

27



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS  
PROFESIONALES "ACATLAN"

**"Los Derechos Humanos de la Mujer en el ámbito  
laboral, como una reivindicación histórica"**

2962.77

**SEMINARIO-TALLER EXTRACURRICULAR**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN DERECHO**

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

**WENDY ENRIQUETA AVALOS SILVA**



**ASESOR: LIC. LUIS GUSTAVO VELAZQUEZ**



SEPTIEMBRE DEL 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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

## *AGRADECIMIENTOS*

A mi madre que con su fortaleza  
me alentó cada día a cumplir con  
esta meta.

A mis hermanos , con mucho cariño.

A la memoria de mi padre, a quien  
amo, respeto y dedico este momento.

Al Licenciado Luis Gustavo Vela  
Sánchez: por su apoyo y  
dirección para la realización del  
presente trabajo.

A Alejandro García, con mucho  
cariño por sus consejos y su apoyo.



INTRODUCCIÓN	1
--------------	---

## CAPITULO I.

### LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EN EL MARCO DE LOS DERECHOS HUMANOS.

1.1	Conceptos generales de derechos humanos	4
1.1.1.	Conceptos de derechos humanos	4
1.1.2.	Corrientes filosóficas	12
1.1.2.1	iusnaturalismo	12
1.1.2.2	iuspositivismo	19
1.1.3.	Características de los derechos humanos	24
1.1.4.	Las tres generaciones de los derechos humanos	27
1.2	Derechos de las mujeres	29
1.3	Trabajo de las mujeres como un derecho fundamental	39

## CAPITULO II.

### ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA MUJER EN EL TRABAJO.

2.1.	Trabajo de las mujeres en la antigüedad	43
2.1.1.	Roma	43
2.1.2	Grecia	47
2.1.3	Edad media	51
2.2.	La participación de la mujer mexicana en el trabajo.	57
2.2.1.	Participación en la Época Colonial	57
2.2.2	Participación en la Independencia	61
2.2.3	Participación en la Revolución Mexicana	65
2.2.4	Participación en la Época Actual	68



## CAPITULO III.

### LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES COMO DERECHOS HUMANOS

3.1. Ámbito Internacional	74
3.1.1. Tratados Internacionales	74
3.1.1.1 Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación	76
3.1.1.2 Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.	80
3.1.1.3 Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras; trabajadores con responsabilidades familiares.	82
3.1.1.4. Convenio sobre la protección a la maternidad.	86
3.1.1.5. Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres)	91
3.2. Situación laboral de las mujeres en México	94
3.2.1. Artículo 4° constitucional	97
3.2.2. Artículo 123 constitucional	101
3.2.2.1. Apartado "A" del artículo 123 Constitucional	103
3.2.2.2. Apartado "B" del artículo 123 Constitucional	105
3.2.3. Ley federal del trabajo	106
3.2.3.1. Trabajo de las mujeres (artículos 164-172)	107

## CAPITULO IV.

### PROPUESTAS GENERALES PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES.

4.1. Igualdad de oportunidades de educación y capacitación para que las mujeres tengan mayores progresos en materia laboral.	113
4.2. Oportunidades genuinas de trabajo productivo y bien remunerado con la posibilidad de que existan organismos encargados de supervisar que se cumplan esos lineamientos.	117
4.3. Prohibir el uso del certificado de no-gravidez.	120
4.4 Hacer cumplir los tratados y leyes en materia de derechos humanos de la mujer en el ámbito laboral.	123
4.5 Una visión de conjunto	128
CONCLUSIONES	128
BIBLIOGRAFÍA	131



## INTRODUCCION

La situación social de la mujer en la actualidad todavía es muy precaria, ya que aún cuando ha luchado constantemente por alcanzar la igualdad y el respeto a sus derechos establecidos en los diversos ordenamientos jurídicos, seguimos observando constantes discriminaciones hacia ellas.

La mujer al decidir salir de su hogar y tener una participación activa dentro de la economía de nuestro país, se ha encontrado con una serie de rechazos y discriminaciones en todos los sectores de la sociedad, pues se sigue considerando que la mujer tiene como única y especial tarea, el cuidado de su hogar y la educación de los hijos.

Debido a su condición de mujer y a la función biológica que la naturaleza le ha impuesto, sufre en la mayoría de los casos de un sin número de violaciones a sus derechos laborales, lo cual no le permite desarrollarse plenamente. Además de que dentro del hogar no cuenta con el apoyo necesario para alcanzar sus objetivos como mujer; en algunos otros casos ésta se ve obligada a salir de su hogar a trabajar para proporcionar a su familia todo lo necesario para subsistir, pues es ella el único sustento para satisfacer sus necesidades primordiales del núcleo familiar.

No es posible que en los inicios del presente siglo sigamos escuchando en los diversos medios de comunicación, las constantes discriminaciones que sufren las mujeres por razón de su sexo, estado civil o por el simple hecho de ser mujeres.

La mujer al igual que el hombre, es una persona que cuenta con los mismos derechos y las mismas obligaciones, y por ello, es capaz de realizar y desempeñar un determinado trabajo con la misma capacidad que el hombre e inclusive con mayor esfuerzo y dedicación que aquel.



Por lo tanto es necesario hacer una investigación a fondo sobre la situación actual jurídico laboral de las mujeres y determinar cuáles son los derechos que en esta materia le corresponden. De esta manera podremos establecer si los derechos de éstas se aplican conforme a lo estipulado en las leyes o bien hasta que punto continúa la discriminación hacia las mismas

Para llevar a cabo lo anterior, es necesario hacer una investigación de carácter documental, a través de las diversas legislaciones y textos, para establecer cuales son los derechos que en materia de trabajo se han estipulado para las mujeres, así como hacer un estudio de campo, a través de las diversas instituciones gubernamentales y no gubernamentales que nos permitan conocer la forma en que se defienden los derechos de las mujeres y comprobar su debida aplicación.

La importancia que tiene el presente trabajo es establecer cuáles son los derechos de las mujeres y como se encuadran en el contexto de los derechos humanos, para así desembocar en el trabajo como una garantía individual plasmada en nuestra constitución.

Para lograr lo anterior, es un primer capítulo analizaremos qué son los derechos humanos y sus características, así como los derechos humanos de las mujeres en general para poder determinar porqué el trabajo es un derecho humano.

