

234



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGÓN

“PROBLEMÁTICA QUE ENFRENTA LA MUJER
TRABAJADORA RESPECTO A SU FUNCIÓN
REPRODUCTIVA”

2372

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

ELVIA ADRIANA JUÁREZ HERNÁNDEZ

ASESOR:
LIC. JESÚS YAÑEZ MIRÓN

MÉXICO, 2001



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 está 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.

D E D I C A T O R I O

A DIOS:

Gracias por todo.

A MIS PADRES: JUAN JUÁREZ M.

Y MARGARITA HERNÁNDEZ L.

*Por la fe y la confianza que han tenido
en mí para hacer realidad mis sueños.*

*A MIS HERMANOS: MA. ISABEL,
ERICK JAVIER Y JUAN EDUARDO.*

*Por el cariño que me han
dado y por el lugar tan especial
que ocupan en mi vida.*

*A LA MEMORIA DE MIS ABUELOS:
GREGORIO H. FRANCO Y ADELA L. CRUZ.*

*Gracias por todo, en especial
por la infancia que me ayudaron
a construir con su amor incondicional
y consejos.*

*A LA MEMORIA DE MI TIO:
JUAN GREGORIO.*

*Gracias por tu amor,
tu incomparable ejemplo y por
ser el cimiento de mis sueños profesionales.
(Una promesa nunca se olvida).*

A LA UNAM :

*Por la formación académica
y humana que recibí de cada uno
de mis profesores, de quien siempre
habrá algo nuevo que aprender.*

A MI ASESOR: JESÚS YÁÑEZ MIRON.

Gracias por su apoyo y comprensión.

I N D I C E

PROBLEMATICA QUE ENFRENTA LA MUJER TRABAJADORA RESPECTO A SU FUNCIÓN REPRODUCTIVA.

INTRODUCCIÓN

I

C A P I T U L O P R I M E R O GENERALIDADES DE DERECHO DEL TRABAJO

1.1. Concepto de derecho del trabajo.	1
1.2. Fuentes de derecho del trabajo.	8
1.3. Principios generales.	11
1.4. Derecho y obligaciones de los trabajadores y de los patronos.	14
1.4.1. Patrón.	14
1.4.2. Trabajador.	27
1.5. Condiciones de trabajo	32

C A P I T U L O S E G U N D O LA MUJER Y EL TRABAJO

2.1. Antecedentes.	46
2.1.1. Internacionales.	46
2.1.2. Nacionales.	68
2.2. Derecho comparado.	76
2.2.1. Argentina.	76
2.2.3. Otros países	82

C A P I T U L O T E R C E R O
LA MUJER EN LA LEGISLACION LABORAL

3.1. Constitución de 1917. _____	91
3.2. Ley Federal del Trabajo de 1931. _____	94
3.3. Protección a la maternidad en la legislación de 1970. _____	98
3.4. Las reformas constitucionales y legales de 1974. _____	109

C A P I T U L O C U A R T O
PROBLEMATICA QUE ENFRENTA LA MUJER TRABAJADORA RESPECTO A SU
FUNCION REPRODUCTIVA

4.1. Dificultades en la contratación y estabilidad en el trabajo de la mujer por motivo de embarazo. _____	109
4.2. La transferencia de una parte del periodo de descanso preparto al periodo de descanso postparto. _____	118
4.3. ampliación del criterio existente en la legislación laboral respecto a la lactancia. _____	124

CONCLUSIONES _____	134
---------------------------	-----

BIBLIOGRAFIA _____	139
---------------------------	-----

INTRODUCCIÓN

El trabajo ha surgido casi a la par del hombre y desde tiempos muy remotos se tiene conocimiento de la creación y dominio de algunos oficios, artes y ciencias.

Por otra parte, se han encontrado algunas evidencias de culturas muy antiguas que comprueban que desde aquellos tiempos ya se realizaba la división del trabajo, ya fuera de acuerdo a la clase social o al sexo. En este último supuesto y en específico refiriéndonos al trabajo de la mujer, éste ha ocupado un lugar relevante desde tiempos remotos, presentándose en culturas muy antiguas como la egipcia y romana, así como en la época medieval y en el siglo XX. Y por supuesto, en nuestro país el trabajo femenino ha existido desde la época prehispanica, aunque con una visión diferente de la mujer en comparación con la etapa que le siguió.

Actualmente en nuestro país, el artículo 123 de la Constitución contiene los puntos directrices que regulan al trabajo. Y la Ley Federal del Trabajo otorga de forma específica a los sujetos de la relación de trabajo derechos y obligaciones que deben de respetar y llevar a cabo para lograr un equilibrio en la relación de trabajo. Dicho ordenamiento legal regula el trabajo de la mujer dentro de su capítulo V, teniendo como finalidad salvaguardar el embarazo de la mujer.

Y a consecuencia de los cambios que ha tenido la sociedad, dicha ley ha tenido varias reformas, buscando adecuarse a las necesidades de la sociedad de cada tiempo.

Actualmente los cambios que presenta nuestra sociedad ha demandado la modificación de diferentes normas, así de esta

forma recientemente el Código Civil tuvo algunas reformas con el propósito de mejorar la condición de la mujer.

De igual forma se tiene la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo con la intención de terminar con la discriminación que sufre la mujer en el campo laboral, tanto al ser rechazada como despedida por estar embarazada y de esta forma podrá contar con el instrumento legal que le permita exigir su derecho a ser contratada, así como a hacer valer su derecho de estabilidad en el trabajo.

Por otra parte la situación económica de nuestro país ha impulsado a la mujer a incorporarse al campo laboral y de esta forma se ve en la necesidad de compaginar el trabajo y la maternidad puesto que toda mujer tiene el derecho a trabajar así como el deseo de ser madre y disfrutar de sus hijos y de los derechos que la ley le confiere con tal finalidad. Por ello resulta conveniente auxiliar a la mujer en tal esfuerzo otorgándole a ésta la opción de disfrutar de los descansos de preparto y postparto como actualmente los contempla la ley o elegir reducir el primero para poder ampliar el segundo. Y en aquellos casos en los que no se cuenta con un lugar especial para alimentar a los lactantes, se tenga la posibilidad de unir los dos períodos de media hora para hacerlos valer al principio o fin de la jornada de trabajo. Por lo anterior pedimos se modifiquen algunos artículos de la ley en mención, basandonos en aspectos jurídicos, sociales, económicos y médicos; siempre teniendo presente buscar lo más favorable para la mujer.

C A P I T U L O P R I M E R O
GENERALIDADES DE DERECHO DEL TRABAJO

1.1. Concepto de derecho del trabajo

El derecho nació casi a la par con el hombre y este fue creciendo y tornándose cada día más complejo; conforme las necesidades del hombre iban evolucionando. De esta forma, el derecho es clasificado con fines teóricos y prácticos. Y es entonces cuando se empieza a hablar de Derecho Público y de Derecho Privado.

Algunos autores, también hablan de Derecho Social; y dentro de este último encontramos al Derecho del Trabajo.

Algunos juristas como Briceño Ruiz y Néstor de Buen, entre otros están de acuerdo que dicha clasificación es meramente doctrinal; la cual se ha venido haciendo desde tiempos muy remotos y como ejemplo mencionan a Ulpiano, quien clasifica al Derecho en Derecho Público y Derecho Privado; definiéndolos como: "el derecho público es el que mira al estado de la cosa romana y el derecho privado, el que se refiere al interés de los particulares"¹.

Sin embargo, el autor de Buen considera que clasificar al Derecho en Derecho Público y Derecho Privado ha adoptado múltiples posturas, las cuales las podemos reunir en tres grupos principalmente: teorías dualistas, teorías pluralistas y teorías negativas.

La primera, esencialmente se refiere al interés en juego, es decir, se hace alusión a la definición de Ulpiano antes mencionada.

¹ NÉSTOR DE BUEN, *Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, pag. 89.

La segunda, se basa fundamentalmente en la idea que debe de hacerse la distinción en función del interés o del sujeto. Y además hacen la aclaración que algunas ramas del Derecho no se pueden encuadrar en el Derecho Público o en el Derecho Privado y por tanto estas ramas las tendríamos que incluir en otros grupos, de lo que se deduce que aparte de los grupos ya mencionados existen otros.

Y las teorías negativas afirman que el Derecho es único y que si éste se divide en dos esferas cada uno con propios y distintos caracteres formando dos sistemas cerrados, únicamente uno de ellos deberá de llamarse Derecho y el otro considerarse como extrajurídico.

Por otra parte retomando al derecho social, "la división se refiere exclusivamente al derecho positivo, no a la ciencia del Derecho; las normas jurídicas han sido objeto de ubicación por el bien que tutelan, por la relación que establecen o por la persona a la que van destinadas. El derecho positivo es el resultado necesario del medio político, económico y social en el que las normas se desenvuelven."²

Sin embargo, algunos estudiosos del Derecho hablan de la existencia del Derecho Social. En el siglo XIX, Otto van Gierke consideró que el Derecho Social lo crearon las corporaciones y atiende al hombre en sus relaciones con el grupo social del que forma parte, por su actividad que trasciende en el orden económico. Otros sustentantes del Derecho Social son Georges Scelle (1922), George Gurvitch (1932) y Paul Pic (1939).

² ALBERTO KATZUNO FLECH, *Concepto Jurídico del Trabajo*, México, México, 1937, p. 100.

La clasificación del Derecho se refiere únicamente al derecho positivo, no a la ciencia del derecho. Las normas jurídicas se clasifican tomando en cuenta el bien que tutelan, por la relación que establecen o por la persona a la que van destinadas. El Derecho positivo es el resultado necesario del medio político, económico y social en el que las normas se desenvuelvan.

En otro punto, comenzaremos por el Derecho del Trabajo, pero antes mencionaremos brevemente una idea de como se entiende al Derecho y al trabajo.

En cuanto a la noción de Derecho, el autor García Máynes lo define como: "Un conjunto de normas imperoatributivas que imponen deberes y conceden facultades".³

Por otra parte, el concepto de trabajo, varia un poco dependiendo de la cultura de cada país. Algunos lo consideran como un derecho, mientras que otros lo consideran como un deber; por ejemplo en la antes llamada URSS era "un deber y una causa de honor para todo ciudadano apto para el mismo, de acuerdo con el principio el que no trabaja no come. En la URSS se cumple con el principio del socialismo: de cada cual, según su capacidad; a cada cual, según su trabajo" ⁴

Y en nuestro país, el trabajo es considerado como un derecho y un deber social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo y dentro de la misma ley en el artículo 8 se estipula, que se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material,

EDUARDO GARCIA MAYNES, *Introducción al estudio del derecho*, Porrúa, México, 1993, pag. 36.

ALBERTO BRISEÑO KELL, *Op. cit.*, pag. 9.

independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Después de haber brindado una idea muy general de como se entienden los conceptos de Derecho y trabajo, a continuación se mencionarán los conceptos de Derecho del Trabajo de algunos autores.

El autor Ernesto Krotoschin considera que "el derecho del trabajo es el conjunto de las normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector de la sociedad, el cual, principalmente, se circunscribe a las relaciones entre trabajadores y empleadores" ⁵

Por otra parte Guillermo Cabanellas establece que "nuestra materia tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y de otros en el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente." ⁶

Haciendo referencia en cuanto al papel que desempeña el Estado, Cabanellas no especifica en que aspecto puede fincarse la relación con el Estado. En cuanto a la parte en donde expresa las consecuencias mediatas e inmediatas, considero que al referirse a consecuencias se sobrentiende que son todas aquellas consecuencias que pueden suceder durante dicha relación, quedando por demás mencionar si son mediatas o inmediatas.

⁵ *Manual de Derecho del Trabajo*, Depalma, Argentina, 1967, pag. 1.
⁶ ALBERTO BRIGGEN, op. cit. pag. 21.

Por su parte, el jurista Mario de la Cueva afirma " el Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital." ⁷

Mientras tanto, el profesor Alberto Briseño, se refiere al Derecho del Trabajo como aquel "conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos." ⁸

Esta definición la consideramos muy acertada, ya que es fundamental que exista un equilibrio en la relación existente entre el patrón y el obrero. Pues de esta forma se garantiza que existirá una armonía en dicha relación y por consiguiente esto se verá reflejado en una buena producción.

Y finalmente, el doctor Trueba Urbina, define al Derecho del Trabajo de la siguiente forma: "es un conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana." ⁹

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 1998, pag. 85.

ALBERTO BRISEÑO ROIZ, Op. Cit., páo. 24.

El Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1988, pag. 135.

1.2. Fuentes de derecho del trabajo.

En primer lugar nos gustaría dar una pequeña noción de lo que se entiende por fuente para después explicar de una forma muy breve las fuentes del Derecho del Trabajo basándonos en la teoría tripartita; la cual contempla como fuentes a: las formales, materiales e históricas.

Aclarando que algunos autores, como Roberto Muñoz, no están muy de acuerdo con dicha teoría y ellos aplican otro criterio respecto a la explicación doctrinaria que nos dan de las fuentes.

La palabra fuente proviene del latín "fons", "fontis", que significa el manantial de agua que brota de la tierra. Por su parte Claude du Pasquier opina que "el término fuente crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra; de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del Derecho."¹⁰

Algunos estudiosos del Derecho como son: Francisco Geny y Julien Bonnetcase han elaborado una clasificación de las fuentes del Derecho. Por ejemplo, el primero nos habla de lo dado y lo construido; refiriéndose a lo dado, como la actividad científica de conocimiento, de adquisición de los datos de toda índole, materiales e inmateriales, que revela la vida del hombre y de la sociedad pasada y presente de los cuales se deduciran las normas para la conducta jurídica del hombre; respecto a lo construido lo entiende como la actividad técnica que adaptará a la realidad social

¹⁰ Véase al respecto, op. cit., p. 11.

el resultado de la investigación para obtener las normas del Derecho positivo.

El segundo autor Bonnacase se refirió a las fuentes materiales o sustanciales y fuentes formales; entendiéndolo a la primera como las fuentes que proporcionan la sustancia y las formales como aquellas que dan a la anterior una expresión adecuada, es decir, la fórmula que la identifica y la eleva a la categoría de una norma viva del Derecho positivo.

Por su parte el profesor García Máñez divide las fuentes en tres, las cuales son: reales, formales e históricas. Respecto a las reales, también llamadas materiales o sustanciales: son aquellos elementos y factores que determinan el contenido de las normas jurídicas, es decir, son las que surgen de las realidades nacionales, de las condiciones de trabajo en fábricas y talleres; de las necesidades materiales, educativas y culturales del trabajador y de su familia. En cuanto a las históricas: son aquellos elementos como libros, escrituras, inscripciones, etc., que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes.

En lo concerniente a las fuentes formales: son aquellos procesos por medio de los cuales se crean las normas jurídicas o las formas o maneras de ser que deben adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo.

El profesor Briseño señala como fuentes del Derecho del Trabajo:

- "La Constitución, las leyes del trabajo y sus reglamentos, los tratados internacionales debidamente aprobados;
- Los principios que resulten de dichos ordenamientos;
- Los principios generales del Derecho, de conformidad con la fórmula del artículo 14 de la Constitución;
- Los principios de justicia social que sean consecuentes con el artículo 123, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad." ¹¹

Según doctrinarios como De Buen y Davalos consideran que las fuentes formales se encuentran contempladas en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, del cual se desprenden como fuentes formales las siguientes:

- La ley, Constitución, tratados y la Ley Federal del Trabajo.
- La analogía, los principios generales que deriven de los ordenamientos anteriores.
- Los principios generales del Derecho.
- Los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123.
- La jurisprudencia.
- La costumbre; y
- La equidad.

¹¹ Véase De Buen y Davalos, op. cit., pag. 42.

Dentro de las normas de derecho escrito, mencionaremos las siguientes fuentes:

La constitución. Es la norma fundamental del país dentro de la cual encontramos los derechos que tiene a su favor la clase trabajadora. Los cuales son llamados garantías sociales y se encuentran principalmente en el artículo 123. Sin embargo en este aspecto existen otros artículos constitucionales de suma importancia como son los artículos 5, 32 y 73 fracción X. El artículo 5 se refiere a la libertad para dedicarse a la actividad laboral que el individuo desea. El artículo 32 trata acerca de la preferencia de un trabajador mexicano sobre un extranjero en igualdad de circunstancias. Y el artículo 73 fracción X establece que el Congreso de la Unión esta facultado para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 constitucional.

La Ley Federal del Trabajo. Es la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional y en ella se establecen las normas que integran junto con sus reglamentos el Derecho del Trabajo.

Los tratados. Conforme al artículo 133 de la Constitución y el artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo, los tratados son parte de la legislación laboral suprema del país, siempre y cuando hayan sido celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución.

Normas implícitas. Acerca de las normas implícitas señalaremos, que con ellas se busca realizar una integración de las leyes para cubrir las lagunas existentes en estas. De esta forma nos encontramos con la analogía ;

los principios generales. La analogía consiste en aplicar una norma que prevea un caso semejante al que se intenta regular y para el cual no existe disposición expresa.

Y en cuanto a los principios generales del derecho los mencionaremos en un tema posterior.

La jurisprudencia. Es un conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los tribunales federales, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en pleno o por conducto de sus salas o por medio de los Tribunales Colegiados de Circuitos. Las resoluciones constituirán jurisprudencia cuando lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, siendo aprobadas por lo menos por catorce ministros, si se trata de jurisprudencia de pleno, o por cuatro ministros en los casos de jurisprudencia de las Salas.

La costumbre. Es "un uso implantado en una colectividad y considerando por ésta como jurídicamente obligatorio" ¹²

La junta de Conciliación y Arbitraje, en cada caso en particular, determinará si se trata de una costumbre.

La equidad. Respecto a la equidad Baltazar Cavazos opina que "es un criterio racional que exige una ampliación prudente de las normas jurídicas al caso concreto, aplicando la jurisprudencia en casos individualizados y considerando a la justicia como el género y a la equidad como la especie." ¹³

EJUARTE GARCÍA MAYNE, Op. Cit., pag. 61.
SOC. ANALES, BOLETÍN DEL TRIBUNAL, FORIDA, Mexico, 1997, pag. 80.

1.3. - Principios generales.

Los principios de derecho del trabajo son los puntos rectores o puntos de partida, es decir, éstos se anteponen a las normas, ya que ésta se reforma en torno a los principios.

Dicho de otra forma son puntos rectores de un sistema jurídico determinado. Son fuente de su inspiración y base de su sustentación. De lo que se deriva que los principios constituyen el objetivo alcanzado por la norma.

Son aquellos postulados de política jurídica laboral que aparecen expresamente o tácitamente consagrados en sus normas.

El desarrollo del presente tema esta basado en las ideas del profesor Arreaga.

PRINCIPIO DE IRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.

El Principio de irenunciabilidad de derechos se desprende del criterio constitucional comprendido en el artículo 123, apartado "A", fracción XXVII, el cual, establece que serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes todas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero.

Por su parte el artículo 5, fracción XIII de la ley Federal del Trabajo establece que no se producirá efecto legal alguno ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos sea escrito o verbal la estipulación que establezca renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derecho prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

PRINCIPIO DE TRABAJO IGUAL A SALARIO IGUAL.

Este principio se encuentra en el artículo 123, fracción VII, el cual establece que para trabajo igual debe de corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Este principio va enfocado a prevenir desigualdades o un trato preferencial no solo respecto al salario sino de prestaciones en general, en aquellos casos cuando los trabajadores realicen el mismo tipo de trabajo.

Circunstancias que pueden ser originadas cuando el patrón otorga concesiones especiales o un trato particular al trabajador de su preferencia.

Por tal motivo y a efecto de prevenir conflictos y diferencias entre los trabajadores, es que se encuentra instituido este principio tanto en la constitución como dentro de la Ley Federal del Trabajo.

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

Este principio es de vital importancia, porque la permanencia proporciona al trabajador una mejor aptitud y desarrollo dentro del trabajo y éste constituye muchas veces el único medio de subsistencia material para el y su familia.

Es por ello que las normas relativas a la estabilidad en el empleo tienen por objeto evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades, por lo que en términos generales "la estabilidad" es un freno o limite a la extincion de contrato de trabajo.

Por lo anterior nos adherimos al criterio de Mario de la Cueva cuando afirma que el derecho de la estabilidad es aquel que manda el carácter permanente a la relación de

trabajo y hace suspender su resolución únicamente a la voluntad del trabajador y excepcionalmente a la del patrón.

PRINCIPIO DE LIBERTAD EN EL TRABAJO.

Este principio se encuentra en el artículo 5 constitucional, estableciendo que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, es decir, que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le convenga si más restricción que la licitud y las excepciones contenidas en el artículo antes mencionado.

PRINCIPIO DE QUE ANTE LA DUDA DEBE ESTARSE A LO QUE BENEFICIE AL TRABAJADOR.

Este principio se encuentra contenido en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo el cual impone al tribunal o a la autoridad laboral que en la interpretación de cualquier norma relacionada con el Derecho del Trabajo por su naturaleza social deben interpretarse en beneficio a los trabajadores suplir sus deficiencias y reivindicar sus derechos.

PRINCIPIO DE QUE EL CONTENIDO DE LA LEGISLACION LABORAL ES EL MINIMO DE DERECHOS A FAVOR DEL TRABAJADOR.

Este principio a pesar de que no se encuentra contenido textualmente dentro de la legislación laboral, algunos estudiosos del Derecho del Trabajo mexicano coinciden en que su contenido es el mínimo de Derechos a favor del trabajador que tiene por objeto proteger y tutelar a quien presta un trabajo. Por lo que estos derechos no pueden ser renunciados, pero si incrementados a través de la negociación individual o

colectiva, por lo que cualquier contrato o relación de trabajo no puede contener cláusulas que se encuentren por debajo de estas.

1.4.- Derecho y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.

Primero atenderemos a mencionar brevemente las raíces de las palabras Derecho y obligación, para posteriormente exponer a grandes rasgos el presente tema.

La palabra Derecho proviene de la voz latina "dirigere", que significa dirigir. De acuerdo a otras opiniones dicha palabra deriva del vocablo latino "regere", cuya connotación es ordenar.

Mientras la palabra obligación deriva del latín "obligatio"; la cual esta compuesta a su vez de "ob" que quiere decir delante o al rededor y "ligatio", que significa atar, amarrar. Entonces la palabra "obligare" se traduce como atar al rededor de.

1.4.1. Patrón.

Sobre el presente tema el catedrático Muñoz Ramón esclarece que "el contenido de la relación de trabajo está formado por la suma de derechos y deberes que las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, les otorgan e imponen, recíprocamente a los patrones y trabajadores y a éstos entre sí".¹⁴

¹⁴ ROBERTO MUÑOZ RAMÓN, *Derecho del Trabajo*, tomo II, P. U. S. A., México, 1968, pag. 96.

Y posteriormente agrega que los derechos y los deberes que integran el contenido de las relaciones individuales de trabajo se les conoce como "condiciones de trabajo", las cuales trataremos inmediatamente.

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo establece cuales son las obligaciones de los patronos, de lo cual se desprende lo siguiente.

El cumplimiento de normas aplicables en las empresas.

El patrón debe de cumplir lo establecido en las normas de trabajo que se apliquen a su empresa o establecimiento.

