de acción al hogar y a su función de madre y esposa.

Resulta necesario entonces adoptar todas aquellas acciones específicas para incrementar la inserción laboral de las mujeres por medio de capacitación y mejor preparación, obteniendo además mayor

diversificación de las calificaciones en el empleo. Promover la participación de las mujeres en los programas de capacitación y constante preparación, ya sea técnica, profesional o cualquier otra, son estos elementos de vital importancia para lograr su incorporación en el mercado laboral.

#### **4.6 Las Mujeres y los Sindicatos**

El Convenio número 87 sobre libertad sindical y derecho a organizarse es uno de los instrumentos más poderosos para fomentar la igualdad de la mujer, pues la libertad sindical y el derecho a organizarse son derechos humanos fundamentales reconocidos, que garantizan una plena democracia. Los marcos legales institucionales deben establecer claramente el papel de los sindicatos en la organización de los trabajadores, en la negociación con los empleadores a nivel nacional. Cuando los trabajadores se organizan en un sindicato, disponen de un o una representante que negocia las condiciones laborales en su nombre con el empleador, lo que le sitúa en una posición única para garantizar que las mujeres reciban un salario igual al de los hombres.

La afiliación a un sindicato tiene ventajas tangibles. En los Estados Unidos, esta afiliación ha disminuido en una tercera parte la brecha salarial entre hombres y mujeres, y ha aumentado el salario de la mujer: las mujeres sindicalizadas ganan un 38% más que las no sindicalizadas. Las condiciones laborales de los empleados sindicalizados también son mejores porque las han negociado con su empleador. En muchos países, los sindicatos se han situado al frente de las acciones destinadas a fomentar la igualdad en el lugar de trabajo: igual remuneración por un trabajo de igual, permiso familiar, instalaciones para el cuidado de los hijos, políticas de igualdad de oportunidades y acción positiva en la contratación y en la promoción de la mujer y la igualdad. Son las organizaciones más importantes de que disponen las trabajadoras y deberían representar sus intereses a nivel nacional e internacional. La igualdad dentro de los sindicatos deben practicar lo que predicán en materia de igualdad porque de lo contrario, no tendrán credibilidad alguna a los ojos de las mujeres. Estas desean adherirse a organizaciones que tomen en serio sus preocupaciones y en las que tengan iguales posibilidades que los hombres de ser elegidas a los puestos de toma de decisiones, para poder influenciar los temas que trata

el sindicato en el lugar de trabajo y en la sociedad.

Debe destacarse que aunque las circunstancias de las últimas dos décadas han cambiado radicalmente por cuanto hace a la integración de la mujer en el mundo laboral, también lo es que aun faltan muchos logros por obtener, entre ellos el que las mujeres puedan afiliarse a los sindicatos, ya que la tasa de sindicación femenina sigue siendo inferior a la masculina; no obstante lo anterior no se trata de que exista una igualdad exacta entre hombres y mujeres sindicalizados, igualdad de desiguales que no puede existir, tal y como se ha explicado a lo largo del presente trabajo, sino una serie de circunstancias e instituciones que garanticen oportunidades para ambos géneros, porque ello representa un hecho de particular importancia en el desarrollo de todos los aspectos de la vida de nuestro país, en el que se viven actualmente constantes transformaciones políticas, sociales y económicas, de tal forma que solamente se justifica un orden normativo en pro del avance social, que reconozca aquellas normas y principios que reflejen un estado de derecho aplicable a sus gobernados sin distinción alguna.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Nuestra legislación laboral ha evolucionado hacia la creación de un marco jurídico igualitario en las condiciones de trabajo para el hombre y la mujer, eliminando el sexo como criterio para hacer distingos en la ley; aunque por razones sociales y culturales en la práctica la mujer trabajadora es discriminada en el ámbito laboral, fundamentalmente por su función reproductora.

**SEGUNDA.-** Es indudable que la participación económica de la mujer en nuestro país ha aumentado considerablemente y principalmente en las dos últimas décadas, incorporándose activamente a la fuerza laboral. Este hecho hace necesario el replanteamiento de las condiciones que la afectan como trabajadora o asalariada, por ello la normatividad legal existente, deberá adecuarse al contexto social y económico actual.