En el segundo capítulo analizaremos la participación que ha tenido la mujer en el trabajo en las diversas etapas de la historia del mundo, de las cuales sólo estudiaremos el trabajo de las mujeres en las Ciudades como Roma y Grecia y en el periodo conocido como la Edad Media. Posteriormente determinaremos cuál fue la intervención de la mujer en materia de trabajo en nuestro país.

De esta manera podremos determinar los avances que han tenido las mujeres en su lucha constante para ser consideradas en igualdad de circunstancias con respecto al hombre, por lo menos la teoría.



En el capítulo tercero realizaremos un estudio de la legislación nacional e internacional que en materia de trabajo se ha establecido, para puntualizar cuáles son los derechos previamente determinados por el legislador en nuestro país. A su vez analizaremos en su conjunto los diversos convenios internacionales que en materia de trabajo la OIT se ha encargado de promover entre los Estados Partes.

Para finalizar, en un capítulo cuarto propondremos determinadas medidas cuyo principal objetivo será mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, es decir, que tengan mayores oportunidades para progresar, otorgándoles la capacitación necesaria para que puedan lograr un desarrollo pleno. Además exigirá el cumplimiento de la legislación laboral en tratándose del salario, pugnando para que éste cumpla con su propósito, o sea, ser remunerador.

Por otra parte, es necesario prohibir el certificado de no-gravidez pues esta medida practicada por la mayoría de los patrones en casi todos los sectores laborales, es una clara muestra de la discriminación que sufre la mujer.

Además es necesario dar un cumplimiento exacto y equitativo a los diversos convenios internacionales ratificados por México, así como la debida aplicación de las leyes que en materia de trabajo existen en nuestro país.

La importancia que reviste el presente trabajo, se perfila en función de determinar cuáles han sido los avances que han tenido los derechos de las mujeres y de qué ha servido esa la lucha constante para lograr incursionar día con día a la igualdad en todos los ámbitos, pero en especial en el ámbito laboral.

Comprobar que efectivamente en la práctica se están respetando los derechos a que se ha hecho acreedora la mujer y cuáles han sido los medios a través de los cuales el gobierno mexicano ha impulsado ese respeto a los mismos



## CAPITULO I.

### LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EN EL MARCO DE LOS DERECHOS HUMANOS.

#### 1.1 Conceptos generales de derechos humanos

##### 1.1.1 Conceptos de derechos humanos

Los seres humanos al vivir y desarrollarse dentro de una sociedad, cuentan con determinados derechos que el Estado está obligado a proteger, con la única finalidad de establecer respeto y seguridad dentro de esa sociedad. Por ello es necesario que todos los integrantes de una comunidad, exijan la defensa y protección a esos derechos, los cuales reciben el nombre de derechos humanos.

Los seres humanos, para poder crecer y alcanzar la plenitud de su desarrollo, requieren satisfacer sus necesidades. Los derechos humanos, son las garantías que el ser humano necesita para poder desarrollarse.

Pero, qué entendemos por derechos humanos. Diversos autores han tratado de dar una definición al respecto, manifestado que son *"un conjunto de facultades, prerrogativas, libertades y pretensiones de carácter civil, político, económico, social y cultural, que se reconocen al ser humano considerado individual y colectivamente"*.<sup>1</sup>

Otros señalan que los derechos humanos son *"un conjunto de atribuciones y facultades inherentes a la naturaleza de la persona humana, reconocidos o no por la ley, necesarios para el desarrollo integral del individuo"*.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> ROCCATI, Mireilli. Los Derechos Humanos y la Experiencia del Ombudsman en México, p. 12.

<sup>2</sup> Idem.



Sin embargo, este concepto se ha denominado de diferentes formas, como: "derechos naturales", "derechos innatos", "derechos individuales", "derechos del hombre", "derechos fundamentales", "derechos públicos subjetivos", "libertades fundamentales", "derechos esenciales del hombre", "garantías individuales", "garantías constitucionales", "libertades públicas", entre otros, por lo que, cada autor da una concepción distinta a los derechos humanos, de acuerdo a su ideología, o bien, conforme a la corriente filosófica a la que pertenece.

En todas estas concepciones encontramos semejanza ya que, son los seres humanos, los sujetos de esos derechos, por el simple hecho de pertenecer a la especie humana, además de que con ella se designan el conjunto de derechos, básicos, esenciales, fundamentales, de que todo ser humano debe gozar, para alcanzar su desenvolvimiento adecuado y llevar una existencia digna.

Comenzaremos por definir solo algunos de los conceptos que desde mi personal punto de vista considero importantes:

El derecho natural se define como *"un conjunto de máximas fundamentadas en la equidad, la justicia y el sentido común, que se impone al legislador mismo y nacen de las exigencias de la naturaleza biológica, racional y social del hombre."*<sup>3</sup>

El derecho natural constituye a través de los tiempos una noción persistente, aunque cambiante de la ciencia y de la filosofía del derecho. Para los juristas romanos, el derecho natural era elemento invariable del positivo, y sus máximas inmutables y eternas coexistían con las normas debidas a la voluntad humana y variable. El concepto de derecho natural deriva de la teoría denominada iusnaturalista, pues estos derechos ya existen en sí y son coexistentes con el hombre, no son creados arbitrariamente, ni por la voluntad legislativa, de ahí que sean naturales.

---

<sup>3</sup> MOTO, Salazar, Efraín. Elementos de derecho, p. 11



Con respecto a la concepción de los derechos humanos como derechos fundamentales, encontramos la postura de Thomas Hobbes, a quien conocemos como el precursor de los derechos fundamentales, para él existe un Estado de naturaleza originario para el hombre, donde todos los individuos conviven en un plano de igualdad y tienen los mismo derechos naturales, salvo que no tienen una garantía adecuada para los mismos, por lo que los individuos viven en un permanente estado de guerra, de ahí la necesidad del poder.

Aparece entonces el Estado como remedio a éste caos, el cual surge de un pacto entre los habitantes. Por lo que el único camino capaz de erigir semejante poder común y de defenderlos contra la invasión de los extranjeros y contra las injurias ajenas, asegurándoles de tal suerte que por su propia actividad y por los frutos de la tierra puedan nutrirse a sí mismos y vivir satisfechos, es conferir su poder y fortaleza a un hombre o a una asamblea de hombres.