El pago de salario e indemnizaciones. Se realiza siguiendo los lineamientos que establece la Ley Federal del Trabajo y de conformidad con las normas jurídicas vigentes en la empresa o establecimiento.

Proporcionar útiles y materiales. Al respecto el patrón tiene la obligación de:

- Entregar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
- Entregar los útiles e instrumentos en buen estado y calidad.
- Reponerlos cuando sea necesario: y
- No exigir indemnización por su desgaste natural.

Algunos autores opinan que en aquellos casos cuando el patrón no cumpla con hacer entrega del material y útiles a los trabajadores de acuerdo con los lineamientos anteriores, esto puede dar lugar a que el trabajador rescinda su contrato individual de trabajo con fundamento

en la fracción XI del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Proporcionar local para la guarda de instrumentos. El patrón tiene la obligación de proporcionar un local seguro para que los trabajadores puedan guardar los instrumentos que usan en su trabajo, los cuales deberán ser propiedad del trabajador y deben de permanecer dentro del lugar donde se realice el trabajo.

El incumplimiento del patrón a dicho deber trae aparejada la consecuencia de tener que indemnizar al trabajador por el deterioro o extravío de los útiles e instrumentos.

Los instrumentos y útiles de trabajo no podrán ser retenidos por el patrón a título de indemnización, garantía o por cualquier otro motivo.

Proveer de asientos y sillas. En los centros de trabajo en donde por la misma naturaleza del trabajo que se desempeña se puede y requiere proveer de asientos a cada uno de los trabajadores, el patrón tendrá la obligación de proporcionar el número de asientos para los trabajadores.

Guardar consideraciones a los trabajadores. La fracción VI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, encierra el principio de la dignidad humana al señalar que el patrón debe de respetar al trabajador y no maltratarlo física ni moralmente. Ya que el trabajador por muy modesta que sea su condición física, social o económica es digno de respeto y consideración. Y como señala el artículo 3 de la misma ley "el trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta"; y por consiguiente no existe ninguna razón para denigrar o humillar al trabajador, ya sea de

forma emocional o física, basta con aplicar la frase de Pufendorf Hegel "se persona y considera a los demás como personas".

El incumplimiento de esta obligación por parte del patrón abre la posibilidad de que el trabajador opte por separarse del trabajo por causa imputable al patrón de conformidad con lo dispuesto en la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Constancia de salario y trabajo. El patrón a solicitud del trabajador, expedirá una constancia quincenal del número de días trabajados y del salario percibido.

Constancia de servicios prestados. El patrón tiene la obligación de expedir una constancia escrita relativa a los servicios prestados por el trabajador. Dicha constancia la expedirá a petición del trabajador o cuando este se separe de la empresa y dentro del término de tres días, sin que la anterior constituya una carta de recomendación necesariamente.

El permiso para el cumplimiento de deberes cívicos. En este punto el legislador tomando en cuenta lo establecido en el artículo 5 de la Constitución, plasmo en la fracción IX del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo la obligación de que el patrón le permita cumplir con los derechos cívicos que tiene el trabajador, así de esta forma, el trabajador podrá participar en el voto de elecciones populares y cumplir con los servicios de jurados, electorales y censales.

Permiso para el desempeño de comisiones. El trabajador tiene la posibilidad de cumplir con sus compromisos sindicales o del Estado, sin que ello afecte su estabilidad

en el trabajo; estos deberes pueden ser accidentales o permanentes. Y a la vez el trabajador tiene la obligación de avisar al patrón de dicha situación así como de compensar el tiempo, con un tiempo igual de trabajo efectivo o estar consiente de que el patrón esta en su derecho de descontarle dicho tiempo.

Por su parte el patrón, tiene la obligación de permitirle al trabajador ausentarse de su trabajo para realizar comisiones sindicales o del Estado y en el caso de comisiones permanentes respetarle al trabajador su lugar hasta seis años. El número de trabajadores para tal comisión no deberá exceder a tal grado que llegue a afectar la buena marcha del establecimiento. En los casos de comisión permanentes el patrón podrá contratar un sustituto del trabajador; y en su caso, si excede de los seis años de tolerancia para que el trabajador se incorpore a su trabajo y no lo hiciere, el patrón puede resindirlo sin responsabilidad para este último.

Dar aviso de vacantes. El patrón tiene la obligación de dar aviso al sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los impuestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que se deban cubrir.

Establecer y sostener escuelas. El patrón debe de crear y sostener escuelas de conformidad con lo que establezcan las leyes y la Secretaría de Educación Pública.

La Constitución en su artículo 123 apartado "A" fracción XII párrafo primero señala que las negociaciones empresas agrícolas, industriales mineras o de cualquier otra clase de trabajo, situadas fuera de los peñales,

están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad".

Alfabetización de los trabajadores. El analfabetismo es un problema que afecta el desarrollo de cualquier país, motivo por el cual se ha buscado la forma de enfrentarlo. Por lo tanto el patrón tiene la obligación de contribuir con las Autoridades el Trabajo y de educación de acuerdo con lo establecido en las leyes y su reglamento con la intención de lograr la alfabetización de los trabajadores.

Otorgamiento de becas. Este tema se encuentra estrechamente ligado al anterior, pues también tiene que ver con la educación, la cual como antes ya se había dicho, es de suma importancia para el desarrollo de todo el país. Y con el propósito de que el patrón contribuya con el impulso de la educación tanto para sus trabajadores, como para alguno de los hijos de éstos, la ley establece que el patrón tiene la obligación de hacer por su cuenta los gastos para sostener los estudios de un trabajador o hijo del primero en estudios técnicos industriales o prácticos; ya sea en el territorio mexicano o en el extranjero. Dicha obligación es procedente en los casos en que el patrón tenga a su servicio más de cien trabajadores y menos de mil, los cuales serán seleccionados por el patrón y los trabajadores tomando en cuenta su dedicación cualidades y aptitudes.

En los casos en que excedan de más de mil trabajadores el patrón estará obligado a sostener a tres becarios.

Y al finalizar sus estudios el becario, prestará al patrón sus servicios mínimo durante un año.

Capacitación y adiestramiento. En nuestra época se presentan continuos cambios en diferentes aspectos de la vida diaria, muestra de ello se observa en el campo industrial y tecnológico, ya que la ciencia permite una constante evolución. Y como consecuencia de tales cambios nos enfrentamos ante la imperiosa necesidad de mantenernos al día, es decir, buscar actualizar nuestros conocimientos con respecto a todo aquello que nos permita desenvolvernos satisfactoriamente en nuestro trabajo y ser competitivos en el campo laboral, lo cual nos traería mayores oportunidades laborales así como una satisfacción propia. Por este motivo es que resulta importante que el trabajador cuente con los medios necesarios para adquirir los conocimientos imprescindibles que le permitan actualizarse para convertirse en un trabajador competitivo.

Y es aquí donde resulta indispensable la capacitación y el adiestramiento del trabajador. Y al respecto la Ley Federal del Trabajo establece la obligación que tiene el patrón para capacitar y adiestrar a sus trabajadores siguiendo los programas y planes formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato o sus trabajadores; y los aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El lugar donde se impartirá la capacitación lo convendrá el trabajador y el patrón, especificando si será dentro del centro de trabajo o en un lugar distinto a éste. El horario en que se impartirá la capacitación será generalmente durante la jornada de trabajo. Y en cuanto a la duración el artículo 153Q, fracción I de la Ley Federal del Trabajo expone que no serán periodos mayores de cuatro

Las instalaciones de acuerdo con los principios de seguridad e higiene. El patrón tiene el deber de cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las leyes y los reglamentos con la finalidad de prevenir accidentes dentro de los centros de trabajo o en aquellos lugares en que se realice el mismo.

Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene. El patrón deberá de tener medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios. Así como también deberá de dar aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

La difusión de las medidas de seguridad. Este punto se desprende del anterior y por tanto únicamente cabe hacer un pequeño comentario. En el anterior punto se refería a la obligación que tiene el patrón de acatar las disposiciones de seguridad e higiene que la ley establece; y este punto se refiere a la obligación del patrón de difundir y colocar en lugares visibles las disposiciones contenidas en los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

Proporcionar los medicamentos profilácticos. El patrón tiene la obligación de otorgar a sus trabajadores medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria únicamente cuando se presente alguna enfermedad tropical o endémica y exista peligro de epidemia.

El establecimiento de mercados y servicios municipales. El legislador contemplando la situación de aquellos centros rurales de trabajo en donde se tiene más de doscientos pobladores y que se encuentran a una distancia mayor de cinco kilómetros de la población más cercana. Estableció que en tales casos el patrón tiene la obligación de

destinar un terreno que tenga mínimo cinco mil metros cuadrados, el cual será dedicado a la construcción de mercados públicos, edificios para servicios municipales y centros recreativos.

Oficinas sindicales. El patrón se encuentra comprometido a proporcionar a los sindicatos un local para que instalen sus oficinas. En este aspecto no se beneficia directamente el trabajador, sino el sindicato; también existe la condición de que se trate de un centro rural, que sea a petición del sindicato y bajo el cobro de una renta. Y de no existir el lugar solicitado podrá ser en otro dedicado para el alojamiento de los trabajadores.

Las deducciones de cuotas sindicales y por cajas de ahorro. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 110, establece que los descuentos en los salarios de los trabajadores estén prohibidos, salvo en los casos establecidos por el mismo artículo. Entre los que se encuentran la deducción de cuotas sindicales y las deducciones por cajas de ahorro. En el primer caso el sindicato solicitará al patrón que realice las deducciones correspondientes sobre los salarios de los trabajadores para las cuotas sindicales ordinarias. En el segundo caso, el trabajador manifiesta expresa y libremente su conformidad para que el patrón le haga deducciones sobre su salario para el pago de cuotas para la constitución y el fomento de sociedades cooperativas de las cajas de ahorro. Tales deducciones nunca serán mayores del 30% del excedente del salario mínimo.

Inspección y vigilancia de las autoridades. El patrón tiene la obligación de permitir la inspección y vigilancia por parte de las autoridades competentes en el terreno de

trabajo, las cuales tendrán la intención de cerciorarte del cumplimiento de las normas de trabajo. Y por tanto el patrón deberá de brindarles aquellos informes que resulten indispensables para que las autoridades puedan cumplir con su propósito.

El patrón podrá pedir de las autoridades, que pretendan hacer la inspección o vigilancia en su establecimiento, que se identifiquen con sus credenciales, así como que le expliquen las instrucciones que tienen.

El fomento de las actividades culturales y deportivas.

"La Comisión expuso las razones en favor del fenómeno de los deportes: en la fracción XXV, recogió un anhelo de los trabajadores y una tendencia de la vida contemporánea hacia el fomento del deporte, al que se concibe no sólo como un adiestramiento físico, sino más bien como un medio de esparcimiento y de convivencia con los competidores y compañeros de juego." ¹⁵

El patrón tiene la obligación de contribuir al fomento de las actividades culturales y deportivas entre los trabajadores y proporcionar los equipos y útiles indispensables para ello.

Las deducciones relacionadas con FONACOT. El artículo 103 Bis de la Ley Federal del Trabajo contempla la forma y términos en que el Ejecutivo Federal reglamenta la forma de establecer un fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores que otorga financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas en que pueden adquirir productos de consumo.

El patrón tiene la obligación de realizar las deducciones correspondientes a los artículos 97 fracción IV y 110, fracción VII y entregar tales descuentos a la institución bancaria o al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores.

Protección a las mujeres embarazadas. La Ley Federal del Trabajo dedica su capítulo V al trabajo de las mujeres y en especial de las trabajadoras embarazadas, ya que por la naturaleza de su situación requiere de cuidados y atención especial e inclusive en el campo laboral, un ejemplo de ello son los llamados trabajos peligrosos o insalubres, así como los descansos prenatales y postnatales. Y por tanto el patrón tiene la obligación de acatar las disposiciones que se encuentran vertidas en los reglamentos respecto a la mujer embarazada.

La integración de comisiones. El patrón tiene el compromiso de participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que se formen en su centro de trabajo de acuerdo a lo establecido en la ley.

Y con este punto terminamos lo mencionado en el artículo 132 de la citada ley, ahora explicaremos las prohibiciones de los patrones, que se encuentran en el artículo 133.

Negativa a aceptar trabajadores por razón de edad o sexo. El patrón no debe negarse a aceptar a cualquier trabajador, ya sea por su sexo o edad. Es decir, que no importando la edad del trabajador (si este cumple con los requisitos necesarios para el empleo) el patrón puede contratarlo, siempre y cuando no sean menores de edad.

En lo concerniente al sexo del trabajador, es evidente que se refiere a la discriminación de la mujer en el campo laboral, puesto que es muy conocido que en algunos empleos prefieren la contratación de hombres que el de mujeres. Y para que la mujer no se vea limitada en la búsqueda de opciones laborales, el legislador atendiendo a dicha necesidad prohibiendo de forma expresa que el patrón se niegue a aceptar trabajadores por su sexo.

La adquisición de artículos de consumo en tienda o lugar determinado. El patrón por ningún motivo puede exigir u obligar a sus trabajadores a efectuar compras en algún lugar determinado por él.

Lo anterior es el resultado de la inquietud de los trabajadores y de los legisladores por eliminar el abuso que ejercían los hacendados sobre sus trabajadores al presionarlos para adquirir productos únicamente en sus tiendas (las llamadas tiendas de raya), vendiéndoles bajo las condiciones que impusiera el patrón y evidentemente aprovechándose del trabajador.

Exigir o admitir dinero de los trabajadores para admitirlos en el empleo. El patrón no debe en ninguna circunstancia aceptar o exigir dinero a cambio de admitir al trabajador en el empleo, así como tampoco debe de recibir ninguna remuneración por cuestiones de la relación laboral que existe entre ellos.

Obligar a los trabajadores a afiliarse o retirarse del Sindicato. La Constitución en su artículo 123 apartado "A" fracción XVI plasma el derecho del cual gozan los patrones y trabajadores para asociarse en sindicatos o similares de acuerdo a sus intereses. Por su parte la ley Federal del

Trabajo en su artículo 354 reconoce la libertad de coalición de los trabajadores y de los patrones. Por tanto se deduce que el patrón debe de abstenerse de intervenir en las decisiones de sus trabajadores para formar parte o separarse de algún sindicato, así como el trabajador tiene plena libertad para votar por el candidato sindical que prefiera.

Intervenir en el régimen interno del sindicato. El patrón por ningún motivo debe de pretender intervenir en el régimen interno del sindicato.

Colectas o suscripciones. La Ley Federal del Trabajo prohíbe al patrón tanto hacer como autorizar colectas o suscripciones dentro de los lugares o centro de trabajo.

Los actos que restringir a los trabajadores sus derechos. Durante el presente capítulo hemos hablado sobre algunos derechos que la Ley Federal del Trabajo otorga al trabajador, los cuales constituyen el mínimo de derechos que tienen los trabajadores, a los cuales el no puede renunciar y por ende nadie se los puede restringir incluyendo al patrón.

Propaganda política o religiosa. El artículo 24 de la Constitución señala que todo hombre es libre para profesar la creencia religiosa que más le agrade. Por lo tanto el patrón debe de abstenerse de realizar actos referentes a la propaganda religiosa o política dentro del centro de trabajo.

... en el índice a los trabajadores. En el caso de ... de Europa adoptaron la práctica de tener ... radiales, ... en ellas a todos aquellos ... fundar ... el ...

estos eran separados del trabajo, al buscar el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Dichas listas se daban a conocer a los demás patrones mediante circulares, publicaciones, etcétera.

En la actualidad para evitar ese tipo de prácticas en perjuicio del trabajador, se niega al patrón que realice el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que separen de su trabajo para que otros patrones no los contraten.

Portar armas. Dentro de todos los establecimientos de trabajo el patrón no deberá de portar armas.

Estado de embriaguez. Por razones conocidas, una persona ebria no tiene completo control de su conducta y con el fin de evitar cualquier percance o inconveniente entre el patrón y cualquiera de sus trabajadores, el patrón tiene prohibido presentarse ebrio o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

1.4. Trabajador.

Respecto a las obligaciones que tiene el trabajador el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

Cumplimiento de las normas de trabajo. Como anteriormente expusimos, la existencia de la relación de trabajo trae como consecuencia derechos y obligaciones para cada una de las partes; por consiguiente, así como el trabajador tiene derechos, de esta misma forma debe de cumplir con las obligaciones que le exigen las leyes.

Medidas de higiene y seguridad. En todo trabajo es necesario para el trabajador y para el patrón acatarse a

las medidas de seguridad e higiene dispuestas en las leyes y en los reglamentos internos del centro de trabajo. Su importancia estriba en que es una forma de prevenir accidentes en los centros de trabajo, con lo cual el patrón sufriría pérdidas económicas al tener que pagar por dicho accidente. Y en cuanto a las medidas de higiene son muy importantes en todas las empresas, sin embargo resultan indispensables en aquellas empresas que se dedican a la producción de alimentos, pues va de por medio su prestigio con respecto al consumidor.

Trabajar bajo la dirección del patrón. El trabajador debe de atender en todo momento a las exigencias del patrón con respecto al trabajo que se encuentre realizando. El trabajador se encontrará subordinado a la autoridad del patrón o de su representante en todo lo que se refiera al trabajo, el cual desempeñará bajo la dirección de sus superiores.

Realizar el trabajo, en la forma, lugar y tiempo convenido. El trabajador debe de realizar el trabajo con diligencia, es decir, con esmero, intensidad y cuidados apropiados. Pero esto no es suficiente, sino que también establece la obligación de efectuarlo en el tiempo, forma y lugar acordado.

Aviso de las ausencias. El trabajador tiene el deber de hacer del conocimiento del patrón sus ausencias justificadas; salvo en los casos de fuerza mayor.

Conservar en buen estado los instrumentos de trabajo. El trabajador está obligado a entregar al patrón los instrumentos que no haya utilizado durante la realización del trabajo. Así como también debe de mantener el buen estado

los instrumentos y útiles que emplea en su trabajo. La mala calidad o defectos, el deterioro causado por fuerza mayor o uso de los instrumentos de trabajo no hacen responsables al trabajador.

Observar buenas costumbres durante el servicio. Los trabajadores deben de procurar tener un buen comportamiento durante la jornada de trabajo, como una forma de respeto a sus compañeros y a sus superiores, con la intención de crear y mantener una relación de trabajo armoniosa.

Prestar auxilio cuando se le necesite. El trabajador debe prestar auxilio cuando se le requiera en casos de siniestros o peligros inminentes, en los cuales peligran la persona o intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

La integración de organismos. El trabajador tiene la obligación de integrar los organismos que establece la ley.

Someterse a reconocimientos médicos. El trabajador tiene la obligación de someterse a reconocimientos médicos con la intención de comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable.

Dar a conocer las enfermedades contagiosas que contraigan. Esta obligación esta íntimamente ligada con la anterior, puesto que se habla de la obligación que tiene el trabajador de informarle al patrón cuando haya contraído alguna enfermedad contagiosa.

Comunicar al patrón las deficiencias que advierta. El trabajador debe de informar al patrón las deficiencias que advierta con el propósito de evitar daños o perjuicios a los intereses o vida del patrón o de algún compañero de trabajo.

Guardar los secretos técnicos. Con la finalidad de proteger los intereses del patrón, el legislador exhorto a los trabajadores para que guarden los secretos técnicos, comerciales y fabricación de los productos, a los cuales ha contribuido directa o indirectamente a su elaboración.

En lo concerniente a los asuntos administrativos, cuya divulgación puede causar perjuicios a la empresa, también se aplica el presente principio.

En otro orden de ideas, ahora expondremos las ideas contenidas en el artículo 135 de la ley Federal del Trabajo.

Ejecutar actos peligrosos para los trabajadores o terceras personas. El trabajador tiene la obligación de actuar con diligencia en su trabajo y no realizar actos que pongan en peligro su persona o la de sus compañeros o superiores o dañar el lugar donde se desempeña el trabajo.

Faltas sin causa justificada. El trabajador debe de cumplir con todos sus días de trabajo y por lo tanto no debe de faltar, salvo por causa justificada o con permiso del patrón.

Para que un patrón pueda despedir a uno de sus trabajadores, éste debe de acumular más de tres faltas injustificadas en un periodo de 30 días.

Sustraer materia prima o elaborada. Es claro que el patrón debe de tener confianza en la honradez de sus trabajadores, pero no todos son tan honrados y algunos tratan de abusar de la confianza que les brinda el patrón. Y para evitar este tipo de abuso por parte de los trabajadores, el legislador prohibió expresamente en el artículo 135, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo,

que los trabajadores substraigan del centro de trabajo útiles de trabajo o materia prima o elaborada.

Presentarse al trabajo en estado de embriaguez. El hecho de que una persona se presente ebrio en su trabajo es considerado por la sociedad como indebido, ya que disminuye la capacidad de sus sentidos. Y no se conduce con propiedad y por consiguiente no podrá desempeñar su trabajo como lo haría normalmente. Atendiendo a tal situación, el legislador prohibió que el trabajador no se presente en estado de ebriedad en el centro de trabajo.

Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico. Es conocido el hecho, que cuando una persona se encuentra bajo la influencia de alguna droga o narcótico sufre trastornos en el organismo, mermando su capacidad física e intelectual; y por lo tanto no puede desenvolverse adecuadamente en ningún tipo de trabajo, ya sea de carácter físico o intelectual. Dicha situación traería como consecuencia algún tipo de conflicto entre el trabajador y sus compañeros o superiores; también podría provocar algún tipo de accidente, afectando los intereses del patrón.

Y como una forma de evitar que esto suceda la Ley Federal del Trabajo en su artículo 135, fracción V establece que el trabajador no podrá presentarse a trabajar bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo prescripción médica. En este último caso el trabajador antes de iniciar su trabajo deberá dar al patrón la prescripción suscrita por el médico.

Portar armas en horas de trabajo. Tanto al trabajador como al patrón se les prohíbe portar armas en horas de trabajo. Sin embargo el trabajador podrá hacerlo si la

naturaleza de su trabajo así lo requiere. Y quedarán exentas de esta prohibición las armas punzantes y punzocortantes que constituyan parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

Hacer colectas en el lugar de trabajo. El trabajador no debe realizar colectas dentro del centro de trabajo.

Usar útiles y herramientas con otro objeto. Así como el patrón esta obligado a proporcionar al trabajador los útiles y herramientas necesarias para llevar a cabo su trabajo adecuadamente, de la misma manera el trabajador se encuentra obligado a utilizar los útiles y herramientas que el patrón le proporcione para realizar el trabajo y no debe usarlos con otro propósito.

Hacer propagandas en horas de trabajo. El trabajador no debe de hacer ningún tipo de propaganda dentro del centro de trabajo y dentro de las horas de trabajo.

1.5. Condiciones de trabajo.

El presente tema será expuesto de forma muy general, ya que su estudio es muy amplio y el mencionarlo es únicamente con el propósito de dar un panorama global de nuestra materia.

Así de esta forma, comenzaremos por decir que "las condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral."¹⁶

¹⁶ Véase: "Derecho del Trabajo", p. 117, 118, 119.

Mario de la Cueva expresa que "entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa, la salud y de la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo." ¹⁷

En cuanto a la Ley Federal del Trabajo se establece en su artículo 56 que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser menos a las que establece la ley, las cuales serán iguales para trabajos iguales. Y no podrán existir diferencias por razón de sexo, raza, nacionalidad, credo religioso o doctrina política.