**TERCERA.-** Las normas jurídicas contenidas en la Ley Federal del Trabajo deben definir las prácticas discriminatorias de que son objeto las mujeres, y las que menoscaban o anulan la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo, prácticas discriminatorias comunes como: exigir de la trabajadora un certificado de ingravidez para la obtención de un empleo; o negar la admisión de una probable trabajadora a un determinado trabajo por tener a su cargo o cuidado hijos menores; incluyendo además aquella práctica discriminatoria que tenga relación con su estado civil.

**CUARTA.-** Para respaldar la seguridad jurídica de las mujeres en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, debe garantizarse la tutela judicial efectiva contra todo acto de discriminación, es decir, que la Ley Federal del Trabajo debe contemplar los mecanismos que resguarden la seguridad de las discriminadas, a través de sanciones pecuniarias aplicables a los empleadores que realicen tales prácticas discriminatorias, o establecer indemnizaciones a favor de las discriminadas, o cualquier otro mecanismo que opere como un efectivo instrumento de cambio.

**QUINTA.-** Eliminar las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo que refieren a la prohibición que tienen las mujeres embarazadas de desempeñar trabajos nocturnos industriales, peligrosos o

insalubres, o en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche, debiendo establecer en su caso un precepto legal, que prevea la prohibición a las mujeres embarazadas de realizar labores que en el caso particular en que el médico encargado de cuidar su embarazo, lo determine así por ser nocivo para su salud o la del producto.

**SEXTA.-** Solo mediante mecanismos jurídicos se logrará una justa igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, porque el sistema educativo, así como los distintos espacios donde se producen conocimientos, cultura y se genera información intervienen en la construcción de las desigualdades sociales. por ello el Estado deberá encargarse de establecer el marco legal que evite prácticas discriminatorias, y establecer políticas que estimulen la igualdad de oportunidades a hombres y mujeres, debiendo además implementar y fomentar la capacitación de las mujeres, a quienes por motivos discriminatorios u otros se les dificulta el acceso al mercado laboral, pues su situación es de mayor vulnerabilidad tanto por la constitución de sus hogares como por su maternidad.

**SEPTIMA.-** Los preceptos legales que protegen la maternidad, deberán cambiar su terminología, por una más adecuada, como la de la protección a la familia, ya que estas normas van encaminadas proteger a los miembros integrantes de la misma, es decir, que la madre trabajadora o el padre trabajador son quienes mantienen esta responsabilidad en común.

**OCTAVA.-** Deberá fomentarse la constitución de grupos u organizaciones de mujeres, lo cual les permitirá movilizar recursos humanos y financieros, disminuirá asimismo el riesgo y costo relacionado con el crédito, adquirirán mayor autonomía y capacidad de decisión, lo que conllevaría a determinar sus prioridades que transformarían su situación social y económica, esta perspectiva la reivindicará; aunque exista una realidad en la que aún son tomadas en cuenta preponderantemente por su aspecto físico, y no por su capacidad, competencia o profesionalidad; ya que esta condición deberá superarse a efecto de que las mujeres logren colocarse en todos aquellos espacios existentes, que alguna vez les fueron vedados, facilitando su participación en todos los ámbitos a fin de lograr un mayor desarrollo en la potencialidad de este género y en general de todas las personas sin discriminación de ninguna especie.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- BARROW, R.H. Los Romanos. Décimo Quinta Impresión. Fondo de Cultura Económica. México. 1992.
- 2.- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Sista, S.A. de C.V. México. 1994.
- 3.- BUEN, Néstor de. Derecho del Trabajo. “Derecho Individual, Derecho Colectivo”. Tomo II. Novena Edición. Porrúa, S.A. México. 1992.
- 4.- BUEN, Néstor de. Derecho del Trabajo. “Introducción al Derecho del Trabajo”. Tomo I. Décima Edición. Porrúa, S.A. México. 1997.
- 5.- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésimo Sexta Edición. Porrúa, S.A. México. 1994
- 6.- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. “Doctrina y Legislación Iberoamericana” Tomo I. Volumen I. Tercera Edición. Heliasta, S.R.L. Argentina. 1987.
- 7.- CASTORENA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero. Quinta Edición. Fuentes Impresores, S.A. México. 1971.
- 8.- CASTRO, B. Juventino. Garantías y Amparo. Séptima Edición. Porrúa, S.A. México. 1991.
- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Cuarta Edición. Trillas, S.A. de C.V. México. 1985.
- 10.- CUEVAS, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo Tercera Edición. Porrúa, S.A. México. 1993.
- 11.- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Séptima Edición. Porrúa, S.A. México. 1997.
- 12.- EVELYN, Reed. La Evolución de la Mujer. “Del clan matriarcal a la familia”. Segunda Edición. Traducción: Marta Humpheys. Distribuciones Fontamara, S.A. Nueva York. 1994.