Se crean así derechos civiles de los habitantes, quienes abandonan sus derechos naturales. De esta institución de un Estado derivan todos los derechos y facultades de aquel o de aquellos a quienes confiere el poder soberano por el consentimiento del pueblo reunido.

Thomas Hobbes, nos trata de decir que el hombre sigue conservando ciertos derechos no civiles, es decir, naturales, ante la falta de regulación por parte del Estado, o por el hecho de que éste atente contra el gobernado.

Norberto Bobbio asocia la búsqueda de la fundamentación filosófica de los derechos humanos con el iusnaturalismo. Dice que esta fundamentación sería una cuestión de derecho natural, mientras que lo urgente es que, por la positivación de los derechos humanos, se logre protegerlos. Sin negar que su positivación es necesaria y aún urgente.



Parece reconocer, que los derechos humanos son el fondo de los derechos naturales. Niega que pueda encontrar un fundamento filosófico absoluto a los derechos humanos; es decir, un argumento irresistible al que nadie podrá negársele su adhesión.

Norberto Bobbio, presenta cuatro dificultades para la fundamentación absoluta de los derechos humanos:

La primera se refiere a la vaguedad del término "derechos humanos": se dan definiciones tautológicas, o que no dicen nada sobre su contenido, es inevitable introducir términos de valor. Lo más que se logra es que impliquen valores: son condición para la realización de los valores últimos; pero entonces su fundamentación sólo puede encontrarse en esos valores últimos.

La segunda dificultad es que los derechos humanos que se han propuesto varían mucho según los proponentes y su época histórica. Lo que parece fundamental en una época histórica o en una civilización determinada, no es fundamental en otras épocas y culturas. Tiene que aceptarse el relativismo; pero sólo un relativismo relativo.

La tercera dificultad es que los derechos humanos han sido heterogéneos, a veces incompatibles. Por eso no podría haber un fundamento, sino varios; porque lo que fundamenta a unos, y a otros no. Hay derechos que parecen irrestrictos, como el derecho a no ser esclavizado ni torturado.

Parece, pues, que sobre este punto debemos extraer la conclusión de que los derechos que tienen eficacia tan diversa no pueden tener el mismo fundamento, y sobre todo que los derechos del segundo tipo, fundamentales sí, pero sujetos a restricciones, no pueden tener un fundamento absoluto, que no permitiría dar una justificación válida a la restricción.



La cuarta dificultad es que, aún en una misma clase o jerarquía de sujetos, hay contradicción entre los derechos que invocan. Así dos derechos que se contraponen no pueden tener el mismo fundamento absoluto.<sup>4</sup>

Continuando con las definiciones de derechos humanos, diremos son un conjunto de normas jurídicas que impone deberes y obligaciones al Estado para su efectivo respeto y cumplimiento y conceden facultades a las personas, provistas de sanciones para asegurar su efectividad.

De acuerdo con este concepto, los derechos humanos se encargarán de proteger todas aquellas garantías que nos otorga la ley fundamental, es decir, la vida, la libertad, la igualdad, la seguridad, la integridad jurídica, etcétera, las cuales el Estado está obligado a proteger, exigiendo el respeto dentro de una sociedad, estableciendo determinadas sanciones para aquellos que infrinjan o afecten el derecho de una persona. De ahí que, cada derecho implica necesariamente un deber, por parte del ordenamiento jurídico.

Siguiendo esta concepción tenemos también, que se ha establecido que el hablar de derechos humanos equivale a hablar de garantías individuales, sin embargo, muchos tratadistas han manifestado que se le da esa terminología toda vez que es nuestra ley fundamental es la que se encarga de proteger y salvaguardar los derechos que le corresponden al hombre.

Por lo que nos dicen que las garantías constitucionales o derechos humanos, *"son un conjunto de normas consagradas en el texto constitucional, en los que concurren de una manera armoniosa, principios filosóficos, sociales, políticos, económicos y culturales, con la finalidad de proporcionar al gobernado, una existencia y convivencia pacífica, próspera digna sobre la Tierra, cuyo disfrute se encuentra debidamente asegurado mediante el juicio de amparo."*<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> BOBBIO, Norberto. en BEUCHOT, Mauricio. Filosofía y Derechos Humanos. p. 155

<sup>5</sup> HERRERA, Ortiz, Margarita. Manual de Derechos Humanos. p. 11



Dentro de éste concepto se visualiza claramente una esencia iuspositivista, toda vez, que manifiesta que los derechos humanos se encuentran consagrados en nuestra ley fundamental, estableciendo el medio por el cual se puede exigir el respeto a esos derechos, que específicamente es el juicio de amparo o también llamado juicio de garantías.

Se considera también a los derechos humanos como derechos públicos subjetivos, pues solo podría hablarse con propiedad de la existencia jurídica de los derechos humanos cuando éstos han sido establecidos por determinadas normas jurídicas, ya sea que pertenezcan a algunos de los diversos ordenamientos jurídicos racionales o a aquel que constituye la comunidad internacional. Luego entonces, solo existirá determinado derecho o libertad jurídica en un Estado específico en tanto que el orden jurídico que lo conforma así lo establezca.

Diversos autores han tratado de definir el concepto de derechos humanos de la siguiente manera:

Antonio Trovel y Serra, nos dice que los derechos humanos son: *"Los privilegios fundamentales que el hombre posee por el hecho de serlo, por su propia naturaleza y dignidad. Son derechos que le son inherentes y que, lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser consagrados y garantizados por ésta."*

Mireilli Roccati, manifiesta que los derechos humanos son: *"aquellas prerrogativas y facultades inherentes a la persona humana, que le corresponden por su propia naturaleza, indispensables para asegurar su pleno desarrollo dentro de una sociedad organizada, mismos que deben ser reconocidos y respetados por el poder público o autoridad, debiendo ser garantizados por el orden jurídico positivo".*<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> ROCCATI, Op.cit. p. 14



Por lo que respecta al Reglamento Interno de la Comisión Nacional de Derechos Humanos establece en su artículo sexto, lo siguiente: *"Los derechos humanos son inherentes a la naturaleza humana, sin los cuales no se puede vivir como ser humano. En su aspecto positivo son los que reconoce la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los que se recogen en los pactos, los convenios y los tratados internacionales suscritos por México"*.