Por otra parte, la ley señala que las condiciones de trabajo podrán ser modificadas a petición del trabajador, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en los casos en que el salario no sea remunerador o la jornada de trabajo resulte excesiva o se presente circunstancias económicas que la justifiquen.

JORNADA DE TRABAJO

Entendemos por jornada de trabajo "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". ¹⁸

Para determinar el tiempo que debería de durar una jornada de trabajo se tomaron en cuenta diferentes factores, como el económico, físico, psicológico y social.

MARIO DE LA CUEVA, Op. Cit., pág. 260.
Ley Federal del Trabajo, Porrua, México, 1996, pág., 54.

En el aspecto económico. Una jornada excesiva disminuye la capacidad del trabajador, produciéndole cansancio y por ende disminuye el rendimiento de la producción de la empresa.

En cuanto al aspecto físico, la fatiga del trabajador también aumenta la posibilidad de que se presente un accidente de trabajo.

En el aspecto psicológico. Se ha comprobado que un trabajo prolongado le produce trastornos emocionales al trabajador, provocándole una disminución en su desempeño laboral, porque al no desenvolverse adecuadamente trae como consecuencia la disminución de la productividad de la empresa afectando de esta forma la economía del patrón.

Sobre el aspecto social. Una jornada de trabajo exagerada le impide al trabajador desenvolverse adecuadamente en el medio social que lo rodea.

Respecto a la duración de la jornada, el patrón y el trabajador la fijarán, sin que exceda de lo establecido por la ley. Es decir, la jornada diurna comprenderá de las 6 a las 20 horas; y su duración máxima es de 8 horas. La jornada nocturna comprenderá de las 20 a las 6 horas; y tendrá una duración máxima de 7 horas. La jornada mixta tiene una duración máxima de 7 horas y media y comprende periodos de la jornada nocturna y diurna, siendo el periodo nocturno menor de 3 horas y media.

Al respecto el doctrinario Cavazos Flores comenta: "era indispensable que jurídicamente el trabajador tuviera una protección constitucional a fin de que se evitaran las jornadas excesivas, las jornadas de sol a sol, ya que esta

debidamente acreditado que las jornadas excesivas conducen primero al agotamiento y después a la exaltación..."¹⁹

Sin embargo, la jornada se podrá prolongar en algunos casos como en siniestros o riesgos inminentes en el cual peligre la vida de los trabajadores prolongándose por el tiempo necesario. También se podrá prolongar en aquellos casos en que se presente una circunstancia extraordinaria, sin que excedan de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

DIAS DE DESCANSO.

"El derecho mexicano recogió dos instituciones: los días de descanso y las vacaciones, cuya finalidad es proteger mejor la salud de los hombres, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales." ²⁰

Los días de descanso se pueden clasificar en descanso semanal y descanso obligatorio.

El descanso semanal tiene como finalidad que el trabajador disponga de un tiempo para descansar y convivir con su familia y la sociedad.

BALTAZAR CAVAZOS FLORES, Hacia un Nuevo Derecho Laboral, tullus, Mexico, 1994, pag. 101

MARÍO DE LA CUEVA, Op. Cit., pag. 286.

El trabajador disfrutará de un día de descanso, con goce de salario íntegro por cada seis días de trabajo, este día se procurará que sea el domingo. Y de no ser posible, el trabajador junto con el patrón acordarán el día de descanso.

Cuando el trabajador deba de laborar los días domingos, este gozará de una prima adicional de un 25% mínimo sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Por su parte el descanso obligatorio tiene como finalidad conceder al trabajador la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significación emocional, las cuales se encuentran establecidas en el artículo 74 de la Ley Federal del trabajo. En los casos en que la naturaleza del trabajo requiera una labor continua, el patrón y los trabajadores acordarán el número de trabajadores que trabajarán y éstos tendrán derecho a que se les pague el salario que les corresponde por el descanso obligatorio y un salario doble por el servicio prestado.

VACACIONES.

Las vacaciones tienen como finalidad que el trabajador descanse, conviva con su familia y tenga la oportunidad de un paseo.

Los trabajadores que tengan más de un año de laborar, tienen derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas, las cuales serán de 6 días laborales mínimo y aumentarán dos días por cada año de antigüedad, hasta llegar a 12. Y después de los 4 años de antigüedad en el trabajo, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada año de servicio.

Los trabajadores que presentan servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días en que presto sus servicios.

Dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio el trabajador tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones. Y los patrones deberán de entregar a sus trabajadores una constancia anual, la cual contenga su antigüedad y su respectivo periodo de vacaciones.

El período de vacaciones no podrá compensarse con una remuneración.

Cuando la relación de trabajo concluya antes del año de servicio, el trabajador gozará del derecho a una remuneración proporcional al tiempo en que presto sus servicios.

Por último, el trabajador tiene el derecho de una prima mínimo del 25% sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones.

EL SALARIO.

El licenciado Francisco Ramírez Fonseca entiende al salario como "la retribución convenida que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio prestado o como consecuencia del servicio prestado".²¹

Se entiende por salario la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Todo trabajo desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe de corresponderle salario igual.

Condiciones de Trabajo, PAC. Mexico, 1988, pag. 78.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Dicho salario deberá de ser remunerador y nunca menor al establecido como mínimo de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

El importe del salario se fijará tomando en cuenta la calidad y cantidad del trabajo.

Por otra parte existen diferentes formas de fijar el salario, como son por unidad de obra de tiempo, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra forma.

El salario por unidad de obra es "aquél en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador." ²²

En el supuesto de que el trabajo se fije por unidad de obra se deberá de especificar la naturaleza de la obra, se hará constar la cantidad y calidad del material. En aquellas circunstancias, donde se haya acordado que el patrón proporcionará los útiles y herramientas se hará constar el estado de éstos y el tiempo durante el cual estarán a disposición del trabajador; y el desgaste natural de la misma no será motivo para exigir cantidad alguna por el concepto del desgaste. El pago del salario se realizará de tal manera que sea por lo menos el equivalente al salario mínimo establecido en un trabajo normal de una jornada de 8 horas diarias de trabajo.

En otro punto, el salario por unidad de tiempo se entiendo como "aquél en el que la relación se mide en

función de horas durante el cual está a disposición del patrono para prestar su trabajo." ²³

El salario a comisión lo debemos de entender como "aquél en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador." ²⁴

El salario a precio alzado, lo debemos de entender como "aquél en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone ejecutar." ²⁵

Y finalmente comentaremos, que el plazo para efectuar los pagos del salario no deberá de ser mayor de una semana para las personas que realizan un trabajo material y de 15 días para los demás trabajadores.

SALARIO MINIMO.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 90 define al salario mínimo como "la cantidad menor que debe de recibir en efectivo el trabajador para los servicios prestados en una jornada de trabajo."

El salario mínimo debe de ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden social, cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

²³ Idem.

²⁴ Idem.

Ibidem., pag. 306.

Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción. Excepto cuando se decrete por la autoridad competente una pensión alimenticia en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

En otro aspecto, los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales para una rama de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Los salarios mínimos generales regirán a los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Y por su parte los salarios mínimos profesionales regirán a todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinarán dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

En otro punto, existirá una Comisión Nacional, la cual estará integrada por representantes del gobierno, de los patronos y de los trabajadores; pudiéndose auxiliar de las Comisiones especiales de carácter consultivo para un mejor desempeño, en sus funciones, como fijar los salarios mínimos y determinar la división de la República en áreas geográficas.

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

Debemos de entender por utilidad, la renta gravable de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

La Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las empresas determinará el porcentaje en que participarán los trabajadores en las utilidades de las empresas. Esto lo determinará, después de realizar los estudios e investigaciones necesarias con el propósito de saber las condiciones generales de la economía nacional; también tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales. Dicho porcentaje podrá ser revisado por la Comisión Nacional de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte los trabajadores podrán objetar la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de acuerdo a lo siguiente:

- En un término de diez días contados a partir de la fecha en que se presentó la declaración anual, por parte del patrón, se entregará copia de ésta a los trabajadores. Los anexos que el patrón presente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, según lo dispuesto por leyes fiscales, podrán ser consultadas por los trabajadores durante un periodo de treinta días en las oficinas de la empresa y en la Secretaría.

Los trabajadores no podrán dar a conocer a terceras personas el contenido de la declaración y de sus anexos.

- En un periodo de 30 días el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa podrán presentar ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones pertinentes.
- La Secretaría antes mencionada dictará la resolución definitiva, la cual no podrá ser recurrida por los trabajadores.
- El patrón contará con los 30 días siguientes para darle cumplimiento a la resolución definitiva, desde el momento en que sea emitida por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; independientemente de que la impugne o no. Si al impugnarla varía a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades que le correspondan a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

Por otra parte, se contará con un lapso de 60 días siguientes a la fecha en que se haya realizado el pago del impuesto anual para que se realice el reparto de utilidades entre los trabajadores, aunque se encuentre en trámite la objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público incremente el monto de la utilidad gravable sin haber mediado objeción de los trabajadores o ya haber sido resuelta ésta; dicho reparto adicional se hará dentro de un término subsecuente de 60 días contados a partir de la fecha en que se notifique la resolución. Si el patrón

impugna dicha resolución se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme.

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

Las utilidades se les repartirán a los trabajadores de acuerdo a lo establecido en el artículo 123 de la ley Federal del Trabajo. La utilidad se dividirá en dos partes iguales; una de estas partes se repartirá por igual entre todos los trabajadores, de acuerdo al número de días laborados por cada trabajador en el año, independientemente del monto de los salarios devengados por el trabajo desempeñado durante el año (entendiéndose por salario únicamente la cantidad que el trabajador perciba en efectivo).

La participación de cada trabajador se determinará de acuerdo a las normas siguientes:

- Se formará una Comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, a la cuál el patrón pondrá a su disposición la lista de asistencia y de raya de los trabajadores. La anterior con la intención de que la comisión formule un proyecto que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en un lugar visible del establecido.
- Si los representantes de los trabajadores y del patrón no llegan a un acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo.
- Los trabajadores dispondrán de un término de 15 días para realizar las observaciones pertinentes.

- En el caso que se presente una objeción la Comisión contará con un periodo de 15 días para resolverla.

Existen algunos casos concretos, en los cuales la ley permite que las empresas queden exentas de la obligación de repartir utilidades, de acuerdo a lo establecido en el artículo 126 de la Ley Federal del trabajo

El reparto de las utilidades se ajustará a las normas siguientes:

- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;
- Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.
- El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario.
- Las madres trabajadoras durante los periodos preparto y postnatal, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo.
- En la industria de la construcción, después de haberse agotado los recursos tienen derecho a participar

en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación.

- Los trabajos domésticos no participarán en reparto de utilidades.
- Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

Resulta pertinente aclarar que en aquellos casos, en los cuales la empresa tenga perdidas no se compensará con los años de ganancia.

Así como, la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa no se computará como parte del salario para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Y finalmente, el derecho que tiene los trabajadores en la participación de las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

C A P I T U L O S E G Ú N D O

LA MUJER Y EL TRABAJO

2.1.- Antecedentes.

La finalidad del presente capítulo es mostrar por una parte algunos rasgos de la historia del trabajo de la mujer, tanto nacional como internacionalmente. Y por otra parte exponer algunos de los criterios que regulan el trabajo de la mujer en el derecho comparado, concretamente en el derecho argentino, colombiano y guatemalteco. En los cuales podemos observar los avances que se han logrado para el mejoramiento de las condiciones de trabajo de la mujer.

2.1.1.- Internacionales.

Las actividades que hoy conocemos como trabajo, eran desarrolladas por los más antiguos antepasados del hombre aproximadamente hacia un millón de años.

Estos primeros pre-humanos, a pesar de su aspecto simiesco (Australopithecus) son considerados dentro de los primeros "Homo-farber" (hombre que hace cosas) debido a su capacidad de hacer uso y fabricación de sus propias herramientas, utensilios mediante el desarrollo de una talla primitiva.

El hombre prehistórico, durante su vida nómada, recolectaba frutos y granos, caza pequeños mamíferos que se

encontraban a su alcance y trasmitio sus conocimientos adquiridos por la experiencia de generación en generación.

La evolución se hizo presente en la especie humana pasando de una especie a otra y con ello dotando al hombre de nuevos conocimientos y experiencias que le brindaron una nueva perspectiva de vida distinta a la de los animales y por tanto modificando constantemente su comportamiento.

En la evolución humana, el homo sapiens es la más reciente escala, tiene aproximadamente 300000 años en su evolución. Hasta antes de la aparición de las primeras culturas y el surgimiento de la historia, este hombre desarrollo adelantos comunes en diversos ámbitos de su vida como fue la cacería, la pesca, la agricultura, el sedentarismo, la construcción de viviendas, el surgimiento de la propiedad privada, la domesticación de animales, el nacimiento de la religión y el comercio. Apareciendo de esta forma las primeras organizaciones humanas.

A continuación haremos mención del trabajo de la mujer dentro de algunas épocas de la historia.

EPOCA ANTIGUA

Enseguida explicaremos brevemente la participación de la mujer en la vida de las culturas antiguas, como la egipcia, la griega, la babilonica, la romana y la germánica.

EGIPTO

Se conocen pocas fuentes que contengan información sobre el trabajo de la mujer en la cultura egipcia. Sin embargo, la poca información sobre dicho tema hace notar

que la mujer no tuvo acceso a cargos de un nivel jerárquico superior, como eran los cargos estatales, religiosos o cultos. Y por otra parte se tiene conocimiento de que sí tuvo acceso al trabajo como obrera, agricultora o en grandes construcciones.

La autora Evelyn Sullerot comenta que en la iconografía egipcia se puede observar a mujeres trabajando en la siega a lado de los hombres; a otras mujeres se les puede observar realizando el trabajo de espigadoras, mientras que a otras se les ve segar el trigo mientras que los hombres llevan las gavillas.

Otra de las tareas típicas de las mujeres era la elaboración del pan, sin que se les permitiera que lo cocieran también, puesto que dicha labor era exclusiva del hombre. Las mujeres machacaban el trigo dentro de unas artesas de piedra con unos cantos a los cuales rodaban, y después preparaban la harina, para posteriormente preparar la masa para elaborar el pan.

Entre otras de las actividades desempeñadas por las mujeres del antiguo Egipto se encontraba la de serrar la leña y apilarla. También se dedicaban a remover la boñiga de las vacas para formar de ellas pequeñas briquetas, las cuales eran usadas de combustible.

En cuanto a la vestimenta se cree que era producida por las mujeres, éstas se encargaban de espigular a las ovejas, preparaban la lana para posteriormente tejerla. Esta labor no se limitaba exclusivamente al ámbito familiar, sino que existían talleres de productos alimenticios y tejedumbres pertenecientes al Estado en los cuales algunas mujeres trabajaban.

Las mujeres de Egipto, además elaboraban una serie de ungüentos y pomadas para su comercio. También existía una orden de sacerdotisas y de músicas.

Y por último, respecto al trabajo de la mujer en el antiguo Egipto la escritora Evelyne Sullerot hace referencia a un conflicto laboral que de acuerdo a los investigadores tuvo lugar hacia el año 2 100 a. de C. aproximadamente. En dicho conflicto los trabajadores se negaban a trabajar por falta de alimento y al no ser escuchados los hombres, las mujeres tuvieron que hablar con el faraón, diciéndole "eres sabio y has de comprender que no es posible trabajar con el estómago vacío, el faraón contestó: estas mujeres tienen razón. No pueden trabajar con el estómago vacío ni dar de comer a sus hijos si ellas mismas tienen hambre." ²⁶

La autora antes citada considera que las mujeres egipcias de rango social muy bajo participaban en las grandes obras de construcción; en las que toda la población debía de participar, como es el caso del relato anterior, en el cual se iba a construir un templo para Tebas.

GRECIA

En esta cultura hay que resaltar que el trabajo de una mujer liberta era muy diferente al de una esclava. Las mujeres libertas aprendían de su propia madre un trabajo doméstico, sin tener la hija una educación intelectual. A las esclavas se les permitía desenvolverse como tejedoras, domésticas, campesinas y en algunos casos eran compañeras

²⁶ *Historia y Sociología del Trabajo Femenino*, Península, España, 1988, pag. 49.

sexuales encargadas de brindarle placer sexual a su amo, a quien debían de servir en todo lo que él deseará.

En la época clásica, los esclavos de ambos sexos participaban de igual forma en el trabajo. Mientras los hombres se dedicaban a la ganadería, la agricultura y principalmente a la guerra, sirviendo al amo. Por su parte las mujeres, recogían las aceitunas y vendimias algunas veces, sin embargo, más específicamente se dedicaban a trabajos a favor del amo. Entre las que destacaban la producción textil; hilaban, cardaban, tejían; también realizaban labores domésticas; así como trabajos con mayor fuerza, como llevar las cargas y moler el trigo (para ello se las enganchaba en un molino).

También en esta época cuando se encontraban en batalla y existía un vencedor, éste tomaba a su enemigo prisionero y exigía el pago de un rescate para liberar al hombre; de no efectuarse el pago, la mujer del derrotado pasaba a ser esclava del vencedor. En las costas mal defendidas, en ocasiones se capturaban a las mujeres para convertirlas en esclavas y los hijos a que diera a luz devenían esclavos o eran asesinados al nacer.

En Atenas, entre los años 461 y 429 A.C., las esclavas seguían una suerte similar, se desenvolvían en actividades comerciales, la industria u otra actividad particular, trabajaban la muela y machacaban el grano.

A pesar de que constituían una minoría las mujeres que trabajaban en las minas, porque la mayoría se desenvolvieron en el campo o la industria dentro de talleres textiles. No era raro observar a mujeres que desempeñaban trabajos dentro de las minas de plata o de

hierro, separando el mineral de su ganga pasándolo por la muela y lavándolo.

Acabamos de hacer mención de algunas de las actividades que realizaban las mujeres esclavas, a continuación abordaremos el trabajo que realizaban las libertas.

Las mujeres jóvenes, que eran libertas tenían como tarea aprender de su madre las labores hogareñas como: esquilar las ovejas, hacer el tratamiento que debía de recibir la lana (el lavado, hilado y tejido de la misma).

No era común que se les diera la instrucción para aprender a leer y escribir. Y de acuerdo con datos de aquellos tiempos, se consideraba que una buena educación de la mujer era que "viva bajo una cerrada vigilancia, vea las menos cosas posibles, oiga las menos cosas posibles y formule las menos preguntas posibles".²⁷

De lo anterior se deduce que dichas mujeres tenían un precaria capacidad intelectual así como un nulo papel en el trabajo fuera de su hogar, pues de lo contrario serían consideradas como unas mujerzuelas. Y muestra de este tipo de ideas es la siguiente cita: "una mujer honesta debe de quedarse en su casa, pues la calle es para las mujeres perdidas"²⁸ y una vez más se hace notar la limitada idea que tenían con respecto a una mujer, discriminándola y relegándola con su moral tan cerrada, manteniéndola en un lugar inferior al del hombre, sin permitirle desenvolverse en la sociedad como un individuo libre, pensante y capaz.

²⁷ Ibidem, pag. 48.

²⁸ Ibidem.

Pero dicha educación tan hermética no era posible para los campesinos, ya que las mujeres solían salir a trabajar al campo y a menudo con la intención de tratar de mejorar el presupuesto familiar vendiendo en el mercado los productos de sus cultivos.

El comercio era considerado vil y si era realizado por mujeres, éstas tenían una peor reputación que un hombre, basados en su moral, consideraban que eran sospechosas de caer en la desvergüenza. Las mujeres que se desenvolvían dentro de la rama del comercio se podían observar de panaderas amasando los panes en serie.

Por su parte las mujeres pobres y campesinas se dedicaban a la agricultura, tejidos y comercio, por lo cual eran vistas por la sociedad de su época con mala fama.

Fuera de los trabajos antes descritos eran pocos los oficios accesibles a las mujeres, también podían ser comadronas. Algunas se dedicaban a tocar la cítara y otras eran bailarinas, las cuales estaban sometidas a una tarifa de dos dracmas diarios, sin poder hacer clientela.

BABILONIA

En la cultura babilónica se conoce poco sobre el trabajo femenino, pero se sabe que existían algunas esclavas al igual que esclavos. Y aquellas mujeres que no eran esclavas podían servir de monedas para liquidar alguna deuda, es decir, aquellos hombres que eran cabeza de familia y que en ese momento se encontraban insolventes, tenían la posibilidad de ejercer su derecho de entregar a su mujer como el pago que debía a su acreedor.

Se cree, que en Babilonia existían talleres de tejeduría integrados por mujeres.

ROMA

Los esclavos eran divididos en dos: "*servi publici*" y "*servi privati*", figurando las mujeres en su mayoría en el segundo grupo.

En su mayoría las mujeres esclavas no tenían nombre, en ocasiones llevando un apodo proveniente de su provincia de origen, podían ser asesinadas sin motivo ni razón (al igual que los hombres). Y en los mercados de esclavos, durante las ventas públicas, las mujeres que eran ofrecidas para su venta se encontraban divididas en dos grupos; las esclavas de trabajo y las esclavas de placer (de acuerdo a su apariencia física).

Existían esclavas que se dedicaban a la industria textil y algunas tareas del campo.

La fabricación de tejidos y de alimentos, fue tarea de las mujeres, ya fuese en casas particulares o talleres, desarrollándose más el trabajo de la lana.

Hasta lo ahora expuesto se ha notado una falta de reconocimiento de la mujer (que en aquellos tiempos era sometida por el hombre), así como su discriminación y el trato de inferioridad que recibía. Lo cual la llevo a una limitación como ser humano, pero con el paso del tiempo ha buscado una identidad propia, un crecimiento integro, un reconocimiento de sus cualidades y capacidades, así como un lugar como ser humano en la sociedad.

Pero no en todos los pueblos antiguos la mujer fue relegada, y un ejemplo de ello fue la cultura germánica.

GALIA Y GERMANIA

En Galia y Germania estaban organizados por tribus con un régimen comunitario y tanto de derecho como de hecho la situación de la mujer se diferencio menos de la del hombre. En esta cultura las mujeres fueron sujetos activos y participaron en gran parte de las actividades como la agricultura, la construcción, la guerra, la religión, la política y en asuntos conyugales (desde tomar decisiones hasta la construcción de su casa).

Las mujeres tenían el mismo derecho y libertad que el hombre de ir a la guerra. Ambos realizaban actividades de agricultura y ganadería.

Y una muestra de la presencia femenina en esta cultura fueron las figuras femeninas montadas a caballo con espada y escudo que tenían algunas de las monedas de la época. Las sacerdotisas que marchaban a la guerra iban montadas en caballos blancos, teniendo entre otras funciones la lúgubre tarea de degollar a prisioneros. En combate las mujeres acompañaban a sus esposos, haciéndose matar si éste moría.

En esta cultura la mujer formaba parte del consejo que decidía la paz y la guerra y eran jueces de los hombres.

Tenían funciones casi exclusivas de su género como la agricultura y otras que eran para ellas, como la búsqueda y elaboración del oro.

Cuando una joven germana se casaba recibía un par de bueyes y un arado como regalos; y contribuía junto con el

varón a la construcción de la casa conyugal. Para las nupcias, la tribu les designaba un lugar adecuado y les ofrecía la madera para la construcción de su hogar y ambos comenzaban a trabajar en la construcción de ésta.