- 13.- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Décima Octava Edición. Porrúa, S.A. México. 1994.
- 14.- GUITRON FUENTEVILLA, Julián. ¿Qué es el Derecho Familiar?. Promociones Jurídicas y Culturales, S.C. México. 1985.
- 15.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III, V. México. 1983.
- 16.- Instituto de la Mujer. Igualdad y Protección de la Mujer en el Trabajo. "Convenios y Recomendaciones de la OIT" Madrid. 1990.
- 17.- Instituto de la Mujer. Discriminación e Igualdad en la Negociación Colectiva. Rumagraf, S.A. Madrid 1993.
- 18.- Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. Nuestra Constitución. "Historia de la Libertad y Soberanía del Pueblo Mexicano". Tomo I - XXIV. Inehrm. México. 1990.
- 19.- KOLLONTAJ, Alexandra Mikhajlova. Mujer, Historia y Sociedad. "Historia y Condición de las Mujeres". Rumagraf, S.A. Madrid. 1987.
- 20.- MONTT BALMACEDA, Manuel. "Principios de Derecho Internacional de Trabajo". Editorial Jurídica de Chile. Santiago. 1984.
- 21.- MORINEAU IDUARTE, Martha. IGLESIAS GONZALEZ, Román. Derecho Romano. Segunda Edición. Harla, S.A. México. 1992.
- 22.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa, S.A. México. 1983.
- 23.- QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz. Discriminación Distributiva. "Diferencias Salariales por Razón de Sexo". Marcial Pons. Ediciones Jurídicas y Sociales, S.A. Madrid. 1996.
- 24.- RAMOS, Eusebio. TAPIA ORTEGA, Ana Rosa. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pac, S.A. de C.V. México. 1989.

25.- RODRÍGUEZ, Ramón. Derecho Constitucional. Primera Reimpresión. UNAM, Ciudad Universitaria. Dirección General de Publicaciones. México. 1978.

26.- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa, S.A. México.

27.- VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. Novena Edición. México. 1990.

## LEGISLACION

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 122° Edición. Porrúa, S.A. México. 1998.

2.- Ley Federal del Trabajo. Anaya Editores, S.A. México. 1997.

3.- Nueva Ley del Seguro Social. Libros Baratis. México. 1998

4.- Ley del ISSSTE. Editorial Alco, S.A. México. 1998.

## OTRAS FUENTES

1.- Diario Oficial 22 de mayo de 1931.

2.- Diario Oficial 21 de diciembre de 1962.

3.- Diario Oficial 1 de abril de 1970.

4.- Diario Oficial 31 de diciembre de 1974.

5.- La Mujer y El Mundo del Trabajo: los costos sociales de un verdadero progreso. Ginebra, 25 de agosto de 1995. ILO/FWCW/1, ILO/FWCW/2, ILO/FWCW/3. E ILO/FWCW/4

6.- Informe de Avances de Ejecución del Programa Nacional de la  
Mujer 1995-2000, Alianza para la Igualdad.  
CONMUJER.GOB.MX/CONMUJER/8.HTM

A handwritten signature or set of initials in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes. The signature is positioned centrally below the text.