En esta definición encontramos, en la primera parte una postura iusnaturalista y en su segunda parte la postura iuspositivista, teorías de las que trataremos más adelante.

Carlos Quintana Roldan y Norma Sabido Peniche nos dan la siguiente definición: *"se entiende por Derechos Humanos al conjunto de garantías que establecen los ordenamientos legales nacionales e internacionales con objeto de proteger, frente al poder público, los derechos fundamentales de los seres humanos, en cuanto a su dignidad y el respeto que merecen por el mero hecho de pertenecer a la especie humana."*<sup>7</sup>

Desde el punto de vista filosófico se pueden definir como: *"el conjunto de prerrogativas que salvaguardan la vida y la dignidad de los seres humanos y que los criterios valorativos de la cultura y de la civilización moderna atribuyen a todos los integrantes de la especie humana sin distinción alguna."*<sup>8</sup>

Otra definición que podemos mencionar es la siguiente: *"Los derechos del hombre, son aquellos que reconoce el orden jurídico de un país determinado, dándoles normalmente un rango especial, bien sea por las normas que los definen o por los sistemas que se establecen para su salvaguarda"*.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup>QUINTANA, Roldan, Carlos y SABIDO, Peniche, Norma. Derechos Humanos. p. 23

<sup>8</sup> Idem.

<sup>9</sup> CARRILLO, Flores, Antonio. La Constitución, la Suprema Corte y los Derechos Humanos. p. 186.



Dentro de esta definición, encontramos que se habla en forma muy genérica, causa por la cual ha sido severamente criticada, ya que el concepto de "hombre", estaría de alguna manera excluyendo a las mujeres, y a los niños, provocando descontento en esos sectores pues influye cierto desplazamiento, además establece dentro de su conceptualización un espíritu positivista.

El maestro Salvador Verges Ramirez, nos dice que los derechos humanos, son *"Aquellas exigencias que brotan de la propia condición natural de la persona humana, y que por ende reclaman su reconocimiento, su respeto e incluso su tutela y promoción por parte de todos; pero especialmente de quienes estén constituidos en autoridad"*

Dentro de este concepto, podemos observar que contiene cuatro características, que son: el reconocimiento, respeto, tutela y promoción. La primera de éstas características, implica que los derechos ya existen y por ende es necesario aceptar su obligatoriedad.

El reconocimiento a que se hace referencia, debe ser universal, aceptando la condición social del hombre, de lo contrario, la negativa nos conllevaría a oponerse a la sociabilidad del hombre.

La segunda característica, se refiere a que el respeto va a concretar el alcance del reconocimiento, ya que respetar denota no sólo poner óbice a la realización de un derecho determinado, sino también aquélla posible.

En cuanto a la tercera y última característica, nos dice que, la protección de los derechos humanos incumbe de manera especial a los que detentan con el poder, puesto que tales derechos tienen una serie de dimensiones sociales que suponen la tutela civil, tanto entre los seres humanos como con el Estado. La promoción de los derechos humanos representa la plena dimensión de sus exigencias, porque ella asume no sólo las precedentes, sino que va más allá de ellas, al requerir la intervención activa del responsable de la sociedad.



Encontramos que existen diversas corrientes filosóficas que pretenden explicar los derechos humanos, de las que a continuación mencionamos las siguientes.

### 1.1.2 Corrientes filosóficas

#### 1.1.2.1 Iusnaturalismo

Dos corrientes de pensamiento han pretendido explicar los orígenes de los derechos del hombre, el iusnaturalismo y el iuspositivismo. Por lo que se refiere a la primera de las corrientes, se encarga de investigar el origen de todo derecho, específicamente, de los derechos humanos, pues establece que esos derechos solo pueden brotar de aquel que se denomina natural, en el sentido de que él pertenece a la propia naturaleza humana. Esta corriente nos dice, que la persona humana, es poseedora de ciertos valores inherentes que la norma jurídica sólo se limita a consagrar en los ordenamientos legales. El hecho de que el ordenamiento jurídico positivo no los reconoce, no le quita valor a tales derechos. Según ésta corriente, el fundamento de ellos es anterior al derecho positivo.

El iusnaturalismo sostiene la existencia de los derechos humanos como reglas de derecho natural, superiores a las normas jurídicas que emanan de la propia naturaleza humana; considerándose por lo tanto, inherentes al hombre por el simple hecho de serlo, es decir, son circunstancias del ser humano.

No existe un criterio uniforme en relación con el concepto de derechos humanos y al origen de su desarrollo histórico. El iusnaturalismo constituye una de estas posiciones, y la misma sostiene que los derechos humanos corresponden al hombre desde su nacimiento y están integrados por todas aquellas garantías que necesita el ser humano para "desarrollarse en la vida social como persona, esto es, ser dotado de racionalidad y de sentido", para disfrutar de una vida digna, que le permita la satisfacción de sus necesidades esenciales.



Según esta postura los derechos de los seres humanos son superiores y anteriores a la actuación del Estado, lo que significa que no es necesaria una normatividad jurídica, para la existencia de los mismos, y el Estado tampoco puede eliminarlos mediante la imposición de normas.

Pues bien, esta corriente parte de los siguientes presupuestos. El primero de ellos es la naturaleza humana, considerando que tiene un carácter universal, toda vez que comprende a todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, condición social, etcétera; ya que todas las personas constituyen la naturaleza humana.

El segundo de los presupuestos, se refiere al origen de lo que le atañe, a todas las personas y que por lo mismo, ha de ser algo fundamentado necesariamente en la misma naturaleza humana. De lo contrario sería una incoherencia manifiesta a la universalidad del primer presupuesto. Estos presupuestos tienen sentido en cuanto a que guardan una correlación recíproca entre sí.

Mediante estos presupuestos la corriente iusnaturalista establece que el fundamento de los derechos humanos se halla en la naturaleza humana; ya que únicamente ésta se encuentra dotada de razón, a la vez que de libertad.

El iusnaturalismo plantea el problema bajo dos vertientes: como iusnaturalismo teológico y como iusnaturalismo racional.

La primera de estas corrientes afirma que los hombres, como género, gozan de ciertos derechos naturales como producto de la voluntad superior, es decir la de Dios.

Esa voluntad se manifiesta como un orden armónico de la naturaleza y bajo las leyes que a ese orden corresponden.