Posteriormente, cuando Roma conquisto a los germanos llevo con el código romano conocido con el nombre de Fuero Juzgo de los visigodos, el cual contenía un precepto que afirmaba que la mujer valía la mitad del hombre y que por consiguiente el asesino de una mujer sólo se halla sometido a la mitad del castigo infligido al asesino de un hombre. Esta idea retrograda influyo en la sociedad germana, lo cual se pudo observar claramente cuando una mujer deba a luz a un hijo tenían derecho a dos acarreadas de madera y si se trataba de una hija tenían derecho únicamente a un acarreo.

EPOCA MEDIEVAL

Esta época se caracteriza por buscar un equilibrio entre lo rural y lo urbano y entre el hombre y la mujer, de lo cual la investigadora Evelyne Sullerot opina "si no han gozado de una igualdad total con los hombre han tenido a pesar de todo mejores situaciones relativamente en comparación con los periodos anteriores y posteriores."²⁹

En Europa las mujeres siguen desempeñándose principalmente en la agricultura y la ganadería, continúan tejiendo ropa para sus familias. Pero a finales del siglo XIII a raíz de los disturbios de Flandes los mercaderes se dirigieron hacia los trabajadores del campo ofreciendo

²⁹ Ibidem, pag. 53.

trabajo a domicilio con el animo de disminuir el costo de la mano de obra.

Existían talleres de siervas que hilaban y tejían en los apartamentos reservados de la hacienda señorial, desde el alba hasta el anochecer y eran vigiladas, en ocasiones por el ama del castillo la cual dirigía cada taller. Las siervas recibían la comida como pago único a su trabajo. Estos talleres también se encontraban en conventos.

Por otro lado, en las ciudades se empieza a manejar la división del trabajo, algunos serán mixtos y otros exclusivos de la mujer. Los oficios cuya materia prima es la seda o el oro, por ejemplo las hilanderas con uso grande y huso pequeño; tejedoras de seda, tejedoras de oro, tejedoras de sombreros de seda, batidoras de oro, etcétera.

Las corporaciones de las trabajadoras comprendían aprendizas, obreras y maestras; tenían sus propios reglamentos, aprendizaje de taller y normas que reglamentan las condiciones de acceso a la maestría. Dichas corporaciones contaban con las "mujeres buenas" para juzgar los litigios laborales, las cuales no contaban con la misma autonomía que "los hombres buenos", ya que tenían a un "hombre bueno" para vigilarlas.

De acuerdo a documentos de ese tiempo, se contemplaban quince oficios como exclusivamente femeninos: las devanadoras, las peinadoras, las cardadoras, las élisseresses, las urdidoras, las confeccionadoras de bolsas, las sombrereras de seda, hacedoras de sombreros de oro, batidoras de seda, floreadoras de seda, malleras de seda, batidoras de estano y batidoras de oro.

En este período, tanto en la ciudad como en el campo, la prostitución era reconocida como un noble oficio, en el cual las mujeres tenían la oportunidad de aprender costura, modales honestos y se creía que evitaban el ocio. Por esta razón no era extraño que algunos burgueses, mercaderes y nobles metieran a sus hijas a dicho oficio.

Por otra parte las costureras eran muy estrictas en tal sentido y las muchachas que se comportaban mal eran expulsadas del oficio. Y al respecto existió un reglamento, que a la letra decía: "No admitirán de ahora en adelante a ninguna mujer o muchacha vituperada o escandalizada, en su cuerpo o de otra manera, a fin de que por culpa de ellas las mujeres o mozas buenas del citado oficio no sean vituperadas o escandalizadas".³⁰

En tanto que al principio de esta época, el telar de la seda era exclusivo de la mujer, conforme va transcurriendo el tiempo, el hombre va invadiendo este campo, hasta que a finales de éste período se convierte en un trabajo exclusivo del hombre; mientras que las mujeres siguen devengando y doblando, pero pierden el derecho de tejerla.

En otra etapa de la época medieval se observó una gran sobre población femenina a comparación de la masculina, ya que una parte considerable de este último grupo muere en guerras, quedando tan sólo la mitad de hombres con respecto a las mujeres. Este problema trae un gran desempleo para el grupo femenino, el cual con el afán de trabajar, accede a realizarlo por un salario cada vez más bajo. Y con este hecho comienza la degradación de la situación femenina porque mientras que en la Alta Edad Media los salarios

ibidem, pag. 57.

femeninos y masculinos no acusaban unas diferencias escandalosas, a partir del siglo XIV vemos acentuarse la diferencia entre los mismos. A finales de dicho siglo la mujer gana las tres cuartas partes de lo que gana el hombre. En el siglo XV sólo le pagan la mitad.

EL RENACIMIENTO

El renacimiento se caracteriza por ser una época sumamente difícil para la mujer porque la sociedad se aferra en mantenerla en su casa, sin permitirle salir a trabajar. Y por otra parte, la tecnología de las industrias va sustituyendo sus trabajos por maquinas, las cuales serán manejadas por hombres.

La ideología del siglo XVII relega a la mujer al papel de madre sin permitirle desenvolverse en otra actividad aparte de las hechas en el hogar y la de educar a los hijos (tarea exclusiva de la mujer). Pero a pesar de todo logran seguir trabajando; algunas en el hogar y otras pocas fuera de éste, a costa de su prestigio y reputación dentro de la sociedad de sus tiempos.

En el siglo XVI, cuando los hombres salían a la guerra dejaban a sus esposas en casa, hecho que con anterioridad no se daba. La mujer de esa época era considerada "como seductora, como ociosa, como objeto de codicia, como cosa a poseer y como menor de edad que hay que vigilar." ³¹

Lo cual influyo en el campo jurídico, comenzando por la reducción de su derecho de sucesión. A finales de la Edad Media la mujer tenía el mismo derecho de heredar que un hombre, pero en el Renacimiento se empezó a notar la tendencia en la que los padres buscaban excusas para excluir a sus hijas de la participación de la herencia (apoyándose en el derecho romano). La practica anterior la empezaron los nobles, quienes fueron imitados por los burgueses y plebeyos (que iban mejorando su posición económica); de esta manera la exclusión de las hijas en las sucesiones fue insertada en la legislación burguesa; solo que a diferencia de los nobles, los burgueses no legaban sus feudos, los títulos, los derechos de caballería, un poder militar; sino únicamente legaban sus negocios, tierras, mercancías, un rango dentro de una corporación, una empresa, etcétera. En los casos que era incluida la mujer para la herencia, le correspondían los muebles de la casa y al hombre las tierras.

A la par de la exclusión del derecho de sucesión, la mujer también fue descartada de la educación profesional, que estaba vinculada a la practica de un oficio, pues en aquel tiempo, se podían encontrar mujeres que practicaban la medicina o la cirugia o algún oficio como el de herrera, costurera, fontanera, fundidoras, entre otros.

El hecho de separar a la mujer de la educación se fundo en el género, por considerar que "la mujer es una bestia que no tiene firmeza ni estabilidad, está llena de odio

confundiendo a su marido, amamanta la maldad y es el comienzo de todos los pleitos y de todas las tensiones, y en ella encuentra el camino y la vía de todas las iniquidades." ³² La falta de educación profesional en la mujer trajo como consecuencia el apoderamiento gradual del trabajo por parte de los hombres. Y en el siglo XVII el trabajo femenino es declarado deshonesto e infamante.

A pesar de la difícil situación durante el siglo XV, la mujer no deja de trabajar y en la medida de lo posible continua su labor en su casa, donde trabajan para corredores a quienes entregan sus trabajos. Estos trabajos se realizaban con materiales ligeros y con mínimos gastos de instalación, pero cada vez fueron más los trabajos femeninos que se sustituyeron por alguna maquina de las que día con día se buscaba su perfeccionamiento tecnológico; por ejemplo, la invención de una maquina de hilar, la cual hilaba ocho hilos a la vez, posteriormente ésta fue sustituida por otra que hilaba 100 hilos al unisono, siendo sustituida más tarde por una que hilaba 200 hilos a la vez y así sucesivamente.

Ante dicha situación, la mujer se vio en la necesidad de inventar nuevos oficios que le permitieran trabajar; y así fue como surgió el encaje y el bordado en Venecia a finales del siglo XV. Un edicto de Enrique IV favorece el crecimiento del encaje y el bordado al prohibir algunos adornos de oro en la ropa.

Por una parte, algunas veces se trato de frenar la producción del encaje y por otra parte se contemplo su exportación. Su apogeo llega a tal punto, que existían

mujeres dedicadas a ello e incluso algunas vivieron de una forma un poco más cómoda. En 1640 el parlamento de Toulouse prohibió dicho trabajo argumentando: "por cuanto el encaje subtrae a demasiadas mujeres a sus ocupaciones domésticas",³³ esto indigno tanto a las mujeres encajeras que buscaron quién abogara por ellas; así lo hizo el padre Francois Régis quien gana y las mujeres volvieron a su trabajo.

El bordado también tiene su época de esplendor; y las mujeres inventan el tambor, la máquina de bordar y el trabajo de ganchillo.

Sin embargo, a pesar de toda la dedicación por parte de la mujer en sus oficios se les continuaba pagando por su trabajo un sueldo precario y desproporcionado en comparación con el trabajo desempeñado.

A finales del siglo XVII empieza a surgir una corriente de ideas basadas en la imperiosa necesidad de la mujer por educarse y como respuesta a ello, algunas personas dan una precaria educación que no contemplaba el escribir y leer, sino que son básicamente principios religiosos y buenos modales. Un hombre de la época llamado Basedow escribió: "haced de nuestras hijas unas personas humanas. No empecéis a hacer de ellas unas mujeres del mundo o unas amas de casa. En primer lugar, haced de ellas unos seres valientes que en caso de necesidad puedan marchar por sí solas en la vida."³⁴ Esta cita fue tomada por las primeras feministas como estribillo para reclamar una verdadera educación, dichas mujeres alojaban la esperanza de lograr sus sueños con la llegada de la

³³ Ibidem, pag. 70.

³⁴ Ibidem, pag. 75.

revolución francesa, pero no fue así, pues los revolucionarios franceses tenían otro concepto de la mujer. Grandes discursos de aquel momento invitan a la mujer a permanecer en su casa para cuidar la educación de los hijos y de las labores del hogar, así como dar buen trato a sus esposos. Y las únicas mujeres que salían de su hogar a cambio de su honra y su virtud eran las comediantes y las vendedores de objetos de moda entre otras. De esta forma va reforzándose el concepto de la maternidad y con ello aumentando el número de mujeres que tienen que encargarse de la educación de sus hijos y se forma un concepto nuevo, que es llamado núcleo social, el cual es considerado la unidad básica de la sociedad; el productor de dicha unidad será el hombre, y la mujer cuidara en casa de los hijos.

Este núcleo social, por un lado viene a limitar a la mujer, no permitiéndole el desarrollo de otro trabajo, sino tan sólo el cuidar a sus hijos; y por otro lado encasillarla en su rol de madre.

EL SIGLO XIX

En este siglo la situación de la mujer es difícil, ya que los efectos de la época anterior son tangibles. La mujer sufre por conseguir un trabajo y de misma forma tiene que luchar por conservarlo, porque la sociedad prefiere que permanezcan en su casa y no trabajando. A los patronos les conviene que las mujeres trabajen, puesto que su trabajo es de la misma calidad y cantidad (en ocasiones mejor) que el trabajo masculino. Mientras las obreras siguen luchando por conservar su trabajo, las mujeres burguesas o nobles continúan esforzándose por conquistar el derecho a la educación para no conformarse con la clásica aspiración

femenina de su época "casarse con un hombre de posición acomodada".

Este periodo se vio influenciado por algunos filósofos con sus ideas economistas, que pensaban que el trabajo es la riqueza, el éxito, la prosperidad y el confort.

Si el papel de la mujer era difícil, lo fue aún más cuando la sociedad se vio influenciada por algunas ideas antifemenistas como las de Proudhon, que en síntesis opinaba que el destino de la mujer debe ser el de servir a su esposo y a su hogar, así como el de la reproducción. Consideraba que existían dos tipos de mujeres, la que se comportaban como ya mencionamos y las rameras. Pero la idea más absurda de este hombre fue proponer que se legislara el derecho del varón sobre la vida y muerte de su mujer, incluso por desobediencia o mal carácter. También pensaba que las mujeres trabajadoras le robaban el trabajo a un hombre.

Pero para suerte de la mujer existía una contraparte de Proudhon, eran algunos hombres, los cuales consideraban que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos. Estos pensadores deseaban para la mujer su libertad de expansión, su libertad sexual, un salario igual que el hombre, y un completo desarrollo y florecimiento de la mujer sin coacciones.

Por otra parte, el crecimiento de la industria va empujando el crecimiento de las ciudades y muchos campesinos, incluyendo a las mujeres abandonan sus hogares para buscar trabajo en las fabricas de las ciudades y se quedan a vivir en alguna casa o en la misma fabrica. Esta

circunstancia va creando una dura situación para las mujeres, en Jujurieux se aísla a las mujeres del mundo, son cuidadas por monjas y no pueden salir más que en muy contadas ocasiones y siempre acompañadas de una monja; no pueden hablar, si lo hacen pueden ser despedidas y sólo pueden dedicarse a trabajar por amplios horarios; y un bajo pago a destajo (que apenas cubría sus gastos de alimentación y hospedaje).

Pero las mujeres preferían ese encierro que trabajar en una fabrica ordinaria, donde las multas eran severamente por abrir una ventana, levantarse durante el trabajo, presentarse desaseadas, dejar un mínimo de residuo sobre los hilos y telares o estar enferma y no mandar a un suplente. Algunas mujeres pagaban de multas casi la misma cantidad que el salario que recibían. En algunas fabricas se trabajaba hasta diecisiete horas diarias. Y en estas fabricas tenían a un hombre que supervisaba el trabajo de las trabajadoras, quienes por presiones de éste terminaban siendo sus amantes.

La mano de obra femenina era preferida en comparación con la masculina, por el simple hecho de ser más barata. Por ejemplo en 1850 en algunos países europeos se contrataban tres mujeres por cada dos hombres.

En otro aspecto las costureras continuaban gozando de una mejor situación que el resto de las obreras. Tenían la posibilidad de disfrutar de un poco más de lujos, eran mejor pagadas y existían pequeños comedores en los cuales las trabajadoras tenían derecho a comer, incluso las más allegadas a la patrona compartían el postre con ella. Eran talleres de mas de veinte trabajadoras, eran los más bonitos, espaciosos e iluminados talleres de su tiempo; su

jornada era de 9:00 a.m. a 11:00 p.m. La mayor parte de las costureras era contratada por dos temporadas al año, la primera de marzo a mayo para la temporada estival y la segunda de septiembre a enero para la temporada invernal.

Por otra parte, los salarios femeninos llegan a ser el doble o cuatro veces inferiores que los masculinos. Justificándose en la idea de que las mujeres, son poco preparadas y pocas las profesiones a las que se pueden dedicar y sobra mano de obra femenina, las industrias femeninas están poco mecanizadas, por lo tanto, poco progresivas y por último son sostenidas por sus esposos y por tanto son poco exigentes.

Sin embargo esta situación cada día la soportaban menos las mujeres, porque ellas sabían que trabajaban igual o más que un hombre y su trabajo estaba bien hecho como el de un varón. Y como resultado de ello, a finales del siglo XIX algunas mujeres deciden hacerse pasar por hombres; de esta forma portaban documentos falsos que las identificaban como hombres, vestían como hombres y se comportaban como tales, con el propósito de trabajar como hombres y poder ganar lo que un hombre ganaba.

En aquel momento la mujer continúa su lucha por los mejores trabajos mientras comienza a reunirse en grupos que llamaban asociaciones con la intención de obtener más logros, principio la publicación de artículos femeninos. Como resultado de sus constantes esfuerzos obtuvieron empleos estatales, las comadronas buscaron ingresar a hospitales con el cargo de funcionarias sociales, las cocineras crean restaurantes nacionales para que los trabajadores tuvieran acceso a bajo costo, se crearon lavanderías nacionales, entre otras cosas.

En cuanto a la educación de la mujer, existieron avances importantes. Comienzan a ganar importantes terrenos en el campo de la educación. En 1861 en Francia se hace obligatoria la escuela comunal para los hombres y casi veinte años después para la mujer. Para las mujeres que deseaban ser maestras de tales escuelas, no existía un lugar donde recibieran la preparación necesaria. En las escuelas para mujeres únicamente había maestros y por el temor de dejar a sus hijas con un hombre no eran muy concurridas, lo que no mejoro hasta que existieron maestras. Con un poco de educación las mujeres ya no fundaban su vida del todo en el matrimonio.

Las mujeres pobres con educación, pero sin dote para el matrimonio sentían difícil su situación; por este motivo algunas escuelas rifaban anualmente una dote y la joven afortunada debía casarse en el transcurso de ese año, de no ser así regresaba el dinero a la escuela y era rifada de nuevo. Las mujeres con un grado de educación podían trabajar de damas de compañía o maestras privadas; así como ayudantes de curaciones en los hospitales durante las guerras (y es aquí donde surge la profesión de enfermera).

La invención del teléfono y la maquina de escribir ayudo a crear el secretariado.

La mujer no se conformo con la educación recibida y comenzó a buscar más en las Universidades, sin embargo, después de múltiples intentos fue rechazada, por no portar un diploma como el que era otorgado a los hombres y por no recibir la misma educación que ellos; porque los programas de estudios eran diferentes para ambos sexos y la enseñanza de la mujer era basada en un concepto de lo que debía de ser "toda una mujer".

Con el transcurso de los años fueron ganando el derecho de ingresar a la Universidad, sin que se le permitiera titularse, ni mucho menos ejercer la profesión. Derechos que evidentemente ganaron después de algunos años de agotadora lucha. El fundamento para no permitir que la mujer ejerciera su profesión era su naturaleza débil, su perfil poco intelectual, su fragilidad, el no ser apta para desempeñar un cargo así y se consideraba que estaban hechas para trabajos de obreras y no para trabajos intelectuales, en los que se necesitaba conocimientos que ella no tenía y ni mucho menos estar en algún cargo directivo en el que tendría a su cargo tanto a mujeres como a hombres (lo cual era una idea aberrante para el hombre, pues por siglos estuvieron acostumbrados a que la mujer estuviera bajo el mando del hombre, pero nunca al contrario).

Por otro lado los hombres no soportaban la idea de que una mujer desempeñara trabajos que aportarían riqueza y prestigio; y cuando alguna profesión empezaba a perder estas cualidades, era entonces cuando se les permitía el acceso a las mujeres para poder ejercerlas.

En el siglo XX la situación laboral de la mujer empezó a mejorar considerablemente tanto internacional como nacionalmente, sin embargo, aun existían múltiples desconformidades por parte de las mujeres y así lo hizo notar la autora Lidia Falcon en la década de los 60' al comentar "la mujer actual se siente en una terrible situación de inferioridad ante sí misma y ante los demás. Se esfuerza, con acopio de todas sus energías, en superar

esta fase. Trabaja dentro y fuera del hogar. Ganar un salario en competición con sus compañeros varones y regresa a la casa para repasar la ropa de todos, para cuidar de sus hijos, para atender al marido".³⁵

2.1.2. Nacionales.

Ya mencionamos un poco sobre la historia del trabajo de la mujer en el mundo; ahora lo haremos, pero esta vez en el ámbito nacional. Mencionando un poco la cultura prehispánica, el papel que ocupó la mujer indígena y la española en la colonia y el papel femenino en la lucha armada tanto en la independencia como en la Revolución Mexicana.

EPOCA PREHISPANICA.

Dentro de este período explicaremos algunos rasgos de la cultura azteca y maya.

CULTURA MAYA.

En esta cultura las mujeres casadas tenían la función de educar a sus hijos y enseñarle todos sus conocimientos domésticos a sus hijas, con el fin de que al contraer matrimonio fuera una buena esposa. Pero la función de la mujer maya no se limitaba a ser tan sólo ama de casa, se le consideraba socialmente como una mujer muy trabajadora, la cual trabajaba para el sustento de la casa y la educación de

³⁵ El Trabajo Laboral de la Mujer, Mercurio, Escena, 1968, pag. 465.

sus hijos y para realizar el pago de los tributos y las personas de edad avanzada dependían de ella.

Dentro de la cultura maya, las clases sociales bajas se dedicaban al cultivo, la recolección, la caza, la pesca, la domesticación y a una industria artesanal. La división de estas actividades de acuerdo al sexo eran muy comunes, sin embargo, algunas se efectuaban en forma colectiva, por ejemplo la tala y quema del monte, la cacería mayor y la construcción de las casas, entre otras.

Pero existían otras actividades que eran exclusivas o casi exclusivas de la mujer, como el hilado, tejido y elaboración de su vestimenta, la domesticación de animales, el curtir pieles de animales, la fabricación de utensilios para el hogar y excepcionalmente labraban o sembraban sus tierras. Se ayudaban unas a otras para tejer e hilar mantas y vestidos de algodón; con la fibra del henequen confeccionaban sacos y suelas de sandalias; trenzaban algunas plantas para la elaboración de bolsas y canastas; curtían la piel de algunos animales, como el jaguar, el puma y el venado para emplearlos en su vestuario y con los colmillos, cuernos y garras de los mismos se confeccionaban accesorios de su vestuario.

Se domesticaban animales como el guajolote, el pato, el perdiz, las palomas, el faisán, entre otros. Los animales domesticados eran ocasionalmente empleados para su venta en algún tianguis, pero principalmente para el consumo familiar, además de obtener de algunas de esas aves su plumaje para los penachos, trajes y escudos.

CULTURA AZTECA

En esta cultura la mujer era parte fundamental en la sociedad y su principal rol era ser esposa y madre, ocupándose de todas las tareas inherentes a esta.

Las adolescentes al cumplir los 12 o 13 años de edad eran enviadas al "calmecac"; escuela en la que pasarían un año aproximadamente y de ahí saldrían listas para un pronto matrimonio. En esta escuela recibían educación religiosa principalmente, aparte de aprender a bordar, cocinar, cantar, danzar, y otras actividades propias del hogar. Durante su estancia en dicho lugar, ellas eran las encargadas de la limpieza del templo, así como también cocinar para los habitantes del templo y realizar ofrendas a sus dioses.

En la cultura azteca existió una división del trabajo; los hombres y jóvenes cazaban, pescaban, cultivaban, y cosechaban; y las mujeres se encargaban de realizar actividades complementarias, así como preparar el "temezcal" (baño de vapor).

En el mercado de Azcapotzalco se vendían "tlatlacontih"; que eran una especie de esclavos, pero sin serlo, porque las personas que se encontraban en esta condición cumplían algún tipo de pena, que al terminar ésta recuperaban su libertad, gozaban de un trato digno, se les pagaba por su trabajo y podían comprar su libertad; pero si se portaban muy mal el dueño de ellos los podía vender, pudiendo cambiar hasta tres veces de dueño, pero si su comportamiento era muy reprochable se podía castigar e incluso llegar a matarlo.

A las mujeres que eran "tlatlacontih" y que iban a ser vendidas las vestían con una buena camisa, con flores esparcidas en bordados, su tallado era con olanes o con

ondas o puntas en el ribete, les cortaban el cabello hasta el hombro, les colgaban collares y guirnaldas de flores. El comerciante tenía a músicos que tocaban mientras que las mujeres bailaban y cantaban para que el comprador pudiese observar las cualidades de las mujeres. Cada esclava se vendía a 30 mantas y la persona que las comprara tenía que llevar ropa para vestirlas, porque el comerciante al venderla le quitaba la ropa que llevaba puesta.

En el aspecto religioso, la cultura maya permitía la participación femenina en igual grado de jerarquía que el hombre. Existían mujeres sacerdotisas, llamadas "cihuacuacuilli" (mujeres tonsuradas), que se encargaban de disponer de ofrendas de flores, tabaco, y otras cosas para dar culto a la diosa "Toci" (nuestra abuela). Por otra parte en lo más elevado de la organización política de los aztecas puede percibirse otro reflejo de la igualdad o dualidad que tenían con respecto al hombre y la mujer, pues al lado del "huey tlatoani" (supremo gobernante) se encontraba la "cihuacóatl" (mujer mellizo), que era considerada la comparte o complemento del "tlatoani" y atendía asuntos de índole religioso, entre otros.

Ya a la llegada de los españoles, las mujeres y los niños eran tomados como esclavos y los hombres eran asesinados, porque consideraban que las mujeres y los niños podían ser controlados más fácil eran más efectivos para los servicios personales. Las mujeres y los niños capturados eran puestos en almonedas para que en presencia del repartidor y de los oficiales reales, los aprensos señalan sus piezas para comprarlas y de esta forma poder gozar de sus servicios.

LA COLONIA

Poco tiempo después, durante el proceso de la conquista, continuaron con las expediciones españolas con la intención de tomar más mujeres y niños indígenas como esclavos, justificándose en la resistencia de los indígenas ante la evangelización. Durante este período la emigración de familias europeas iba comenzando para después irse incrementando más, algunas de estas familias traían a sus sirvientes y tomaban a otros de los indígenas, ya sea para trabajos domésticos o para trabajos en las minas o el campo.

Ya establecida la Colonia, después de 1563 empiezan los conventos de mujeres, que a diferencia de los masculinos no tenían como propósito algún trabajo de evangelización o de caridad hacia la sociedad, sino únicamente era para dar un que hacer honrado, digno y elevado a las mujeres no casadas, alejándolas de peligros y tensiones (claro refiriéndose exclusivamente a las mujeres europeas). La mayoría de las mujeres que ingresaban a dichos conventos lo hacían de una edad muy corta y sin ninguna preparación; al incorporarse al convento su vida se aislaba del mundo, perdían contacto con el resto de la sociedad y dentro del convento no se les permitía tener contacto entre ellas. En estos lugares también vivían "las niñas", que eran mujeres que por algún motivo no podían profesar.

Es evidente que en aquellos tiempos las mujeres europeas que formaban parte de la Colonia en México pertenecían a una posición acomodada y no realizaban ningún tipo de trabajo pues su única ocupación era gozar de sus lujos. Y el papel que desempeñaban las mujeres dentro de los conventos era similar, pues no recibían ningún tipo de educación intelectual, ni realizaban algún tipo de trabajo, por el

contrario ellas gozaban de los servicios de mínimo seis mujeres, que las asistían en todo. Pero como estos conventos eran sostenidos por medio de las caridades, el episcopado sugirió que tuvieran menos de cinco criadas por cada monja, pero dicha disposición no se acato.

Existían otros lugares dependientes de la mitra, que eran conocidas como las casa de recogidas, en este lugar se encontraban las mujeres deseosas de abandonar la vida airada (en ocasiones no muy de grado), se les asistía y enseñaba oficios de su sexo, esperando salir después para poder contraer matrimonio.

Durante los siglos XVI y XVII los misioneros eran los encargados de impartir la educación a los niños indígenas. Y para las mujeres de la clase baja existían otras escuelas especiales, dentro de las cuales se les enseñaba buenas costumbres, a leer, escribir, y bordar; lo anterior con la intención de aplicar lo aprendido dentro de su matrimonio.

LA INDEPENDENCIA

Al comenzar la independencia las mujeres de la clase humilde se unen a la lucha armada junto con sus esposos e hijos, a quienes asistían en trabajos propios de la mujer de su época, pero también incursionan en el campo de la milicia.

Cuando se consigue la independencia, algunos grupos de humildes campesinos emigran a la ciudad en busca de trabajo y se asientan en zonas populares que son conocidas como barrios, mientras que otros grupos indígenas prefieren continuar trabajando para los amos que eran los hacendados de la época, estos indígenas tenían constantes conflictos con sus patrones por las condiciones extremadamente precarias en

las que trabajaban (en el campo se ve trabajando a hombres, mujeres y niños).

Por otra parte los indígenas que viven en los barrios trabajan en talleres pequeños, pero se encuentran en una gran pobreza y por tanto muchos de los habitantes de los barrios prefieren ser ladrones, lepedos (personas que viven de las limosnas) o prostitutas. En estos lugares es donde surgen los grandes focos de prostitución; humildes sin ningún tipo de educación y que en su necesidad por subsistir económicamente encuentran en la prostitución un medio para obtener dinero, aunque dicha actividad era muy mal pagada, las prostitutas y los ladrones gozaban de un nivel de vida más cómodo a comparación con los demás.

Dentro de este mismo grupo social, se podían observar en las calles de los barrios a mujeres vendiendo tortillas, triques, chiles, tacos de guisado o algún otro tipo de comida. También en esta época existían mujeres que se dedicaban al teatro, en los mercados a mujeres vendedoras, artesanas y muchas mujeres que trabajaban en las casas como domesticas.

A principio del siglo antepasado existían mujeres viudas a las que se les conocía como amigas, las cuales trabajaban en su casa educando a niños muy pequeños o niñas, a las que se les enseñaba a cantar, leer, escribir, doctrina cristiana, dibujo, bordar y coser.

En 1843 el vicepresidente Valentín Gómez Farquero aceptó algunas reformas en materia de educación con la intención de llevar la educación primaria a todas las masas. En 1867 el presidente Benito Juárez impulso la educación primaria como obligatoria y gratuita; su deseo era extender la educación

para que llegará incluso a la mujer (buscando darle la educación que merece, por la influencia que ejerce en la sociedad). Se busca impartir la educación en escuelas mixtas. La educación fue impulsada hacia las clases que no habían podido tener acceso a ella incluyendo a la mujer, quien comenzó a ingresar paulatinamente en el campo laboral. Y como consecuencia de todos estos cambios en materia de educación, en 1885 Porfirio Díaz, durante un discurso declaró que trabajaban como telegrafistas algunas de las mujeres que estudiaron secundaria y preparatoria. Y en 1887 se expide el primer título otorgado a una mujer en México, llamada Margarita Chorne y Salazar, egresada de la Escuela de Medicina.

A finales del siglo XIX existían varias escuelas para mujeres en el país, en las que se impulsaba el aprendizaje de trabajos industriales, para que al concluir sus estudios se incorporarán al campo laboral. Posteriormente comenzaron a asociarse, formando grupos feministas que impulsaron la creación de otras escuelas para mujeres; así como brindarles ayuda médica, bolsa de trabajo, bibliotecas, prestamos y la creación de periódicos y revistas.

A principios del siglo XX se observa la influencia que tuvo en la clase obrera el movimiento de la ilustración y el socialismo (europeos) en México, lo cual se reflejó en los constantes conflictos obrero-patronales que se presentaron durante la dictadura de Porfirio Díaz y en ellos existió la presencia de la mujer en forma activa.

LA REVOLUCIÓN.

Durante la revolución la mujer mexicana participó por un lado en la lucha armada y por el otro de manera

intelectual, pues las mujeres de clase media que tuvieron derecho a la educación empezaron a hacerse presentes desde este momento en la vida social, política, económica y cultural de este país.

En esta época, la mujer inicia la búsqueda de mayores espacios para desenvolverse en todos los campos y por supuesto incluyendo el ámbito laboral. Desde aquel momento toma mayor fuerza la lucha de la mujer por ir ganando terreno en la sociedad mexicana, lucha que continua hasta nuestros días.

2.2. Derecho comparado.

El presente tema tiene como finalidad exponer algunas de las ideas y derechos que actualmente rigen los países de Argentina, Guatemala y Colombia a favor de la madre trabajadora como de la familia.

2.2.1. Argentina.

"El valor social de la familia, la conservación de la especie y su propia naturaleza, más débil que la del hombre, indujeron en todos los países del mundo, a introducir en el régimen común de sus leyes de trabajo, determinadas variantes en beneficio de la mujer, las cuales, indirectamente, procuraban favorecer al mismo tiempo a la sociedad y a la especie.

Como se sabe, el estado físico de la mujer ejerce una influencia inevitable sobre el del hijo. Comprometiendo su

salud con un trabajo excesivo la mujer no se perjudica solamente ella, sino que perjudica a los niños que ella puede procrear.

Estas consideraciones y otras de igual importancia, llevaron a las legislaciones modernas a tomar en favor de la mujer medidas que tiene que ver especialmente con el trabajo nocturno, el descanso semanal, la duración de la jornada y, asimismo, con su estado de gravidez y los descansos que se le deben en esas circunstancias." ³⁶

El derecho argentino regula el trabajo de la mujer en la Ley del Trabajo, título VII, titulado: "TRATADO DE LAS MUJERES".

Dentro del capítulo I, que se titula "DISPOSICIONES GENERALES" nos habla principalmente del derecho que tiene la trabajadora a no ser discriminada en el trabajo. Así de esta forma establece: "La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo, fundada en el sexo o en el estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor." ³⁷

³⁶ FRANCISCO DE FERRARI, Derecho del Trabajo (La Relación de Trabajo), Vol III, Depalma, Buenos Aires, 1977, pag. 173.

³⁷ Leyes del Trabajo, Bregna, Buenos Aires, 1995, pag. 221.

La discriminación a la que se hace mención en el artículo anterior es referente al sexo y al estado civil de la mujer. Nuestra legislación laboral no hace mención expresa de tal discriminación y únicamente generaliza diciendo que la mujer gozará de los mismos derechos que el hombre y tendrá las mismas obligaciones que éste.

Regresando a la ley argentina esta hace la prohibición expresa de ocupar a la mujer en trabajos de carácter penoso, peligroso e insalubre; y aunque en dicha ley no se mencionan cuales son estos trabajos, si indica que en otro reglamento se especifica cuales son los trabajos antes mencionados. En lo que respecta a nuestra ley laboral se menciona los trabajos prohibidos para la mujer embarazada que son los insalubres o peligrosos; teniendo como finalidad proteger a la madre trabajadora y a su hijo.

En otro tema, respecto a la protección de la maternidad el autor argentino Julio J. Martínez nos comenta sobre el objeto que se persigue al proteger a la mujer embarazada: "Estas normas están dirigidas a resguardar, no sólo a la mujer en tal situación, sino a sus hijos, a quienes la sociedad debe de asegurarles un advenimiento adecuado y un desarrollo normal. Si hemos justificado en ciertas situaciones la legislación limitativa o protectora, más plenamente justificada está todavía cuando se haya en cinta o con motivo de su alumbramiento y tiempo inmediato. En ninguna ocasión es digna de protección especial, que cuando va ser madre. El objeto de la norma pretende no perturbar el curso normal de la gestación y el puerperio, sin afectar la propia

relación de trabajo, cuidando del hijo tanto en la gestación como en su nacimiento y hasta en su primer tiempo de vida.”³⁸

Dentro de la ley argentina en el capítulo II, titulado “DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD”, que contempla desde el artículo 177 al 179 se establece que la mujer embarazada no podrá trabajar durante un periodo de 45 días anteriores al parto, así como otros 45 días posteriores al mismo, con la intención de permitirle a la madre que descanse para conservar su salud y la del producto. Sin embargo y a diferencia de la legislación mexicana, ésta le brinda a la trabajadora la opción de optar por descansar los 45 días antes del parto o reducir esta licencia de descanso, sin que llegue a ser menor de 30 días de descanso. Para hacer efectivo tal reducción de tiempo durante el periodo de descanso después del parto.

Por otra parte, también contempla la posibilidad de que se presente un nacimiento prematuro, y en tal caso determina que el tiempo que le falto a la mujer disfrutar de su primer periodo se le deberá de acumular al descanso posterior al parto de tal forma que se completen los 90 días de descanso.

Con la intención de notificarle al patrón su estado de embarazo, la trabajadora deberá de presentar el certificado médico en el que conste su estado de gestación, así como la fecha probable del parto.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA DIFUSION

³⁸ Los Menores y las Mujeres en el Derecho del Trabajo, Astrea, Buenos Aires, 1981, págs. 229-230.

A las trabajadoras embarazadas la ley argentina, les otorga el derecho de conservar su empleo y gozar de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social. Y dentro del artículo 177 establece, que se le debe de garantizar a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación.

Se presumirá que existió despido por causa de embarazo cuando dentro de los siete y medio meses anteriores o posteriores a la fecha del parto la mujer sea despedida y el patrón haya sido notificado por la trabajadora sobre su embarazo. En tal caso la trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización por parte del patrón.

En lo que referente a la lactancia la madre trabajadora gozará de dos descansos diarios por motivo de la lactancia, dichos descansos tendrán una duración de media hora cada uno, tiempo en el cual la mujer amamantará a su hijo dentro de su jornada de trabajo. Los descansos por motivo de lactancia se prolongaran por un periodo mayor de un año, salvo en aquellos casos en que así lo indique el médico.

En lo concerniente al tema de guarderías únicamente se menciona que las guarderías y salas de maternidad se establecerán en los establecimientos de trabajo por parte del patrón cuando se reúnan el mínimo de trabajadoras que fije la ley.

En el capítulo III, titulado "DE LA PROHIBICIÓN DEL DESPIDO POR CAUSA DE MATRIMONIO", se ordena que los actos o contratos de cualquier naturaleza que celebren las partes, así como los reglamentos internos que se dicten serán nulos,

sí contemplan el despido por causa del matrimonio del trabajador. Y se considera que se ha despedido al trabajador por este motivo cuando el patrón lo despidiera sin mencionar la causa o no lo compruebe y éste se produzca dentro de los tres meses anteriores o seis posteriores al matrimonio y que haya notificado de este hecho al patrón. Cuando esta prohibición se incumpla el patrón abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones.

Dentro del capítulo IV, titulado "DEL ESTADO DE EXCEDENCIA" se hace del conocimiento de la mujer trabajadora que acabe de dar a luz, que continúe residiendo en el país y cuando tenga un año de antigüedad, tiene las opciones siguientes:

- Continuar trabajado en la misma empresa y bajo las mismas condiciones en que lo hacía hasta antes de nacer su hijo;
- Rescindir su contrato de trabajo, recibiendo una compensación equivalente al 25% de la remuneración que percibía, calculada en base al promedio fijado por la ley por cada año de servicio, lo que no podrá exceder de un salario mínimo vital por un año de servicio o fracción mayor de tres meses;
- Quedar en situación de excedencia por un periodo no menor de tres meses ni mayor de seis meses.

Entendiéndose por excedencia la situación voluntaria de la mujer trabajadora, que le permite reintegrarse a su trabajo que desempeña para la empresa dentro de los plazos fijados.

La mujer que se encuentre en la situación de excedencia y firma un nuevo contrato de trabajo con otro patrón, perderá el derecho de reintegrarse a su trabajo anterior.

Cuando el periodo de excedencia termine, la trabajadora deberá de reingresar a su trabajo. El patrón de común acuerdo con la trabajadora podrá disponer, que sea en un cargo de la misma categoría al que tenía antes del parto o enfermedad del hijo; o en un cargo superior o inferior al indicado.

En el caso de que la trabajadora no sea admitida en su trabajo se le indemnizará, aunque el patrón demuestre que no puede reincorporarla.

Y los plazos de excedencia no se le computaran como tiempo de servicio.

Y finalmente, si la trabajadora no reingresa a su trabajo después de haber terminado los periodos de parto o de incapacidad a causa del embarazo y no le comunica al patrón dentro de un plazo de 48 horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los estados de excedencia se entenderá que opta por la rescisión de su contrato de trabajo y deberá aceptar su compensación establecida.

2.2.3. Otros países.

En concreto mencionaremos como es regulado el trabajo de la mujer en la legislación colombiana y guatemalteca.

COLOMBIA.

Colombia, dentro de su Código Sustantivo del Trabajo en el artículo diez establece que todos los trabajadores son iguales ante la ley, que tienen la misma protección y garantías, sin que se pueda hacer ningún tipo de

discriminación por razón de sexo, raza, origen nacional o familia, lengua, religión, opinión política o religiosa. También dispone que la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación en materia de empleo, en especial en:

- La igualdad de oportunidades para el acceso a todo tipo de empleo;
- Igualdad de derechos y obligaciones frente a toda clase de ocupación;
- Iguales criterios para la convocatoria, selección e incorporación al mercado de trabajo;
- Igualdad en la remuneración, prestaciones y evaluación en el desempeño, entre otras.

Por otra parte, en el artículo 143, segundo párrafo se establece la prohibición de hacer diferenciar en el salario por razón de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

El capítulo V, titulado "*PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y PROTECCIÓN DE MENORES*", regula específicamente el trabajo de la mujer.

Dicho capítulo comienza a partir del artículo 236, el cual regula los descansos a que tiene derecho la mujer por razón de su embarazo. El descanso consistirá en 12 semanas en la época del parto, el cual será remunerado con el monto del salario devengado en la fecha en que comience a disfrutar del descanso. En los casos de que el salario no sea fijo, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año servicio. Para que la trabajadora pueda gozar de esta licencia deberá de presentarse al patrón un certificado médico, en el cual

conste el estado de embarazo, la fecha probable del parto y la fecha desde la cual debe de empezar la licencia; tomando en cuenta que esta debe de iniciarse por lo menos dos semanas antes del parto.

Es importante enfatizar, que las garantías que otorga el legislador colombiano a la trabajadora en el capítulo V de la ley sustantiva del trabajo, las hace extensivas y en los mismos términos a la madre adoptante de un menor de siete años, desde la reforma hecha en 1990. En este caso se equipara la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. De la misma forma, es importante observar, que la mencionada extensión también incluye al padre adoptante, sin cónyuge o compañera permanente.

El derecho colombiano le ha dado al hombre la oportunidad de realizar un importante papel en el cuidado de los hijos, otorgándole los descansos antes mencionados con la intención de que el padre y el niño se conozcan y convivan a la vez de que se permiten formar un lazo afectivo que dura toda la vida y que permite el desarrollo sano de los hijos. Sin embargo, no todos los países cuentan con tal derecho como en nuestro país, primero por que el derecho todavía no lo contempla y segundo porque la mentalidad del mexicano en su mayoría aun no lo asimila. Y dentro del propósito de querer involucrar al varón en su condición de padre la ley colombiana le brinda la opción a la madre de reducir a 11 sus semanas de licencia por parto, cediendo la semana restante a su esposo o compañero, con la intención de que éste le brinde a la mujer compañía y atención en el momento del parto y en la fase inicial del puerperio, así como que ese tiempo lo aproveche junto con su esposa para disfrutar a su nuevo hijo.

Como se ha podido observar la legislación colombiana ha contemplado las diferentes circunstancias que se pueden presentar y de esta forma también se reglamenta que en los casos de aborto la trabajadora podrá gozar de una licencia de dos a cuatro semanas remuneradas, siempre y cuando le presente a su patrono un certificado médico en el cual conste la fecha en que ocurrió el aborto y el tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

En cuanto a la lactancia la misma ley en su artículo 238 menciona la obligación que tiene el patrón de conceder a la madre trabajadora dos descansos de 30 minutos cada uno dentro de su jornada de trabajo, con la intención de que la madre pueda amamantar a su hijo, sin que exista descuento en su salario por tal motivo. El periodo de lactancia se prologara hasta los seis meses de edad del bebé, salvo indicación expresa del doctor.

Antes cuando en una empresa había más de cincuenta trabajadoras mayores de dieciocho años el patrón estaba obligado a establecer salas maternales para niños menores de dos años y "la jurisprudencia había resuelto que, la no existencia de la sala cuna adecuada, implica injuria y la madre tendrá derecho a ausentarse durante ese tiempo o el necesario sino existe lugar adecuado, para cumplir dicha función." ³⁹

³⁹ JUAN JOSE ETALA, Derecho de la Seguridad Social, Adiar, Argentina, 1978, pag. 15.

En otro punto, la trabajadora cuenta con el derecho de conservar su empleo durante el embarazo y la lactancia, es decir, "ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia", ⁴⁰ salvo con la aprobación de la autoridad correspondiente, porque la mujer haya incurrido en una falta que se considere motivo suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo. Y se presume que un despido a sido por esta razón cuando haya sido dentro del período de embarazo o dentro de los tres primeros meses posteriores al parto y sin autorización de la autoridades; en tal caso la trabajadora tendrá derecho a una indemnización equivalente a un salario de 60 días, independientemente de las indemnizaciones y prestaciones que le correspondan de acuerdo al contrato de trabajo, además del pago de las 12 semanas de licencia por embarazo sino las ha comprobado.

Sobre los trabajos que le son prohibidos a la trabajadora en el artículo 242 de la ley colombiana se estipula que toda mujer, no importando su edad no puede ser empleada para trabajar durante la noche en cualquier empresa industrial, excepto en los casos de empresas familiares; tampoco podrán laborar en lugares donde se trabaje con pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos; de igual manera no podrá obrar en trabajos subterráneos de las minas, ni trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

Y finalmente, cuando el patrón no otorgue los derechos remunerados por motivo de parto o aborto, la trabajadora

⁴⁰ Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, Legis. Colomb. 1996, pag.

tendrá el derecho al doble de la indemnización de los descansos no concedidos.

GUATEMALA

Respecto al derecho guatemalteco, en su Código del Trabajo encontramos el capítulo segundo, el cual se titula "*TRATADO DE LAS MUJERES Y EL MENOR DE EDAD*", dicho capítulo regula de forma conjunta el derecho laboral de la mujer y del menor de edad. Nosotros únicamente haremos mención al trabajo de la mujer.

Dentro de la legislación mencionada se establece que el trabajo de las mujeres y de los menores de edad debe de ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

En otro apartado la misma ley se refiere a las prohibiciones para los menores y las mujeres. Y respecto al trabajo de las mujeres dispone que está prohibido el trabajo de las mujeres en lugares insalubres y peligrosos, según lo establezcan el reglamento respectivo o la Inspección General de Trabajo Guatemalteco.

También se hace alusión a las prohibiciones que se le hacen al patrón inherente al trabajo femenino, como las siguientes:

- El patrón no podrá anunciar sus ofertas de empleo, asentando como requisito para ocupar las plazas, el sexo, raza, etnias y estado civil de la persona excepto que por la naturaleza propia del empleo se requiera de características especiales y en tal caso el patrón deberá

de solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la mujer.

- El patrón no puede realizar diferencias entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares con lo relativo al trabajo.
- El patrón tiene prohibido despedir a las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación o cumplan su período de lactancia. El despido únicamente podrá realizarlo si la trabajadora incurre en una falta grave, suficiente para dar motivo al despido y en tal caso el patrón deberá de gestionar el despido ante los tribunales del trabajo y comprobarle la falta de la trabajadora.
- La trabajadora deberá de presentarle al empleador un certificado médico, donde haga constar su embarazo o que alimenta a su hijo y a partir de ese momento quedará protegida por la ley.
- Y por último el patrón no deberá de exigirle a la trabajadora embarazada que ejecute trabajos que requieran un esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.