El hombre como criatura de Dios, como igualmente lo es la sociedad, debe ser respetado en su dignidad y en su calidad humana, precisamente por la dignidad que su creador divino le otorgó y que lo hace diferente a los demás seres que existen en la naturaleza. Por ello, de acuerdo con esta corriente, la ley humana no hace otra cosa que reconocer de manera racional la armonía que Dios ha dado a las cosas en el permanente orden de la naturaleza sujeta a la ley divina.

Por lo que se refiere al **iusnaturalismo Teológico**, se encuentra representado por un primer filósofo llamado Zenón de Citio, a quien se le considera como fundador del estoicismo, el cual entendía por naturaleza el principio rector que penetraba todo el universo, principio que identificaba con Dios y de ahí que se le dé ese nombre. El derecho natural era para él idéntico a la ley de la razón. Al seguir el hombre los dictados de su razón, conducía su vida de acuerdo con las leyes de la propia naturaleza.

La razón divina, vivía en todos los hombres de cualquier parte del mundo, sin distinción de raza ni nacionalidad. Hay un derecho natural común, basado en la razón, que es universalmente válido. El ideal último era un Estado universal en el que todos los hombres convivieran armónicamente guiados por la razón divina.

Otro pensador que seguía la escuela de los estoicos, fue Cicerón, quien representa la corriente iusnaturalista en el pueblo romano. Para él la justicia era emanación del derecho natural; como los estoicos, identificaba naturaleza y razón y suponía que ésta última era el poder dominante.

El verdadero derecho es la recta razón, conforme a la naturaleza; es la aplicación universal, inmutable y eterna; llama al hombre al bien con sus mandatos y le aleja del mal mediante sus prohibiciones.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> BODENHEIMAR, Edgar. Teoría del derecho, p. 134



Durante la Edad Media todos los cristianos tuvieron un mismo concepto del universo. La concepción de la naturaleza del derecho que tuvo la Iglesia sufrió una fuerte influencia de los pensadores griegos y de los jurisconsultos romanos. El concepto de derecho natural fue adoptado a las doctrinas

El iusnaturalismo cristiano posee necesariamente un carácter religioso trascendente. La ley natural fundamentada inevitablemente en la ley eterna, entendida ésta, como la voluntad de Dios, que es quien hace que las cosas sean buenas o malas, bien como razón divina, expresión de un poder objetivo creado por Dios y al cual la voluntad se subordina.

Son innumerables los filósofos cristianos que tratan el tema, entre los que mencionaremos a Santo Tomás de Aquino. Este pensador nos dice que todas las criaturas participan de cierta manera en la ley divina. Cada una participa en ella según el modo que conviene a su naturaleza, así las criaturas que no están dotadas de libertad y de razón participan de manera necesaria, siguiendo ciegamente su tendencia natural; los seres dotados de razón y libertad participan libremente, escuchando la voz del deber.

Santo Tomás de Aquino, distingue cuatro tipos de leyes: la Ley Eterna, la Ley Natural; la ley Divina y la Ley Humana Positiva.

La ley eterna es la divina sabiduría que dirige todos los movimientos y acciones del universo. Y aunque ningún ser humano pueda conocer la Ley Eterna en toda su verdad, puede participar en ella de algún modo, por medio de la facultad de la razón que Dios le ha dado.

Esta participación de la criatura humana en la Ley Eterna es denominada por Santo Tomás de Aquino como la Ley Natural; ésta no es más que el reflejo incompleto e imperfecto de los dictados de la razón divina, pero permite al hombre conocer algunos de los principios de la Ley Eterna.



La Ley Natural es la única concepción que tienen los hombres de las intenciones de Dios. Les da la posibilidad de distinguir entre el bien y el mal, y por esta razón deber ser la guía y medida inmutable e invariable de la ley humana.

La ley Natural consiste en principios bastante generales y abstractos, por ello, tiene que complementarse; son direcciones más particulares dadas por Dios acerca de cómo deben conducirse los hombres. Esta función la realiza la ley divina que es relevada por Dios a través de las sagradas escrituras.

Por último la Ley Humana, es una ordenación de la razón para el bien común promulgada por quien tiene cuidado de la comunidad. La Ley Humana, es un acto volitivo del poder soberano del Estado, pero para ser ley tiene que ser conforme a la razón. Si contradice a algún principio fundamental de justicia no sería ley, sino una perversión de la ley.<sup>11</sup>

El enfoque del iusnaturalismo racional, ubica a estos derechos como producto de la propia naturaleza, que distingue al hombre de otras especies biológicas y del resto de las cosas del universo; porque el hombre posee voluntad y razón. En ese sentido, el hombre entiende que la especie a la que pertenece goza de una dignidad superior que le dicta su entendimiento y porque solamente, de esa manera, puede existir armonía en la vida social.

La justificación iusnaturalista de los derechos humanos se deriva directamente de la creencia en el derecho natural, y por tanto, la defensa del iusnaturalismo como teoría que fundamenta y explica la existencia del derecho natural.

---

<sup>11</sup> Ibid. p. 147.



El derecho natural consiste en un ordenamiento universal deducido de la propia naturaleza humana, de ahí se derivan derechos naturales como derechos que ostenta la persona como reflejo sustantivo de un orden normativo natural, es decir, la fundamentación de esos derechos se encuentra en el derecho natural. Pero además esos derechos naturales son anteriores y superiores al derecho positivo y, por tanto, inalienables.

El maestro Eusebio Fernández, hace una clasificación del derecho natural, manifestando que existe el Derecho Natural Ontológico y el Derecho Natural Deontológico,<sup>12</sup> el primero nos dice, se presenta como ciencia del ser del derecho, siendo este el definido por las teorías iusnaturalistas tradicionales.

Para el iusnaturalismo ontológico, los derechos humanos se presentan bajo una justificación racional que conduce necesariamente al concepto de ley natural y derecho natural.

Aparece como un conjunto de valores que determinan el carácter de obligación del derecho y que determinan su medida y tiene varios representantes en la filosofía del derecho contemporáneo. Para éste, los derechos humanos se fundamentan también en el derecho natural, sin embargo, se refiere a un derecho natural que, más que tratarse de un orden jurídico, se trata de principios jurídicos suprapositivos, que parecen tener un fundamento suficiente en la naturaleza humana.