El Código del Trabajo guatemalteco en su artículo 152 regula los descansos a los que tiene derecho la mujer trabajadora, ya sea por su embarazo o por el periodo de lactancia.

Respecto al descanso por motivo de embarazo, este período será retribuido al 100% de su salario durante los 30 días anteriores al parto y los 54 días posteriores al mismo. Y los días que no pueda disfrutar antes del parto se le acumularán para que los pueda disfrutar en su descanso de

postparto. La trabajadora que desee hacer efectivos dichos descansos deberá de presentar un certificado médico en el que conste la fecha probable del parto.

En los casos de parto prematuro o parto no viable, los descansos remunerados antes mencionados se reducirán a la mitad.

Cuando termine el periodo de descanso correspondiente, la mujer deberá de retornar a su trabajo; o si por razones de enfermedad derivada del embarazo, la mujer debe de descansar más tiempo, deberá de presentarle un certificado médico al patrón, que compruebe su estado de salud. Tendrá derecho a ser reinstalada en su mismo puesto o uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes, capacidades y competencia.

Es importante mencionar que el pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora. En el caso de que el patrón compruebe ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General de Trabajo, que la trabajadora se dedica a otras labores remuneradas; en tal caso se le suspenderá el salario a que tiene derecho durante su descanso.

En cuanto al periodo postparto, es importante mencionar que "la trabajadora que adopte a un menor de edad; tendrá derecho a la licencia post-parto para que ambos gocen de un periodo de adaptación." ⁴¹

Este descanso iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquél en que se haga entrega del menor. Para que

Código de Trabajo de la República de Guatemala, Jimenez Ayala, Guatemala, 1990, pag. 54.

la trabajadora pueda gozar de dicho descanso, le deberá de presentar al patrón todos los documentos correspondientes en que consten los tramites de la adopción.

Respecto al descanso a que tendrá derecho la trabajadora por motivo de lactancia, éste período consistirá en media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de alimentar a su hijo. Estos dos periodos diarios podrán ser acumulados para que la trabajadora entre una hora después del inicio de su jornada o salir antes de que ésta finalice. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

El período de lactancia se computará a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta 10 meses después, salvo que por prescripción medica éste deba prologarse.

El salario que se pagará en los periodos de parto, postparto y lactancia se calculará de la siguiente forma: cuando el trabajo sea por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones se obtendrán sacando el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses o durante un tiempo menor. Y cuando el trabajo se pague de otra manera, el valor de las prestaciones se fijará sacando el promedio de los salarios devengados durante los últimos noventa días.

Y por último el Código de Trabajo guatemaltecos establece la obligación que tiene el patrón de acondicionar un local para que las madres trabajadoras alimenten sin peligro a sus hijos y para que puedan dejarlos ahí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Lo anterior en los casos de que el patrón tenga a su servicio más de 30 trabajadoras.

C A P I T U L O T E R C E R O

LA MUJER EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

El desarrollo del presente capítulo pretende mostrar la evolución del trabajo femenino en el campo jurídico, analizando desde su protección constitucional en el artículo 123 hasta la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970 así como sus reformas. Manifestando que debido a la evolución de la sociedad, ésta ha visualizado a la mujer y su trabajo de diferentes formas, de tal manera que el trabajo de la mujer se ha regulado y reformado, atendiendo a las necesidades femeninas del momento, pero siempre buscando lo más favorable para la mujer.

3.1. Constitución de 1917.

La situación del pueblo mexicano durante la conquista española y después durante su independencia era muy difícil, ya que en el primer caso eran explotados y tratados de una forma inhumana por los españoles; y en el segundo caso continuaban siendo explotados por los hacendados o empresarios. Esta situación los llevo a levantarse en armas, dando nacimiento a la Revolución Mexicana en 1910; y como consecuencia de este movimiento intelectual y armado, surge la inquietud del constituyente de esa época para reformar la Constitución de 1857, sin embargo, debido a las condiciones políticas y sociales del momento, el 5 de febrero de 1917 fue promulgada en Querétaro la Constitución que actualmente nos rige.

Es fundamental hacer mención de la Constitución en el presente capítulo, en virtud de que constituye la ley suprema

del país y en ella encontramos los fundamentos del Capítulo Quinto de la Ley Federal del Trabajo, la cual fundamenta el trabajo de las mujeres.

En este sentido, comenzaremos por recordar que actualmente el artículo 1 de la presente ley menciona que todo individuo goza de las garantías que le otorga la Constitución.

Por su parte el artículo 4 decreta la igualdad que tiene el hombre y la mujer ante la ley.

Concretamente en el aspecto laboral, tenemos que el artículo 5 de la Constitución dispone que ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que desee realizar, siempre y cuando sean lícitos.

Y dentro del título sexto del mismo ordenamiento, titulado "Del trabajo y de la previsión social" contiene los preceptos rectores del Derecho del Trabajo en su artículo 123.

El presente artículo alude al derecho que tiene toda persona al trabajo digno y socialmente útil. El apartado "A" regirá las relaciones de trabajo entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de manera general todo contrato de trabajo.

Y remitiéndonos a los debates que se sostuvieron en la creación del artículo 123 y dadas las circunstancias en las que se presentaba el trabajo de la mujer los legisladores creyeron conveniente implementar una serie de medidas que otorgaran protección a la mujer y para ello se consideraron los siguientes puntos:

1.- En cuanto a la jornada de trabajo se prohibía a las mujeres el trabajo nocturno en fábricas, talleres industriales y establecimientos comerciales, así como el trabajo en tiempo extra.

2.- Durante los tres meses anteriores al parto las mujeres no realizarían trabajos físicos que constituyeran un esfuerzo físico considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarían de un descanso, debiendo percibir su salario íntegro, conservar su empleo y los derechos que hubiera adquirido por su contrato. Y en el período de lactancia tendrían dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

Posteriormente se adiciono a éstas lo concerniente a las labores peligrosas e insalubres, quedando el texto constitucional de la manera siguiente:

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

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente la parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

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

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse los horas de jornada, abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales. En ningún caso extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos⁴².

Lo anterior resulta un precedente en cuanto a la protección que se le dio a nivel constitucional al trabajo de la mujer, sin embargo, dichas consideraciones fueron realizadas siguiendo el criterio tradicional imperante de esa época, basado en la supuesta debilidad física y mental de la mujer, que se le consideraba junto con los menores el grupo más desfavorecido de la sociedad sujetos de una tutela especial.

3.2. Ley federal del trabajo de 1931.

El 30 de noviembre de 1928 el C. Emilio Portes Gil sube a la presidencia del país de forma interina, impulsando la federalización de las leyes laborales. De lo cual se desprendió la reforma de los artículos 73, fracción X y del 123 de la Constitución, la cual se publicó el 6 de septiembre de 1929 y entonces el Congreso de la Unión pudo legislar en materia laboral.

⁴ PASTOR ROUAIX, Genesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, Mexico, 1959, págs. 122-123.

De esta forma surgió el llamado "Proyecto Portes Gil." del código federal del trabajo, sin embargo este fue rechazado por las ideas contenidas.

El 29 de enero de 1931, el Presidente Pascual Ortiz Rubio convocó a una reunión de su gabinete para discutir otro proyecto de Ley Federal del Trabajo, después de haber discutido el proyecto el presidente se comprometió a someter el proyecto a consideración del Congreso de la Unión y para tal fin convocó a sesiones extraordinarias al Congreso. Dentro de estas sesiones se discutieron diversos temas y respecto al trabajo de la mujer se examinaron los descansos antes del parto y después del parto.

Finalmente la Cámara de Diputados aprobó el proyecto y el 13 de agosto fue aprobado por la Cámara de Senadores.

Tal proyecto busco adecuarse a la realidad de su tiempo, cuidando las disposiciones de las leyes de los Estados, reglamentarias del artículo 123 de la Constitución, cuya aplicación produjo resultados satisfactorios en la práctica.

Dentro de la Exposición de motivos del proyecto de ley mencionada, se realizó un desglose respecto a cada capítulo con la intención de justificar algunas de las dudas a los problemas más importantes de la legislación del trabajo y señalar la orientación general que se desea imprimir en el proyecto.

En la exposición de motivos en la parte conducente al trabajo de las mujeres y los menores, se mencionó lo siguiente: "Ninguna disposición de la reglamentación del

trabajo es menos discutible que la que organiza el trabajo de las mujeres y de los niños dentro de las condiciones más leves y mejor protegidas que las que rigen para el trabajo de los hombres. Los intereses de la especie se imponen en este punto sobre cualquiera otra consideración egoísta o cualquier otro interés transitorio.

Acatando las disposiciones constitucionales, se estatuye en el proyecto que las mujeres y los menores no podrán desempeñar trabajos nocturnos, ni podrán realizar labores peligrosas o insalubres. Se establece un período de descanso obligatorio para la mujer, con pago de salario, antes y después del parto, punto sobre el cual están de acuerdo los higienistas y que ha sido sancionado por la legislación obrera de todos los países." ⁴³

La ley de 1931 regulo el trabajo de la mujer dentro del capítulo VII, titulado "Del trabajo de las mujeres y de los menores de edad", contemplando del artículo 106 al 110, estableciendo lo siguiente:

Se prohibió a la mujer trabajar en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, así como realizar labores peligrosas o insalubres salvo cuando a juicio de la autoridad competente se hubieran tomado todas las medidas pertinentes e instalado todos los aparatos necesarios para la debida protección de la mujer.

Las prohibiciones para el trabajo de menores y de mujeres fueron las mismas; ambos no podían trabajar en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, ni ejecutar trabajos en circunstancias insalubres o peligrosas;

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo, México, 1981, pag. 211.

pero la mujer tuvo una excepción, ya que ésta podía realizar trabajos peligrosos o insalubres sí a juicio de la autoridad competente se hubiese tomado las medidas para su protección.

Respecto a lo que se entendió por labores peligrosas e insalubres, los artículos 108 y 109 mencionaron una serie de actividades, consideradas como tales:

Son labores peligrosas:

- El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas o mecanismos en movimiento.
- Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cizallas, cuchillos, cortantes, martinetes y demás aparatos mecánicos que su manejo requiriera precauciones y conocimientos especiales.
- Los trabajos subterráneos y submarinos.
- La fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables, metales alcalinos entre otras.
- Las demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo.

Son labores insalubres:

- Las que produjeran peligro de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o el de materias que las desarrollen.
- Todas las actividades industriales que al realizarlas desprendieran gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas.

- Cualquiera labor en donde se desprendieran polvos peligrosos o nocivos.
- Aquellas actividades que produjeran humedad continua.
- Y todas aquellas contempladas en leyes, reglamentos, contratos y los reglamentos interiores de trabajo.

En la mencionada ley, la protección a la maternidad se regulo dentro de los artículos 79 y 110, el primer artículo regula los descansos a que tendrá derecho la mujer por razón de embarazo, puerperio y lactancia. El descanso por razón de parto eran de ocho horas antes de la fecha probable del parto y de un mes para el caso del puerperio. En cuanto al periodo de lactancia la trabajadora gozaría de dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

Por su parte el artículo 110 estableció que durante los tres meses anteriores al parto la mujer no realizaría trabajos que implicarán un esfuerzo considerable. En caso de prórroga se disfrutaría, pero sin salario, salvo pacto en contrario. Y en el párrafo final se estableció la obligación del patrón de acondicionar un local con el anhelo de que la madre amamantará (termino que posteriormente fue reformado) a su hijo, siempre que el número de trabajadores fuera mayor de 50.

3.3. Protección a la maternidad en la legislación de 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 se ocupó en un sólo capítulo del trabajo de las mujeres y de los menores de edad, pero las reformas del año 1962 dividieron esta materia en dos

capítulos, argumentado el legislador que el derecho regulador del trabajo de la mujer persigue finalidades distintas de las normas que regulan la protección de los menores.

Tales ideas fueron retomadas al elaborar el proyecto para crear una nueva Ley Federal del Trabajo en 1969 y el 1 de abril de 1970 fue publicada la nueva Ley Federal del Trabajo.

Dentro de la exposición de motivos se hizo la observación de que las limitaciones que enfrentaba la mujer en aquellos tiempos no eran principalmente jurídicas, sino más bien de hecho, ya que la cultura y las costumbres de aquella época continuaban considerando a la mujer inferior al hombre y aptas principalmente para las labores del hogar, dificultándoles la educación superior y el ingreso a determinados empleos y mucho menos permitirles un cargo directivo.

Se enfatizó la importancia del trabajo femenino, considerando que sin éste el progreso del país no se podría dar, así como tampoco existiría una verdadera democracia. También se señaló que el continuo crecimiento del trabajo femenino se debía a la constante necesidad del pueblo mexicano ya que dicho trabajo servía como un apoyo a los gastos familiares y por tanto sus salarios eran bajos y los puestos que desempeñaban eran casi siempre inferiores, dando como resultado que se les considerará dentro de la clase trabajadora explotada. Se argumentaba que eran frágiles y por ende no podían ocupar empleos semicalificados o calificados, reservándolos para los hombres y cuando se le daba alguno de estos trabajos a la mujer, ésta percibía un salario inferior al hombre con el mismo empleo.

Otro tipo de discriminación para la mujer fue el hecho de preferir emplear a una mujer soltera con respecto a una casada, con la intención de no proporcionarle a las trabajadoras las prestaciones por motivo de la maternidad. Así como que se tuviera a las mujeres como aprendices por años. En cuanto a la idea de que la mujer era físicamente débil, provocaba que la mujer trabajara a un ritmo más acelerado e incluso prolongaba su jornada de trabajo con el propósito de conservar su empleo, y a pesar de los méritos que realizaba dentro del trabajo no era contemplada para la capacitación. En conclusión la discriminación de la mujer en el campo laboral, era principalmente de hecho y no de derecho, así que se exhorto al cambio social, buscando el apoyo del hombre para que la mujer obtuviera su superación intelectual, social y laboral. Por todo lo anterior se tuvo la necesidad de especificar en el artículo 164 de la mencionada ley, que las mujeres disfrutaran de los mismos derechos y las mismas obligaciones que los hombres.

Por otra parte se busco ser más específico en la finalidad esencial de las normas que regulan el derecho de la trabajadora. Lo cual se puede observar en su artículo 165 al aclarar que el propósito fundamental del capítulo regulador del trabajo de mujeres es la protección a la maternidad.

En otro aspecto, cuando se redacto el proyecto de ley, se busco apegarse a las disposiciones constitucionales, por tal motivo en la Ley Federal del Trabajo no se pudo eliminar la prohibición que le impedía a la mujer trabajar en labores peligrosas e insalubres, en trabajos nocturnos industriales o comerciales después de las diez de la noche. A pesar de que se considero que tal prohibición era una limitante para la

mujer y que únicamente en caso de embarazo constituía una protección para la mujer.

La única excepción que se contemplo fue la contenida en el artículo 168, estableciendo que no procedería la prohibición de labores peligrosas o insalubres en el caso de mujeres que desempeñaran cargos directivos, que contarán con un cargo universitario o técnico o que tuvieran la experiencia necesaria.

También se estudio detalladamente los alcances de los términos "labores peligrosas o insalubres" en relación con el trabajo femenino y su función reproductora, excluyendo de tal concepto aquellas actividades peligrosas o insalubres en si mismas, que puedan afectar tanto a mujeres como a hombres por igual. Y en lugar de realizar una lista como anteriormente se habia hecho se opto por brindar el concepto siguiente: 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, la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Los restantes artículos, es decir, del 170 al 172 abordarán los derechos otorgados a las madres trabajadoras.

Los derechos contenidos en el artículo 170 son en función del embarazo, puerperio y lactancia.

El artículo 170, fracción I, atendió al período de embarazo de la mujer, el cual consistía en la prohibición de que la mujer realizará labores en trabajos peligrosos para su salud y la de su feto. Considerando como trabajo peligroso

aquél que exigiera un esfuerzo físico considerable, levantar, tirar o empujar grandes pesos o permanecer de pie durante un período largo o en aquellas actividades que produzca trepidación.

La fracción II, estribo en los períodos de descanso de la madre trabajadora, por motivo del embarazo y el puerperio, los cuales serían de seis semanas cada uno.

La fracción III, consistió en prolongar los periodos de descanso del parto y puerperio por el tiempo necesario cuando la salud de la madre lo requiriese a consecuencia del embarazo o parto.

La fracción IV aludió a los períodos de lactancia a que tendría derecho la trabajadora, con la intensión de alimentar a su hijo dentro de la jornada de trabajo en un lugar adecuado, higiénico y designado por la empresa. Este período consistiría en dos descansos diarios de media hora cada uno. El término "amamantar", fue sustituido por el de "alimentar", ya que por su interpretación podía limitarse a las madres que alimentaran a su hijo con biberón.

La fracción V, hizo mención al derecho que tenía la trabajadora de recibir su salario integro durante los descansos mencionados en la segunda fracción. En los casos de prorroga tendrían derecho al cincuenta por ciento de su salario por un tiempo no mayor de sesenta días.

La fracción VI se refirió al derecho que tiene la madre trabajadora de regresar al puesto que desempeñaba, siempre y cuando no hubiera transcurrido más de un año desde la fecha del parto.

Y la fracción VII, consistió en que se le computarán a la antigüedad de la trabajadora los periodos de preparto y postparto.

En cuanto al artículo 171, éste dispuso que el IMSS prestaría el servicio de guardería infantil. Y por su parte el artículo 172 obligo al patrón a mantener el número suficiente de sillas para las madres trabajadoras.

3.4. Las reformas constitucionales y legales de 1974.

En 1974 el entonces presidente de la República el C. Luis Echeverría Alvarez formulo una iniciativa de ley para reformar algunos artículos de la Constitución, entre estos el artículo 123, con el interés de obtener la igualdad jurídica de la mujer en todos los campos del derecho.

Tomando en cuenta que la discriminación hacia la mujer se había vuelto obsoleta y por tanto la ley necesitaba una actualización, porque las razones que pudo haber tenido el legislador de otra época eran distintas a las necesidades imperantes de la sociedad mexicana de 1974. Se considero que la protección que la ley imponía a la mujer al prohibirle trabajar en horario nocturno y trabajos insalubres o peligrosos era mera idealización de la mujer, justificada en una supuesta debilidad física y la consecuencia de esto era tener a la mujer en una situación de inferioridad legal, que no le permitía tener las mismas oportunidades que los hombres.

Tradicionalmente se asociaba la idea de trabajo, a la idea de esfuerzo físico: basado en los siglos en que la mujer

tuvo que desempeñar por sí misma toda una serie de esfuerzos materiales para conseguir un resultado determinado, dejándonos la idea de que "trabajo" representa "esfuerzo físico". Por lo tanto se entendió a la "capacidad de trabajo" como la "capacidad de esfuerzo físico". Y se relaciono directamente al esfuerzo físico con el hombre y a la mujer con la debilidad física y emocional. De lo cual se concluye el hombre igual a fuerte, apto para el esfuerzo físico; la mujer igual a débil, inepta para el trabajo.

Tales ideas resultaban inadecuadas para la situación que se vivía; porque la mujer ya no tenía como única ocupación las actividades domesticas, sino que empezaba a realizar otras actividades fuera del hogar. La tecnología facilitaba esta situación porque en cierta medida simplifica el trabajo del hogar así como el realizado fuera de él; de esta forma los trabajos que en el pasado necesitaban gran fuerza física, comenzaban a ser sustituido por el manejo de maquinas, lo cual le abrió más posibilidades al trabajo de la mujer.

Las causas por las que la mujer iniciara a trabajar fuera del hogar tuvieron dos razones principalmente; el primero fue el aspecto económico y el segundo, fue buscar una superación personal. Situación que beneficio al país, porque es una fuerza de trabajo más que se une a las demás para que en su conjunto contribuyan al desarrollo económico del país.

De esta forma, atendiendo las necesidades de la sociedad de 1974 se reformo la Constitución en diferentes artículos, incluyendo el artículo 123 fracción V, quitando la prohibición para las mujeres en general de realizar determinados trabajos, restringiéndolos únicamente a las

trabajadoras embarazadas. Tales reformas fueron publicadas el 31 de diciembre de 1974.

Por otra parte y como consecuencia de las reformas constitucionales, también se dieron reformas a la Ley Federal del Trabajo, buscando apegarse a lo dispuesto en la Constitución y reafirmando el criterio de igualdad jurídica entre ambos sexos, así como también modificar algunos aspectos que se consideraban meros límites discriminatorios en perjuicio de la mujer. De acuerdo a lo anterior se elaboro una iniciativa de ley para reformar y adicionar diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, entre los que se encuentran algunos correspondientes al trabajo de la mujer.

Para que dichas reformas fueran acordes con la realidad y necesidades de la mujer de aquel tiempo, en nuestro país se llevaron a cabo diversas reuniones con mujeres. Lo cual contribuyo para lograr una mejor estructura de dicha iniciativa, dando como resultado que está fuera en parte basada y enriquecida por la opinión e ideas que aportaron muchas mujeres al externar sus inquietudes sobre las necesidades que tenían al enfrentarse ante una sociedad que estaba sufriendo grandes cambios en su economía, política, cultura y educación. De las sugerencias aportadas por las mujeres se tomaron todas aquellas que se encontraban relacionadas con los derechos de las trabajadoras para dar forma a la iniciativa de ley.

Se consideró que la situación de la mujer de aquella época era motivo de replanteamientos con la finalidad de integrarla cabalmente en el lugar que le correspondía en el trabajo colectivo, la responsabilidad social y el ejercicio pleno de todos sus derechos.

Por otro lado un mayor número de mujeres contaban con una mejor preparación, no se dudaba tanto de su capacidad y se reconocía su importancia e indudable contribución al progreso del país. Los imperativos discriminatorios y proteccionistas de las normas vigentes encaminados a otorgarle a la mujer una situación jurídica especial no resultaban prácticos y por el contrario resultaba ser un obstáculo para el desenvolvimiento pleno de la mujer en el campo laboral.

Así como los legisladores hacían notar su interés porque se aprobaran tales reformas de la misma forma puntualizaban que dicha aprobación por sí sola no era suficiente, sino que también hacía falta una transformación en los pensamientos tanto de hombres como de mujeres para poder aceptar y llevar a la práctica estas reformas.

El interés que se mostró por impulsar el trabajo femenino, es porque la mujer en aquel entonces como ahora, ocupaba un porcentaje importante del total de la población y esta cifra iba en aumento. De ahí la importancia de mejorar las condiciones laborales de la mujer, así como de impulsar su acceso a la educación (que va muy de la mano con el campo laboral), a la vida pública, a la política, a los cargos directivos, al trabajo y a todos los ámbitos de la sociedad con la intención de lograr un desarrollo personal y trabajar a la par del hombre con al finalidad de lograr un mejor desarrollo para el país.

De las reformas propuestas, emanaron los artículos siguientes:

El artículo 132, fracción XXVII, que dice: Son obligaciones de los patrones:

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

Al artículo 132 se le anexa una fracción más con el objeto de que se proporcione a las mujeres embarazadas "la protección que establezcan los reglamentos".

Artículo 133, fracción I: Queda prohibido a los patrones:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.

En su momento fue muy importante prohibir al patrón negarse a aceptar trabajadoras por su sexo, porque con esto se vieron fortalecidas las posibilidades de ingreso al trabajo para las mujeres. Sin embargo, en la actualidad, aun existen patrones que no contratan a mujeres por diversos motivos, y por ello sería conveniente que se prohibiera a los patrones que se negaran a aceptar mujeres embarazadas, esto claro con algunos límites con el propósito de no dañar los intereses del patrón.

"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 perjuicios en su salario, prestaciones, y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de la diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

En este artículo la prohibición a determinados trabajos ya no se impone de manera general a todas las mujeres, sino únicamente a las embarazadas con la intención de salvaguardar su salud y la de su hijo.

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.

Los cambios que sufrió este artículo no fueron substanciales tan sólo fueron para aclarar que tal concepto es para los efectos del capítulo.

Artículo 168. Se deroga.

Artículo 169. Se deroga.

Y el artículo 170 dice: Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I.- Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para la 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.

Siendo estas las últimas reformas que se han dado hasta el momento a la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, respecto al trabajo de la mujer, a pesar de que ha transcurrido más de un cuarto de siglo desde estas, lo cual significa que la actual situación que enfrenta la sociedad es muy distinta a la época anterior y por tanto hoy en día se requiere de nuevos cambios en la legislación para actualizarla y hacerla acorde con nuestra realidad.

CAPITULO CUARTO

PROBLEMÁTICA QUE ENFRENTA LA MUJER TRABAJADORA RESPECTO A SU FUNCIÓN REPRODUCTIVA

4.1. Dificultades en la contratación y estabilidad en el trabajo de la mujer por motivo de embarazo.

El artículo 123 constitucional establece los principios rectores que regulan al Derecho del Trabajo y en su fracción V se encuentra los derechos que regulan el trabajo de la mujer. De tal fracción se desprende el derecho que tiene la mujer de conservar su empleo aun estando embarazada.

PROBLEMÁTICA ACTUAL

Actualmente existe una práctica discriminatoria en perjuicio de las mujeres embarazadas, manifestándose esta como un rechazo o despido hacia las mismas, situación que las coloca en desventaja respecto al hombre, tomando en cuenta que muchas veces su trabajo es el único medio para cubrir sus necesidades económicas.

Esta situación no es desconocida por la sociedad, ni exclusiva de nuestro país, a diario podemos observar este tipo de discriminación. Como respuesta a tal problemática, el 21 de agosto de 1996, el gobierno Federal publicó en el Diario Oficial el "Programa Nacional de la Mujer 1995-2000", que entre otros temas reconoce que "las trabajadoras se ven sujetas a prácticas discriminatorias, tanto en términos de contratación, como de despido en caso de embarazo" y con la intención de solucionar esta situación, en el mencionado

programa se propone "establecer mecanismos para asegurar el respeto a los derechos de las trabajadoras y su acceso a los sistemas de previsión y seguridad social, en pie de igualdad con los varones vigilando el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo para evitar las discriminaciones por sexo, edad, estado civil, y gravidez..."

Sin embargo esto no ha sido suficiente, pues aun se siguen presentando casos de despidos a trabajadoras en estado de gravidez. Hecho que nos hace percatarnos que se necesitan otro tipo de medidas que de manera eficaz ayuden a eliminar actos discriminatorios en perjuicio de las trabajadoras embarazadas.

Un ejemplo que demuestra la existencia del problema y la inquietud que provoca en la sociedad, fue expuesto por la Unión de Trabajadoras Mexicanas, que en 1998 inicio una campaña en contra de los despidos femeninos por causa de embarazo, afirmando que "el trabajo de mujeres despedidas por embarazo es invisible, sin embargo, en las maquiladoras de Baja California, Chihuahua, Tamaulipas, en el Sistema de Transporte Colectivo Metro y bancos como Serfin y Atlántico, la cifra es una realidad."⁴⁴

Razón por la cual exigieron una respuesta del gobierno a sus peticiones, pues les resulta indignante que a pesar de estar estipulado en los contratos de trabajo, el hecho de no despedir o el negarse a aceptar trabajadoras embarazadas; en la practica se exige el examen de ingravidez para ingresar a un trabajo o el despido de la empleada cuando se advierte un embarazo. Y de acuerdo con este grupo feminista el problema

⁴⁴ [HTTP://CIMAC.GOB.ORG.](http://CIMAC.GOB.ORG)

se agudiza en ciudades como Tijuana, Matamoros y Ciudad Juárez, cuya población femenil era de 450 mil.

Es evidente que existe una contrariedad entre lo que vive la mujer a diario y lo que se supone que se debía de lograr con el "Programa Nacional de la Mujer", porque a pesar de que habían transcurrido dos años después de su publicación aun no se observaban los resultados o ¿cuánto tiempo habrá de pasar para poder verlos?

Por otra parte, el desempleo que enfrenta la mujer causado por su embarazo la ubican en una situación delicada; considerando que no recibirá un salario, ni el derecho a la Seguridad Social, lo cual agrava su situación económica, porque un embarazo implica más gastos así como atención médica. Complicándose aun más, si por algún motivo, la mujer no cuenta con la ayuda de su pareja.

La mayoría de las familias se constituye por dos progenitores y tradicionalmente uno de ellos es el que aporta el sustento económico, sin embargo este hecho ha cambiado, porque de forma general las demandas económicas del hogar exigen que ambos miembros de la pareja contribuyan al ingreso familiar; y por consiguiente, el porcentaje de mujeres trabajadoras va en aumento. Es indudable, que la aportación monetaria de la mujer en el hogar es esencial, puesto que en muchos casos constituye la principal o única fuente de ingresos familiares. En el primer supuesto, ya sea porque el salario del esposo es inferior al de la mujer o porque el hombre es desobligado. Y en el segundo, porque la mujer es madre soltera, separada o viuda y tiene que enfrentar tal situación sin el apoyo del hombre.

A pesar de las evidentes necesidades económicas de la mujer, que aumentan con el embarazo, ésta continua siendo rechazada o despedida por estar embarazada, lo cual se considera un acto discriminatorio del patrón hacia una trabajadora, que la pone en desventaja respecto al hombre, en contra de lo establecido en el artículo 123, fracción V de la Constitución que protege el trabajo de la mujer y le otorga el derecho a la estabilidad en el trabajo.

La importancia de tal problemática, radica tanto en el aspecto social, como en el económico, situación que pone en desventaja a la mujer.

En cuanto al aspecto social, nos referimos por una parte al papel que ocupa la mujer en la sociedad, ya sea como hija, madre, esposa o trabajadora. En éste último, en muchos casos es relegada a trabajos que al hombre no le agrada realizar (quizá por considerarlos culturalmente poco atractivos o tal vez un tanto femeninos) son designados a las mujeres, probablemente porque ciertas cualidades de la mujer le favorecen para realizarlas.

Porque se cree que la mujer es más servicial, es menos problemática, tiene más destreza manual, es más detallista, más ordenada, responsable y limpia, es más accesible y social; y suele quedarse más tiempo de su horario, sin que esto le moleste. Estas y otras ideas han contribuido a encasillar a la mujer en determinados trabajos u oficios, por ejemplo, las costureras, enfermeras, educadoras, secretarias, etcétera, oficios considerados como femeninos. Y aunque la mujer desde hace años ha ido incursionando en nuevas ramas todavía se le sigue considerando digna de trabajos inferiores y no de cargos directivos, pues éstos son designados a los hombres.

Sin mencionar que cuando tiene el papel de esposa y madre se encuentra sujeta a una doble jornada de trabajo que no es reconocida en virtud de que a pesar de cumplir con sus horas de trabajo, al llegar a su casa tendrá que realizar algunas labores domesticas, tales como cocinar, lavar, planchar, asear la casa y también atender a sus hijos y a su esposo. Y no porque constituya una obligación exclusiva de la mujer, sino porque la sociedad y su familia le han inculcado que es una responsabilidad inherente de la mujer, hecho que obviamente le favorece al hombre.

Pero tal situación no es exclusiva de México, pues la preocupación de que las actividades domesticas no sean consideradas como trabajo y sean exclusivas de la mujer es una inquietud mundial que se presenta tanto en países de uno como de otro continente y basta con hojear un poco algunos de los libros sobre "el trabajo de la mujer" para darnos cuenta de esto, pues en todos ellos sale a relucir el tema. "Incluso en Cuba, donde la legislación impone la obligación de ayudar a la mujer en casa, el 82 por ciento de las mujeres de la Habana (y el 96 de las que viven en el campo) son las únicas que se ocupan de la casa." ⁴⁵

Y aunque hoy en día se ha venido impulsando la participación activa del hombre en todos los aspectos dentro de la familia, desde las actividades domesticas hasta la educación compartida de los hijos. Por una parte se busca su participación en las labores domesticas, tomando en cuenta que sí la mujer también sale a trabajar fuera del hogar, como una forma de colaborar con su pareja, es más que justo, que el contribuya apoyando a la mujer en este aspecto.

⁴⁵ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *El Trabajo en el Mundo*, Nueva Sociedad, Ginebra, 1992, pag. 77.

Por otra parte, los psicólogos advierten que las circunstancias óptimas para un crecimiento equilibrado en el desarrollo psicológico y emocional de los hijos es la presencia de ambos progenitores así como su participación activa en la educación de los infantes, pues de esta forma les brindarán a éstos la oportunidad de conocer el comportamiento de sus progenitores en situaciones similares y no crecerán con ideas erróneas acerca de que el hombre y la mujer tiene roles predeterminados que no pueden evitar o intercambiar entre ellos. Al respecto se han efectuado investigaciones que revelan que no existen diferencias significativas entre ambos sexos, "tales diferencias eran puramente una cuestión cultural".⁴⁶

En cuanto al aspecto económico el trabajo de la mujer constituye un porcentaje relevante en la economía del país, ya que su índice de participación laboral es muy alto y va en aumento. Anteriormente las necesidades económicas de la mujer eran transmitidas al hombre, ya fuese en su papel de padre, abuelo, esposos o suegro; es decir, si una mujer llegaba a ser madre soltera, viuda o su esposo la abandonaba sus gastos económicos serían solventados por el padre, hermano mayor o incluso por su suegro.

Sin embargo, en nuestros días una mujer en las mismas circunstancias en la mayoría de los casos no toma una aptitud pasiva ante la problemática económica, sino que busca un empleo para tratar de solventar sus gastos. La situación se dificulta aun más ante la imposibilidad de conseguir trabajo o ante un despido causado por un embarazo. Y en este caso, la mujer no pide que el Estado solvante sus gastos, sino que

⁴⁶ BLANCA CASTILLA, La Complementariedad Varón Mujer, Rialp, España, 1996, pag. 30.

exige le sean respetados sus derechos de igualdad ante el hombre y en igualdad de circunstancias se le otorgue el trabajo, así como se le respete su derecho de estabilidad en el trabajo.

ARGUMENTOS

El artículo 123 fracción V de la Constitución establece que la trabajadora embarazada tendrá el derecho de conservar su trabajo. Porque "la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación."⁴⁷

Por su parte la ley federal del trabajo concibe al trabajo como un derecho y un deber social inherente al hombre, el cual 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. Sin que se realice distinción entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Y en el artículo 164 de la misma ley establece que toda mujer disfrutara de los derechos y tendrá las mismas obligaciones que tienen los hombres.

Por lo tanto se concluye que la mujer tiene derecho tanto a ser empleada no importando que se encuentre o no

⁴⁷ MARRIC DE LA CUEVA, Op. Cit., pág. 219.

embarazada, así como a conservar su empleo, ya que nuestra Carta Magna le otorgo ese derecho.

Así mismo, que el trabajo es un deber y un derecho para toda persona (sin importar el sexo), que exige respeto a la libertad y dignidad del trabajador. En cuanto a la libertad, se debe de respetar la decisión de la mujer si desea trabajar durante su embarazo. Y respecto a la dignidad, la trabajadora tiene el derecho a recibir un trato digno con respecto a su condición de trabajadora y futura madre y por lo tanto no debe de recibir un trato denigrante, despectivo o discriminatorio, que le impida el acceso a un empleo o la incite a dejar su empleo.

Por último, dicho trabajo debe de efectuarse en condiciones que permitan la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, entonces podríamos entender, que la trabajadora debe de realizar su trabajo en condiciones que le permitan todo lo anterior, es decir, solventar sus necesidades económicas con lo cual cumpliría satisfactoriamente con su responsabilidad familiar, hecho que la impulsará a ser mejor madre y trabajadora.

PROPUESTA

De lo anterior, se desprende la necesidad de modificar la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de brindar a la mujer un precepto legal eficaz que le permita obtener y conservar un empleo aun estando embarazada, por ello proponemos las siguientes modificaciones:

Artículo 3.

(segundo párrafo) No se podrán establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, condición social **o porque la mujer se encuentre en estado de gestación.**

Artículo 132. Son obligaciones de los patronos:

XXIX. Admitir en el empleo a mujeres, que en igualdad de circunstancias haya demostrado ser la más apta para el empleo, sin importar que este embarazada, siempre y cuando se encuentre dentro de los tres primeros meses de embarazo.

Artículo 133. Queda prohibido a los patronos:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo **y en el caso de las mujeres, por estar embarazadas.**

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

VIII. A ser admitidas en el trabajo dentro de los tres primeros meses de embarazo, así como a conservar su empleo durante el embarazo.

4.2. La transferencia de una parte del periodo de descanso preparto al periodo de descanso postparto.

El artículo 170, de la Ley Federal del Trabajo contiene los preceptos que regulan los derechos de las madres trabajadoras, por concepto de embarazo y parto. Entre ellos se encuentran los relativos a los descansos pre y postnatales, cuya duración será de seis semanas cada uno, los cuales empezaran a contar a partir de las últimas seis semanas de gestación y el segundo a partir del día del parto.

Pero si se presentará alguna circunstancia causada por el embarazo o el parto, la cual no le permita a la trabajadora incorporarse a su trabajo; entonces los descansos antes mencionados se prorrogaran por el tiempo que se requiera para la recuperación de la mujer.

Las disposiciones legales establecidas en dicho artículo tienen la finalidad de aplicar el principio de protección social a la maternidad preservando la salud de la mujer y del producto en los periodos de gestación y lactancia.

PROBLEMÁTICA ACTUAL

Como ya se menciono, en la actualidad, existen más mujeres que se incorporan al campo laboral, impulsadas por diversas circunstancias. Dicho incremento no es como en décadas anteriores, formado principalmente por solteras, hoy en día ha aumentado considerablemente el índice de mujeres casadas, viudas o separadas que ingresan al campo laboral.

La aportación económica de la mujer en el presupuesto familiar no se considera una ayuda como en el pasado, sino que es una verdadera contribución al gasto familiar, siendo

en algunos casos proporcional o superior que la del hombre e incluso llegando a ser la única fuente del ingreso familiar.

Por otra parte, la capacidad de ser madre tiene un profundo efecto en la vida laboral de la mujer, puesto que el período de fertilidad de ésta, tiende a coincidir con aquél en donde presenta mayor productividad laboral.

Y respecto a la maternidad, frecuentemente la mujer la vive de acuerdo a la educación que recibió en su infancia. Aquella que proviene de una familia conservadora, es decir, donde el padre trabaja, la madre se dedica exclusivamente al hogar y la hija auxilia a su madre en las tareas domésticas, el cuidado de hermanos pequeños y con las exigencias del padre y de hermanos mayores; esta mujer se inclinará a concebir a la maternidad como el aspecto más importante de su vida. En contraste con la idea que tiene la mujer que creció en un hogar donde ambos progenitores salían a trabajar; ésta se inclinara a percibir a la maternidad como una parte de su vida, pero no la única ni la principal para ser toda una mujer e incluso algunas consideran que no es indispensable para lograr su realización como mujeres.

Pero, sin importar la idea que tenga la mujer de la maternidad, hay quienes afirman que el trabajo y la maternidad son incompatibles y otros que afirman lo contrario o por lo menos intentan combinarlos día con día. Un factor determinante para que las mujeres decidan trabajar o no se relaciona con el número y edad de los hijos, buscando hacer posible la relación entre maternidad y trabajo.

La mayoría de las mujeres disfrutan la experiencia de la maternidad, sin embargo, ven como una dificultad el poder

combinar el cuidado de los hijos con las labores domesticas y el trabajo fuera de casa.

Ante la necesidad de tener que trabajar, las mujeres buscan la forma de combinar el trabajo y la maternidad. Porque socialmente la madre es exhortada a conjuntar la maternidad con el trabajo por medio de estrategias elaboradas por ella y excepcionalmente con el apoyo de su familia.

Algunas de las estrategias empleadas por las mujeres, es buscar trabajos con jornadas más reducidas o de medio tiempo o actividades en casa. Con la intención de contar con un poco de tiempo para cuidar a sus hijos, a costa de un sueldo inferior y por lo tanto una aportación menor a la economía familiar. Situación que suele provocar en la mujer ambivalencia respecto al trabajo y la maternidad causándole frustración, ansiedad y depresión.

Lo anterior constituye una parte de los cambios que ha sufrido la sociedad en estas últimas décadas, situación que ha impulsado a la mujer a esforzarse para lograr adaptarse a la actualidad, auxiliándose de diversas estrategias que le permitan desenvolverse como madre trabajadora.

Por tal motivo resulta importante colaborar con la mujer, por medio de diversas opciones que le permitan desenvolverse de forma satisfactoria en su papel de madre y trabajadora. Y una manera de hacerlo es que de acuerdo a la salud y conveniencia de la mujer se le permita elegir la distribución de sus períodos de descanso de preparto y postparto.

ARGUMENTOS

Acerca del efecto que tiene el trabajo en la mujer embarazada, diversos estudios concluyen, que el trabajo puede llegar a ser favorable o perjudicial para la mujer. Es benéfico si la mujer soluciona sus problemas económicos y siente que el trabajo le permite desenvolverse como persona elevando su autoestima. Por el contrario, puede llegar a ser contraproducente en la salud de la mujer, cuando el trabajo le ocasiona un stress excesivo, aunado a la frustración originada por el bajo sueldo y el hecho de no poder entregar su tiempo completo a sus hijos, además del cansancio ocasionado por las tareas del hogar.

Algunas investigaciones en torno a la aptitud de las mujeres frente a la maternidad, sugieren que las necesidades y reacciones que experimentan las mujeres son diferentes.

De tal manera que las mujeres que consideran a la maternidad fundamental en sus vidas, la esperan con gusto y llegan a disfrutar tanto del embarazo como del recién nacido. Se sienten muy implicadas en los cambios corporales que desarrollan durante el embarazo y disfrutarán la intimidad que les proporciona el estrecho contacto con sus bebés, deseando poder disfrutar un poco más de tiempo con ellos.

No todas las mujeres tienen la misma fisiología, por lo tanto unas necesitan un periodo de descanso más amplio que otras para recuperarse del parto.

La mujer necesita adaptarse a los cambios que implica la presencia de un bebé en casa, además de sentir el deseo de convivir con éste.

Es por ello que consideramos pertinente brindar a la madre trabajadora la posibilidad de poder optar por

trasladar parte de su periodo de descanso antes del parto para trasladarlo al descanso después del parto, tiempo que le permitirá a la mujer una mejor recuperación física, una mejor adaptación a su condición de madre y disfrutar un poco más de tiempo de la intimidad con su bebé. Y de esta forma cuando la mujer se reincorpore a su trabajo tendrá una mejor condición física y se encontrara más satisfecha por el contacto con su hijo, lo cual la hará sentir plena y se desenvolverá más satisfactoriamente en su trabajo y por tanto producirá más.

En el aspecto medico, para poder determinar en que forma el trabajo de la madre influye en el parto se han realizado múltiples investigaciones, aportando como conclusión que "no existen datos reveladores de diferencias en el desarrollo a largo plazo de niños cuyas madres trabajaban durante el embarazo en comparación con los de aquellas que no trabajaban fuera de su casa o que sólo lo hicieron en ciertos periodos del embarazo." ⁴⁸

De la misma forma se ha comprobado que los nacimientos prematuros no van ligados con el hecho de que la madre haya trabajado durante todo el embarazo, ya que el índice de partos prematuros es más alto dentro del grupo de mujeres amas de casa que dentro de las trabajadoras. Sin embargo se enfatizo, que las mujeres que trabajaban bajo una fuerte tensión podían tener un efecto nocivo en la gestación, porque las condiciones laborales que ofrecían mayores probabilidades de que se presentaran partos prematuros eran aquellas que suponían una tarea tediosa y monótona, por ejemplo trabajar de pie por más de tres horas al día o cuando exige un esfuerzo físico considerable.

⁴⁸ JENNY FIRTH-COZENS, *La Mujer en el Mundo del Trabajo*, Morata, España, 1963, pag. 96.

También se descubrió que en la medida en que se incrementaba el número de horas de actividad a la semana, crecía el porcentaje de partos prematuros. Del mismo modo, se determino que la elevada tensión o ansiedad provocadas por el trabajo pueden causar daños durante el embarazo.

De lo anterior se deduce que la mujer puede continuar laborando sin consecuencias en su embarazo dentro de una jornada normal y sin una excesiva presión. Por lo tanto puede trasladar dos semanas de su descanso preparto sin poner en riesgo al producto, reduciendo éste de seis a cuatro semanas, siempre y cuando cuente con autorización medica e incorporarlas a su descanso de postparto, pasando éste de seis a ocho semanas con el propósito, como anteriormente se ha mencionado de lograr una mejor recuperación física de la madre y una adaptación más favorable en cuanto a su papel de madre, así como disfrutar con más plenitud la convivencia con su bebé.

PROPUESTA

Al tratar de buscar lo más favorable para la salud de la mujer y su bebé se tomo en cuenta que cada una de ellas enfrenta de manera distinta la maternidad y el trabajo, porque su carácter y necesidades son diferentes. Y recordando que mientras unas mujeres prefieran un mayor descanso después del parto, otras optan por descansar el tiempo necesario para después reincorporarse a su trabajo.

Y como ella es quien se conoce mejor y sabe lo que desea, consideramos pertinente brindarle la opción de reducir su primer período para ampliar el segundo, por razón de

postparto o dejarlo como actualmente se encuentra, previa autorización de su médico.

De lo antes expuesto surge la siguiente propuesta:
Modificar el artículo 170 de la ley Federal del Trabajo para quedar de la forma siguiente:

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrían los siguientes derechos:

II. Disfrutaran de un descanso de seis semanas anteriores y de seis semanas posteriores al parto; *o ejercer la facultad de trasladar hasta dos semanas del primer descanso al segundo, previa autorización de su médico y de mutuo acuerdo con el patrón.*

4.3. Ampliación del criterio existente en la legislación laboral respecto a la lactancia.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 170, fracción IV estipula que en el periodo de lactancia toda trabajadora tendrá derecho a dos reposos de media hora cada uno para que alimente a su hijo en un lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.