Los seguidores de la fundamentación iusnaturalista nos hablan de derechos naturales anteriores y superiores al derecho positivo, esto debe entenderse más bien en el sentido de exigencias éticas o principios jurídicos suprapositivos, que son efectivamente anteriores al derecho positivo, e incluso, superiores desde el punto de vista ético o moral.

---

<sup>12</sup> FERNÁNDEZ, Eusebio. Teoría de la Justicia y Derechos Humanos, p. 87



Pero en ningún caso ésta superioridad es una superioridad jurídica, puesto que es totalmente inadecuado pensar que el derecho natural sea derecho con el mismo título o en el mismo plano que el derecho positivo, y menos aún que los sea en un plano superior a éste.

La defensa de los derechos naturales como deducidos de la naturaleza humana se encuentra siempre con la necesidad de responder a la acusación de que la misma idea de naturaleza humana no es un concepto claro ni preciso, sino ambiguo y equívoco.

Las tres características más relevantes de esta fundamentación de los derechos humanos son las siguientes:

a) El origen de los derechos naturales no es el derecho positivo, sino un tipo de orden jurídico distinto al Derecho positivo; el orden jurídico natural. Se trata de establecer la existencia de los derechos naturales inherentes al ser humanos, anteriores y superiores a las legislaciones escritas y a los acuerdos entre los gobiernos, derechos que no le incumbe a la comunidad civil el otorgar, sino el reconocer y sancionar como universalmente valederos, y que ninguna consideración de utilidad social podría, ni siquiera momentáneamente, abolir o autorizar su infracción.

b) Tanto el orden jurídico como los derechos naturales de él deducidos son expresión y participación de una naturaleza humana común y universal para todos los hombres.

c) Por último, se refiere a la existencia de estos derechos, los derechos humanos existen y los posee el sujeto independientemente de que se reconozcan o no por el derecho positivo.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Ibid. p. 93



### 1.1.2.2 Juspositivismo

Si el derecho natural contraponen a la legislación positiva normas, principios o reglas jurídicas superiores a ella y que pasarán a ser condición de su validez, el positivismo jurídico se contraponen, ya que no reconoce otro derecho que aquel que es impuesto por el legislador.

El juspositivismo sostiene que la norma jurídica está por encima de cualquier forma de índole diferente, y que los derechos humanos son un producto de la actividad normativa del Estado, en consecuencia, sólo pueden ser exigidos por el individuo, hasta que el Estado los haya promulgado. Los positivistas consideran que los derechos humanos son los que han sido reconocidos por el legislador a través de un determinado ordenamiento jurídico.

Por lo tanto algunos autores definen el derecho positivo como *“el conjunto de reglas o normas jurídicas en vigor, en lugar y en una época determinadas.”*<sup>14</sup> Esto significa que el derecho positivo va a variar según el tiempo y el lugar donde se ponga en práctica, cambiando desde luego su aplicación de un país a otro. El derecho positivo tiene la característica de ser un producto de la sociedad, mutable y en consecuencia perfeccionable.

También nos dicen que el derecho positivo es *“el conjunto de reglas jurídicas que efectivamente se observan en una época determinada, aunque hayan dejado de estar vigentes o todavía no hayan sido elevadas a tal categoría.”*<sup>15</sup> Partiendo de ésta definición muchos autores han equiparado el derecho positivo con el derecho vigente, de ahí que surja la frase de que *no todo derecho positivo es vigente ni todo derecho vigente es positivo*. El derecho vigente es aquel que realmente rige en un momento determinado a la sociedad y que no ha sido derogado ni abrogado, es decir, que es un derecho actual.

---

<sup>14</sup> MOTO. Op.cit p. 10

<sup>15</sup> PENICHE, López, Edgardo. Introducción al derecho y lecciones de derecho civil, p. 20



El Positivismo Jurídico es aquella doctrina que se apoya sólo en el conocimiento verificable de la experiencia, busca verdades de orden experimental abasteciéndose de investigar causas primeras y la esencia de las cosas, es decir de datos que están fuera de la percepción sensible, y que son propios más bien de los sentidos o de la fe personal, pero no de una ciencia.

El positivismo invadió todas las ramas de la ciencia social, incluyendo la jurídica. En el campo de la teoría jurídica asumió varias formas que pueden ser clasificadas, en dos grupos: el positivismo analítico y el positivismo sociológico. Ambas tienden a eliminar de la teoría del derecho la especulación metafísica y filosófica y a limitar el campo de la investigación científica a lo empírico.

Por lo que respecta al primero de los grupos se encarga del análisis e interpretación de las reglas jurídicas establecidas por los órganos del Estado. Concibe el derecho como un imperativo del poder gubernamental, como mandato del soberano. Su objetivo principal es clasificar las reglas jurídicas positivas, mostrar su conexión e interdependencia dentro del marco total del sistema jurídico y definir los conceptos generales de la ciencia del derecho.

El positivismo sociológico, se avoca a la tarea de investigar y describir las varias fuerzas sociales que ejercen una influencia en el desarrollo del derecho; analiza no las reglas jurídicas en cuanto a tales, sino los factores que las producen. Comparte con el positivismo analítico una actitud puramente empírica respecto del derecho.

El positivismo jurídico, se fundamenta en que las normas jurídicas deben explicarse por sí solas, sin buscar elementos que estén fuera de ellas, por tanto los derechos humanos son el producto de la acción normativa del Estado y sólo pueden ser reclamados cuando han sido consagrados en dichas normas.



Augusto Comte, es considerado como el fundador del positivismo moderno, él, establece la denominada "*ley de los tres estados*", en la que manifiesta que en la evolución de la humanidad se distinguen tres etapas o tres estados, que son los siguientes:

- a) El estado teológico, en el cual todos los fenómenos son explicados por referencia a causas sobrenaturales y a la intervención de seres divinos.
- b) El estado metafísico, en el cual el pensamiento recurre a principios e ideas que son concebidas como existentes más allá de la superficie de las cosas y como constitutivos de las fuerzas reales que actúan en la evolución de la humanidad.
- c) El tercer estado, es el positivo, que rechaza todas las construcciones hipotéticas en filosofía, historia y ciencia , limitándose a la observación empírica y la conexión de los hechos siguiendo los métodos utilizados en las ciencias naturales.<sup>16</sup>

Los positivistas consideran que los derechos humanos son los que han sido reconocidos por el legislador a través de un determinado ordenamiento jurídico. Es decir, el Estado, crea derechos y establece límites para su propio ejercicio.