PROBLEMÁTICA ACTUAL

Con el nacimiento de nuevas políticas empresariales se comienza a modificar el criterio que se tiene del trabajador. En algunas empresas ya no se le considera como mero instrumento necesario de trabajo, sino como parte indispensable de la empresa, cuya colaboración permite el

crecimiento y desarrollo de la misma previéndole de capacitación técnica así como en el campo humano. De esta forma tal política impulsa el desarrollo integral del trabajador así como la participación de la empresa para mejorar la calidad de las condiciones de trabajo, todo con el propósito de brindarle una mayor comodidad y satisfacción al trabajador, pues se ha demostrado tanto en investigaciones, estadísticas, como en la práctica que ello contribuye a un mejor rendimiento del trabajador y por ende mayor producción de la empresa, lo cual constituye a mediano plazo una buena inversión para la empresa ya que el trabajador al sentirse satisfecho preferirá continuar en la misma empresa que cambiar de trabajo.

Sin embargo, en nuestro país aun continua prevaleciendo el pensamiento capitalista dentro del panorama de las prácticas y las políticas laborales, en el que se pretende obtener el mayor lucro o aprovechamiento invirtiendo lo menos posible. Situación que se aplica plenamente a las trabajadoras al ser explotadas al máximo, recibiendo del patrón un trato injusto, despersonalizado, sin incentivos y sin brindarles la oportunidad de capacitación y una mejora económica. En algunas ocasiones el patrón considera a la capacitación como un gasto innecesario, que les impone la legislación laboral, la cual no sirve de nada para el trabajador ni para la empresa.

Es conocida la tendencia que existe en torno a la constante búsqueda de evitar o abstenerse del cumplimiento de los mandatos legales. Las leyes laborales no son la excepción a pesar de la regulación existente, los patrones pretenden eludir sus obligaciones laborales para con los

trabajadores incurriendo en faltas o incumplimientos de las normas existentes.

El caso específico que nos atañe, involucra al artículo 170, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo. En este artículo es muy loable la intención del legislador, al proveer de dos descansos a la madre trabajadora para que alimente a su lactante. Sin embargo en la práctica resulta una disposición en letra muerta, que no pasa de ser una buena intención por parte del legislador.

Si atendemos a los criterios limitados que existen todavía entre la clase patronal mexicana, como los mencionados al principio, resulta irreal el cumplimiento de la disposición antes mencionada por diferentes razones.

Primero, porque presume la existencia de un espacio físico dentro de la empresa, lo cual reduce el espacio destinado al trabajo y de la actividad productiva. El término "higiénico", implica un ambiente libre de cualquier tipo de agente contaminantes o infeccioso que signifique un riesgo para la salud del lactante.

Por otro lado quizás el más importante a considerar es que para los patrones los lugares dentro de la empresa para alimentar a los lactantes implican un gasto significativo al tener que dotarlo de la infraestructura necesaria y por último contratar personal adecuado para su atención. Es por ellos que son muy contados los establecimientos que hacen efectivo este derecho a favor de las madres trabajadoras.

Por lo anterior consideramos pertinente que con el propósito de hacer efectivo este derecho, es necesario proponer la opción de unir estos dos descansos de media hora, que muchas veces no utilizan las madres trabajadoras

resultando en tiempo de trabajo a favor del patrón para que estén en posibilidad de retrasar su hora de entrada o bien adelantar su hora de salida a efecto de que este en posibilidad de alimentar, atender y convivir con su hijo. De esta manera se podrán reforzar los lazos afectivos entre madre y hijo, pues algunas "investigaciones han establecido que los sentidos de los neonatos, aunque no con tanta precisión como en los adultos si les informan acerca de lo que les rodea".⁴³

Y a la vez este tiempo servirá como una etapa que le permita tanto a la madre como al bebé adaptarse de forma gradual a la separación de ambos que se presenta cuando la mujer se incorpora al trabajo. En caso de que tenga guardería infantil aprovechar el tiempo en desplazarse a él, además de alimentar a su hijo.

Por otro lado también proponemos que el periodo de lactancia sea por un lapso de seis meses mínimo, tiempo en el que de acuerdo a la opinión medica es donde debe de efectuarse el destete, ya que la norma legal no establece por cuanto tiempo se prolongara la lactancia.

ARGUMENTOS

Nuestra propuesta busca que se cumpla con lo establecido en el artículo 170, fracción IV, pero también va enfocado a reforzar los lazos afectivos. Pues hay que recordar que los primeros meses del niño son fundamentales por dos razones: la primera que durante los cuatro primeros meses de vida del bebe la leche es el unico alimento y a partir de esta edad y

⁴³ Investigaciones sobre el desarrollo del niño, p. 100.

hasta aproximadamente los seis meses tiene una etapa de transición y a partir de este momento se le comenzara a introducir otro tipo de alimentos además de la leche, hasta que su dieta sea completa. De lo anterior deducimos que tales periodos por lactancia tengan un tiempo mínimo de 6 meses.

Y la segunda es que durante los primeros meses de vida del bebé, la vida gira en torno a la madre por ello resulta importante que ambos convivan. Además esta opción favorecería para que el bebé asimile la reincorporación de la madre al trabajo de una forma gradual y de esta forma se vaya acoplando al cambio que implica en su vida y no de manera severa que le provoque conflictos emocionales.

El hecho de que la madre pueda contar con este tiempo la ayudará a elaborar estrategias que le permitan compaginar el trabajo con la maternidad y en especial con su bebé que más lo necesita.

En otro punto, la lactancia al seno materno es recomendada por todos los médicos pues existen múltiples ventajas tanto para el bebé como para la madre, haciéndola indispensable para un buen crecimiento y una optima salud del bebé.

Sin embargo existen casos en los que se recomienda la suspensión de la leche materna o se prohíbe.

Algunos de los argumentos que existen a favor de la lecha materna son:

Beneficios para el bebé:

- El mamar además de alimentar al bebé, le proporciona una agradable estimulación oral, satisface el gusto, ejercita

la boca y los músculos de la garganta y aporta contacto social.

- Los lactantes amamantados por la madre al tener un contacto más estrecho con ella pueden percibir su olor y al percatarse de su presencia se sienten más tranquilos.
- Reconocen el olor de la leche materna, la cual es el alimento perfecto para los humanos porque contiene todas las proteínas, grasas, carbohidratos, minerales y vitaminas necesarias para el crecimiento del ser humano en las proporciones adecuadas para éste. Y con el transcurso del tiempo éstas se ajustan a las necesidades del pequeño.
- Protección contra infecciones. Los neonatos alimentados con leche materna padecen menos de infecciones como gastroenteritis, diarrea y otras relacionadas con el aparato digestivo. Esto se debe a que la leche materna contiene sustancias que ayudan a proteger el organismo del lactante en contra de infecciones y evita que cualquier bacteria dañina florezca en el aparato digestivo del bebé. También protege al bebé de infecciones respiratorias que la madre padeció o contra las que fue inmunizada.
- Protección contra alergias. El organismo del lactante es vulnerable a las proteínas idóneas para otras especies y se cree que cuando se administran tales proteínas durante los primeros meses de vida, se puede iniciar una reacción alérgica o se sensibiliza al pequeño, lo que ocasiona que muchos bebés desarrollen alergias.
- Beneficios a largo plazo. Se ha comprobado que las personas que recibieron leche materna al nacer, en el futuro serán menos propensas a sufrir enfermedades cardíacas, trastornos

del aparato digestivo y problemas de sobrepeso. Tampoco corren el riesgo de padecer de una forma de caries que se presenta en los niños muy pequeños, conocida como "caries de biberón", a diferencia de los niños alimentados con biberón. Y el mecanismo de succión al seno es más fuerte, contribuyendo al desarrollo de unas quijadas fuertes y saludables.

- Bienestar emocional. Se considera que amamantar a un bebé es psicológicamente mejor para éste. Uno de los argumentos es que el mamar es uno de los placeres más grandes en la vida de un lactante, porque es alimentado de un pezón cálido y sensible del cual recibe mensajes de amor.
- Alimentación y digestión. Se piensa que el lactante es capaz de reconocer los cambios en la composición de la leche materna y por tanto, está capacitado para controlar el chorro al decidir cuando dejar de mamar de un lado y comenzar en el otro. Y respecto a la leche materna es fácil de digerir y las evacuaciones son siempre blandas.

Beneficios de la alimentación materna para la madre:

- A pesar de que la madre necesita comer más para producir 600 o 800 calorías extras que se requieren al día para la elaboración de la leche, aun así es más económico que comprar una fórmula láctea, biberón y lo necesario para esterilizarlo.
- Comodidad. Consideran que es más práctico el amamantar que el dar biberón.
- Las hormonas involucradas en la lactancia materna también ayudan a que la matriz se contraiga con más rapidez hasta

el tamaño que tenía antes del embarazo y a concluir el derrame postnatal. Amamantar de una forma correcta y continua permite que la ovulación y la menstruación se retarden por algunos meses.

- Disminución del peso. La madre que amamanta utiliza los depósitos de grasa que se acumulan durante el embarazo especialmente para la lactancia y por lo tanto es más probable que recupere su figura.
- Retroalimentación emocional. La madre la recibe a través de la boca, manos, cuerpo y ojos del bebé, percibiendo el estado de ánimo del bebé. Y cuando una madre obtiene placer al amamantar a su hijo le transmite sonrisas, caricias y tranquilidad, permitiendo que la experiencia de la alimentación sea más placentera.
- Se cree que el amamantar previene el cáncer de mama.

Pero así como existen argumentos en favor de la leche materna, también existen algunos casos concretos en que el doctor recomienda el biberón por el bien del bebé. Ya sea por la administración de algún medicamento a la madre, porque la producción de la leche materna no es la suficiente para alimentar al recién nacido, por algún impedimento físico del bebé que le impide hacerlo y por excesivo rechazo de la madre hacia su bebé, lo cual le transmite mensajes negativos.

Pero se debe de tener presente que "los bebés que se alimentan con una fórmula de leche maternizada preparada en forma adecuada y se crían con amor, también crecen saludables y bien adaptados".⁵⁰

DIANE PAFALIA, *Psicología del Desarrollo*, Mc. Graw. Hill. Interamericana, Colombia, pág. 170.

En otro punto, algunos especialistas proponen que a los seis meses se destete a los bebés para que estos acepten más fácil los demás alimentos y no consuman tanta leche. Además "los componentes alimenticios de la leche materna y las cantidades que la madre puede producir son adecuadas para el lactante hasta aproximadamente los seis meses",⁵¹ que aunque sigue teniendo muchos nutrimentos, estos ya no satisfacen del todo al infante. Y se les sugiere introducir el biberón como una forma de facilitar el destete.

En cuanto a los componentes alimenticios de la leche materna y las cantidades que la madre puede producir son adecuadas para el lactante hasta aproximadamente los seis meses.

Entre los cuatro y seis meses de edad el bebé comienza a mostrar interés por otro alimento, el despertar por las noches con hambre también indica que el pequeño desea probar alimentos sólidos y su cuerpo así lo requiere.

De esta forma se concluye que:

- La madre es indispensable para el bebé durante los primeros meses de vida porque le brinda cuidados, alimento y afecto.
- Si la madre alimenta con leche materna o con biberón a su hijo y en su trabajo no hay lugar para ello, ésta debe de tener una opción para cumplir con su función maternal.

Si el propósito del título V de la Ley Federal del Trabajo es la protección de la maternidad, entonces con dicha opción la madre cumple con su función maternal y satisfaciendo las necesidades requeridas por su bebé,

⁵¹ Véase el artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo. Véase también el artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo.

entonces si se cumplirá con el propósito fundamental respecto a la maternidad.

PROPUESTA

De lo anterior se propone la siguiente modificación a la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

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. *La trabajadora tendrá la opción de unir sus periodos de lactancia para hacerlos efectivos al principiar o terminar su jornada*

El período de lactancia se prolongara por un periodo mínimo de seis meses a partir del día del parto.

El presente trabajo fue realizado siguiendo los lineamientos actuales del Derecho del Trabajo y basado en argumentos legales, sociales, psicológicos y médicos, con el propósito de buscar en la medida de lo posible realizar una aportación que ayude a solucionar algunas de las necesidades de la madre trabajadora.

CONCLUSIONES

Del presente trabajo se derivan las siguientes conclusiones:

PRIMERA: Desde algunas décadas atrás, la situación económica de nuestro país ha influido en el aumento del porcentaje de mujeres económicamente activas. Hoy en día, la mujer tiene las mismas responsabilidades que el hombre, en la mayoría de los casos no toma una aptitud pasiva ante la problemática económica, sino que busca un empleo para tratar de solventar sus gastos.

SEGUNDA: El total de mujeres económicamente activas no es constituido por mujeres solteras como en otros tiempos, la tendencia actual es encontrar en igual proporción a trabajadoras solteras, casadas, viudas o separadas.
Lo anterior como consecuencia del creciente número de jefas de familia que por diversos motivos representan el sustento económico de su familia.

TERCERA: La participación económica de la mujer en el presupuesto familiar ya no es como en el pasado una ayuda. Sino por el contrario actualmente resulta en muchos casos esencial, ya sea porque constituye la principal o la única fuente de ingresos familiares. Por lo que resulta importante tratar de disminuir las cifras de desempleo femenino.

CUARTA: En la actualidad algunas trabajadoras embarazadas se enfrentan a prácticas discriminatorias por parte de los patrones manifestandose al ser rechazadas o despedidas de un empleo por esta situación, lo que las coloca en desventaja respecto al hombre, si tomamos en cuenta que en muchas ocasiones, su trabajo es el único medio dentro del hogar para cubrir las necesidades económicas.

QUINTA: El desempleo que enfrenta la mujer al ser rechazada o despedida por su embarazo la pone en una situación delicada, considerando que no tendrá un salario ni el acceso a la seguridad social lo que agrava su situación económica, porque un embarazo implica un mayor número de gastos, así como de atención médica. Situación que se torna más difícil si por algún motivo no cuenta con el apoyo emocional y económico de su pareja.

SEXTA: Actualmente no existe ninguna disposición legal eficaz que le permita a la mujer ser empleada aun estando embarazada, así como a conservar el empleo durante el embarazo. Y ante la evidente necesidad de la mujer y el aumento del porcentaje de desempleo femenino se requiere la creación de un instrumento legal que le permita a ésta ser empleada durante los tres primeros meses de embarazo, así como que la proteja de cualquier despido por la misma causa.

SEPTIMA: La ley establece que el trabajo es un derecho es un derecho y un deber sociales, sin que se realice ningún tipo de distinción por motivo de sexo y aclara que la mujer goza de los mismos derechos y tiene las mismas obligaciones que los hombres. Por lo tanto si el trabajo es un derecho y el sexo no es motivo de distinción entre trabajadores y las mujeres tiene los mismos derechos que los hombres; la mujer tiene derecho al trabajo, no debiéndosele negar por su función reproductiva, ya que esta es inherente al sexo femenino.

OCTAVA: Por otra parte, el período de fertilidad de la mujer coincide con aquel donde presenta mayor productividad laboral. Como ambos aspectos influyen entre sí, la mujer se enfrenta ante dilema de buscar la forma de compaginar la maternidad y el trabajo. Por lo cual es conveniente permitir a la mujer disponer sobre la distribución de sus periodos de descanso preparto y postparto, atendiendo a cada caso en específico.

NOVENA: La salud y necesidades de cada mujer respecto a la maternidad son diferentes. Mientras que algunas les resulta ideal el período de descanso posparto que actualmente otorga la ley, a otras les beneficiaría que este fuera un poco más prolongado. Atendiendo a tales diferencias y tomando en cuenta que la propia mujer es la que mejor conoce y sabe lo que más le beneficia, por lo tanto resulta más conveniente que ellas cuenten con la posibilidad de trasladar hasta dos semanas de su período de descanso preparto al de postparto.

DECIMA: En otro tema, durante los cuatro primeros meses de edad del bebé la leche constituye su único alimento. A partir de los cuatro meses es cuando la madre comienza a introducirle al bebé otros alimentos y a los seis meses de edad el niño consume todo tipo de alimentos. Además de que algunos médicos recomiendan el destete mínimo a los seis meses de edad del bebé. Por lo antes mencionado es conveniente que el período de descanso que tiene la trabajadora por razón de la lactancia tenga una duración mínima de seis meses, contados a partir del parto.

DECIMA

PRIMERA: El período de descanso por motivo de lactancia que se otorga a la trabajadora para alimentar a su hijo, en muchas ocasiones no se cumple; ya sea porque el patrón evade la responsabilidad o bien porque los gastos que implica el tener un lugar adecuado para ello se lo impide. Resultando tal disposición letra muerta.

DECIMA

SEGUNDA: Del punto anterior se desprende que hace falta modificar la ley en cuanto a los periodos de lactancia haciéndolos más flexibles, con el propósito de que realmente se cumplan en la práctica y no únicamente sean contemplados por la ley.

DECIMA

TERCERA: Por lo tanto cuando no exista un lugar idóneo y especialmente destinado para que en él las madres puedan alimentar a su hijo, por ello proponemos brindarle a la trabajadora la opción de unir tales descansos y hacerlos valer al comenzar o finalizar su jornada de trabajo. Tiempo que la madre empleara para darle cuidado, alimento y afecto a su hijo. Y con ello cumplir con el propósito fundamental del artículo 170 fracción V de la Ley Federal del Trabajo que es brindarle protección a la maternidad.

DECIMA

CUARTA: De lo antes expuesto consideramos conveniente la modificación de los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo:

- En el artículo 3° que establece la igualdad jurídica entre trabajadores. En la parte final del segundo párrafo proponemos la siguiente redacción.

(Segundo párrafo) No se podrán establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, condición social o porque **la mujer se encuentre en estado de gestación.**

- En el artículo 132 referente alas obligaciones de los patrones, incorporamos la **fracción XXIX.**

XXIX.- Admitir en el empleo a mujeres, que en igualdad de circunstancias haya demostrado ser la más apta para el empleo, sin importar que este embarazada, siempre y cuando se encuentre dentro de los tres primeros meses de embarazo.

- EN EL ARTÍCULO 133, que contiene las prohibiciones de los patrones, en su fracción primera sugerimos la siguiente redacción.

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo y en el caso de las mujeres, por estar embarazadas.

- En el artículo 170, que establece los derechos de las madres trabajadoras. Proponemos una nueva redacción para las siguientes fracciones.

II.- Disfrutaran de un descanso de seis semanas anteriores y de seis semanas posteriores al parto; **o ejercer la facultad de trasladar hasta dos semanas del primer descanso al segundo, previa autorización de su medico y de mutuo acuerdo con el patrón.**

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. **La trabajadora tendrá la opción de unir sus periodos de lactancia para hacerlos efectivos al principiar o terminar su jornada**

El periodo de lactancia se prolongara por un periodo mínimo de seis meses a partir del día del parto.

E incorporamos una fracción adicional.

VIII.-A ser admitidas en el trabajo dentro de los tres primeros meses de embarazo, así como a conservar su empleo durante el embarazo.

DECIMA

QUINTA: Por todo lo anterior los cambios que ha tenido la sociedad durante las últimas décadas, ha evolucionado en una realidad diferente a la que se vivió en 1974, año en que se realizaron las últimas reformas a la Ley Federal del Trabajo, respecto al trabajo de la mujer. Razón por la cual algunos criterios jurídicos contemplados dentro del título V de la citada ley. Han dejado de ser funcionales en la practica por lo cual resulta conveniente realizar reformas legales al respecto que permitan una verdadera concordancia entre las normas jurídicas y la realidad que enfrentan a diario las mujeres trabajadoras.

BIBLIOGRAFIA

- 1.-CASTILLA, BLANCA: La Complementariedad Varón Mujer, Madrid España, Ediciones RIALP, segunda edición, 1996.
- 2.-CAVAZOS FLORES, BALTASAR: Hacia Un Nuevo Derecho Laboral, México, Editorial Trillas, segunda edición, 1994, traducción de Cavazos de Guerrero, Mónica.
- 3.-DAVALOS, JOSÉ: Derecho Del Trabajo I, México, Editorial Porrúa, cuarta edición, 1992.
- 4.-DE BUEN L., NESTOR: Derecho Del Trabajo, Tomo Segundo México, Editorial Porrúa, segunda edición, 1977.
- 5.-DE LA CUEVA, MARIO: El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo Tomo I, México, Editorial Porrúa, decimoquinta edición, 1998.
- 6.-DE FERRARI, FRANCISCO: Derecho Del Trabajo, Volumen III, Buenos Aires, Argentina, Editorial DEPALMA; segunda edición, 1977.
- 7.-ETALA, JUAN JOSÉ: Derecho De La Seguridad Social, Buenos Aires Argentina, Editorial ADIAR, 1978.
- 8.-FALCON O' NEILL, LIDIA: Los Derecho Laborales De La Mujer, Madrid, España, Editorial Montecorvo, 1965.
- 9.-FIRTH - COZENS, JENNY: La Mujer En El Mundo Del Trabajo, Madrid, España, Editorial Morata, 1993, traducción de Guillermo Solana.

10.-GARCÍA MÁYNEZ, EDUARDO: Introducción Al Estudio Del Derecho, México D.F., Editorial Porrúa, cuadragésimoquinta edición, 1993.

11.-HOFFMAN, LOUIS: Psicología Del Desarrollo Hoy, Volumen I. España, Editorial Mc. Graw Hill Interamericana, 1996.

12.-KROTOSCHIN, ERNESTO: Manual De Derecho Del Trabajo, Argentina, Editorial Depalma, tercera edición, 1987.

13.-MARTÍNEZ VIVOT, JULIO J.: Los Menores Y Las Mujeres En El Derecho Del Trabajo, Buenos Aires, Editorial Astrea, 1981.

14.-MESSENGER, MÁIRE: El Libro De La Lactancia, México, Editorial Edivisión Compañía, 1990, traducción de Diana Matsumoto.

15.-MUÑOZ RAMÓN, ROBERTO: Derecho Del Trabajo (Instituciones), Tomo II, México, Editorial Porrúa, 1983.

16.-Oficina Internacional del Trabajo: El Trabajo En El Mundo, Volumen 5, Ginebra, Editorial Nueva sociedad, 1992.

17.-PAPALIA, DIANE: Psicología Del Desarrollo, Bogotá Colombia, Editorial Mc. Graw Hill Interamericana, séptima edición.

18.-RAMÍREZ FONSECA, FRANCISCO: Condiciones De Trabajo, México, Editorial PAC, segunda edición, 1985.

19.-ROUAIX, PASTOR: Génesis De Los Artículos 27 Y 123 De La Constitución Política De 1917, México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, segunda edición, 1959.

20.-Secretaria del Trabajo y Previsión Social: Origen Y Repercusiones De La Primera Ley Federal Del Trabajo, México, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo y de la Dirección General de Informática y Difusión, 1981.

21.-SULLEROT, EVELYNE: Historia Y Sociología Del Trabajo Femenino, España, Editorial Península, segunda edición, 1988.

22.-TRUEBA URBINA, ALBERTO: Nuevo Derecho Del Trabajo, México, Editorial Porrúa, quinta edición, 1980.

LEGISLACION.

1.-CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, México, Editorial Porrúa, 114 edición, 1996.

2.-LEY FEDERAL DEL TRABAJO, México, Editorial Porrúa, 77 edición, 1996.

3.-LEYES DEL TRABAJO DE ARGENTINA. Buenos Aires Argentina, Editorial Bregna, 1995.

4.-CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO DE COLOMBIA, Bogotá Colombia, Editorial Legis, 1996.

5.-CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE Guatemala, Guatemala, Editorial Jiménez Ayala, 1996.