De acuerdo a una u otra corriente el origen de los derechos humanos variaría, toda vez que si nos referimos al iusnaturalismo la historia de estos derechos se remonta a la antigüedad, pero si por el contrario optamos por el positivismo, tendríamos que afirmar que la historia de los derechos humanos es relativamente reciente.

---

<sup>16</sup> COMTE, Augusto, en BODENHEIMER. Op.cit. p. 303



Resumiendo las posiciones iusnaturalistas y iuspositivistas en cuanto a la determinación de la esencia de los derechos humanos, podría decirse que para los primeros, estos derechos constituyen valores, mientras que para los segundos son normas jurídicas. Desde el punto de vista filosófico, el valor sería el fin perseguido por la norma, de tal forma que los valores como norma, tienen una historia reciente, pero el sistema de valores en que se basan tienen su origen en la antigüedad.

La sociedad contemporánea reconoce que todo ser humano, por el hecho de serlo, tiene derechos frente al Estado, derechos que éste, tiene el deber de respetar y garantizar o bien está llamado a organizar su acción a fin de satisfacer su plena realización. Estos derechos, atributos de toda persona e inherentes a su dignidad, son los que hoy conocemos como derechos humanos, los cuales el Estado debe de respetar, garantizar o satisfacer.

Existen otras escuelas que pretenden explicar la existencia de los derechos humanos como son: la escuela historicista, la axiológica, el estoicismo, etcétera, ésta última a la que ya hicimos alusión con anterioridad, de las que solo mencionaremos las siguientes:

La Escuela histórica o historicista argumenta que los derechos humanos son variables y relativos a cada contexto social en el que el hombre ha vivido, manteniéndose aquellos que vayan de acuerdo con el desarrollo de la sociedad. Cada etapa de la historia ha significado un catálogo de derechos que en otra época no parecen pertinentes. El historicismo, no deja de tener en el fondo cierto matiz del iusnaturalismo racional, pero se distingue de ésta corriente en cuanto a que hace hincapié en la categoría histórica del ser humano, de su evolución, de su transformación y superación. De acuerdo a esta tendencia, los Derechos Humanos son producto de la convivencia social que en la medida en que ha pasado por diversas etapas temporalmente va acumulando en conocimiento en la dignidad del hombre mismo y va creando valores y garantías para su protección.



De acuerdo a estas teorías los Derechos Humanos, no son otra cosa que el producto histórico de la superación humana en cuanto a esa dignidad indispensable para la vida plena de los seres humanos, de sus grupos y de la sociedad en su conjunto. Frecuentemente se identifica a esta corriente con una posición sociológica, más que nada por su enfoque en torno a la sociedad como ente vivo y en transformación constante.

La escuela Axiológica al referirse a los derechos humanos, menciona que son derechos morales, dicho de otro modo, valores de la dignidad humana. Esta corriente parte de la tesis de que el origen y fundamento de estos derechos no pueden ser jurídicos antes de ser valores del hombre; asegura que toda norma moral o jurídica presupone una serie de valores acerca de los fines de la vida individual, social y política lo cual justifica la fundamentación ética o axiológica de los derechos humanos.

Axiológicamente, esto es en los términos de valor, los Derechos Humanos, tienen que ser interpretados sin que en ello afecte la tendencia ideológica que asuma o que se tenga.

El valor que pretende alcanzar y que los uniforma, es el de la dignidad humana. De acuerdo al valor central que procura el derecho y que no es otro que la justicia, podemos afirmar que el valor específico de los Derechos Humanos tiene igual contorno: la justicia, que para Rafael Preciado Hernández, *“es el criterio ético de dar a cada quien lo que le corresponde de acuerdo a sus necesidades ontológicas para su plena realización individual y social”*, pero entendida de manera muy particular, porque se trata de plasmar como justos, los límites de respeto que el poder público debe asumir frente a las personas, por el mero hecho de pertenecer a la especie a la que pertenecemos.



### 1.1.3 Características de los derechos humanos

En cuanto a las características que la doctrina jurídica ha señalado respecto de los derechos humanos podemos considerar las siguientes.

- a) Generalidad.- Que consiste, en que los derechos humanos los tienen todos los seres humanos sin distinción alguna.
- b) Universales.- Porque para estos derechos no caben limitaciones de fronteras políticas, ni de creencias o razas, su esencia los lleva a manifestarse con dicha validez universal.
- c) Imprescriptibles.- Porque estos derechos no se pierden con el paso del tiempo, ni por ninguna circunstancia u otra causa que pueda extinguir a otros derechos no esenciales.
- d) Intransferibles.- Porque el derecho subjetivo derivado e individualizado que de ellos emana, no puede ser cedido, contratado o convenido para su pérdida o menoscabo.
- e) Permanentes.- Ya que protegen al ser humano desde su concepción hasta su muerte; pues no tienen valor sólo por etapas o generaciones, sino que siempre se van a encargar de cuidar y salvaguardar los derechos de los seres humanos.

La clasificación anterior es la que manejan los doctores en derecho Carlos Quintana Roldan y Norma Sabido Peniche.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> QUINTANA, Rolda, Carlos y SABIDO, Peniche, Norma. Op.cit. p. 24



Encontramos también que los derechos humanos, tienen como rasgos distintivos los siguientes.

- a) El rasgo de universalidad.- Se refiere a que la titularidad de dichos derechos se encuentran en todos los seres humanos y beneficia a todos; su posición no puede estar restringida a una clase determinada de individuos. La pertenencia a la especie humana es condición suficiente para gozar de los derechos humanos, en tanto que otras circunstancias como raza, sexo, inteligencia, edad, son irrelevantes, luego entonces, los derechos humanos son derechos que se conceden a los seres humanos por la simple razón de pertenecer a la especie humana, de ahí, se deduce que todos los seres humanos poseen un título igual a estos derechos.
  
- b) El rasgo de Incondicionalidad.- Refiere a que los derechos humanos no están supeditados a condición alguna, sino únicamente a los lineamientos y procedimientos que determinan los límites de dichos derechos, esto significa, que los seres humanos deben actuar con absoluta libertad, sin que por ello violen los derechos de los demás.
  
- c) El rasgo de inalienabilidad.- Estos rasgos se refieren a que los derechos humanos no pueden perderse ni transferirse por su propia voluntad, porque son inherentes a la idea de la dignidad de los seres humanos, en todo caso al disponer la persona de sus propios derechos, las normas jurídicas establecerán las condiciones para salvaguardarlos.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> NINO, Santiago, en ROCATTI. Op.cit. p. 19



Además de las clasificaciones señaladas con anterioridad encontramos que en la actualidad se le dan las siguientes características a los derechos humanos: <sup>19</sup>

- a) Internacionalización.- Se dice que la idea de los derechos humanos se ha internacionalizado, originado por la gran repercusión que las doctrinas están teniendo en todos los países, ya sea por voluntad propia o por presión de la conciencia internacional. Esto ha permitido instrumentar mecanismos de protección de estos derechos o integrar en sus ordenamientos internos un conjunto de reformas normativas para lograr tal fin. Como podemos ver esta característica se refleja, en la firma de innumerables tratados, convenios, protocolos o pactos que se dan cotidianamente en áreas globales del mundo o áreas regionales.
  
- b) Su alcance progresivo.- Se refiere a que la sociedad se encuentra en constante cambio, provocando que se tornen más complejas generando múltiples fenómenos, por lo que es necesario que éstos derechos se actualicen día con día, para que de esta manera puedan regularse las distintas conductas de los individuos.
  
- c) Su amplitud protectora frente a quienes los puedan violar.- Refiere a que protegerá a todos los seres humanos, de todas aquellos que dado su amplio poder social pretendan imponer sus decisiones y con ello dejar desprotegidos sus derechos.

---

<sup>19</sup> QUINTANA, Roldan, Carlos y SABIDO, Peniche, Norma. Op.cit. p. 25



### 1.1.4 Las tres generaciones de los derechos humanos

Los derechos humanos son ese espacio que la persona ha rescatado del poder estatal, y cada vez que existe una amenaza de autoritarismo por parte del Estado, se hacen valer las libertades y derechos del individuo. Los derechos humanos se han clasificado de diversas maneras, según su contenido o naturaleza y según se formularon históricamente. Es decir, las tres generaciones de los derechos humanos, se dice que son de carácter histórico, pues hay que considerar cronológicamente su aparición o su reconocimiento por parte del Estado dentro del orden jurídico normativo de un país.

La primera generación, se encuentra constituida por los derechos civiles y políticos, o bien por los derechos individuales, que fueron los primeros derechos formulados por la Revolución Francesa.<sup>20</sup> Esta primera generación se constituye por las motivaciones de los principales movimientos revolucionarios en diversas partes del mundo a fines del siglo XVIII, como resultado de esas luchas, se consagran como auténticos derechos y se difunden internacionalmente. Son conocidos también como "libertades clásicas".

Las ideas y valores de libertad, dignidad humana y democracia se funden con el mismo movimiento que exalta los derechos humanos, dando lugar así a una conquista irreversible que desembocará en la concepción moderna del Estado de Derecho. En ésta encontramos, el derecho a la libertad, a la democracia, a la vida, a la integridad física, la libertad de expresión, de creencias, de asociación, de decisión política, derecho a la propiedad, entre otros. La exaltación de los derechos humanos en aquella época, son considerados ideas y valores que desembocan por fuerza en el establecimiento del Estado de Derecho. Es así, que surge el Constitucionalismo Clásico, es decir, el Estado acepta la inclusión de ese primer grupo de derechos en el texto constitucional. A partir de ese hecho el Estado se obliga a respetar la esfera jurídica del particular y ajustar su actividad al principio de legalidad.

---

<sup>20</sup> ROCCATTI. Op.ct. p. 21



La segunda generación<sup>21</sup> tiene lugar durante y después de la Primera Guerra Mundial con la consagración, todavía dentro del ámbito del derecho interno, de los derechos sociales, en la Constitución Mexicana de 1917, en la alemana de Weimar de 1919 y, en general en las constituciones promulgadas con posterioridad al primer conflicto bélico en el mundo. Se encuentra integrada por los derechos económicos, sociales y culturales y por virtud de ellos el Estado de Derecho pasa a una etapa superior; es decir, debe ser ahora un Estado Social de Derecho. De ahí surge el Constitucionalismo Social, enfrentando la exigencia de los derechos socio-económicos escritos en las normas constitucionales, y para que sean realmente accesibles y disfrutables, se le exige convertirse en Estado de bienestar, para ello la escritura es insuficiente. Lo que indica que es urgente incrementar las políticas efectivas que permitan cumplir con las obligaciones ya sea de dar y hacer para que la ley escrita tenga vigencia sociológica, sin afectar en ninguna forma los derechos conquistados en la primera generación.

Los derechos humanos de la segunda generación por su naturaleza requieren de una erogación mayor por parte del Estado, este tiene la obligación de procurar su realización.

Los derechos humanos de tercera generación<sup>22</sup>, empiezan a promoverse a partir de la década de los sesentas, entre ellos tenemos el derecho al desarrollo, el derecho a la libre autodeterminación de los pueblos, el derecho a la paz, el derecho a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, a beneficiarse del patrimonio común de la humanidad y el derecho a ser diferente. En 1966, las Naciones Unidas anuncian el surgimiento de estos derechos, cuyo fin es el de promover el progreso social y elevar el nivel de vida de los pueblos. A los que integran este grupo también se les denomina Derechos de Solidaridad, consecuentemente requieren de la intervención participativa de todos los Estados, de los pueblos y la sociedad civil llevando de forma intrínseca un espíritu de corresponsabilidad en bien de la humanidad que es única, independientemente de las fronteras, razas, religión o cualquier otra condición.

---

<sup>21</sup> Idem

<sup>22</sup> Ibid. p. 22



Los derechos de esta generación tienen la particularidad de considerar al individuo no en forma aislada, sino como parte de un todo; que es la humanidad pues interpretan las necesidades de la persona humana vistas desde su dimensión social; convocando a la cooperación internacional para proveer el desarrollo de todos los pueblos; buscan preservar los recursos naturales a fin de garantizar un ambiente sano.

El maestro Bidart Campos, manifiesta que esta generación pertenece a una categoría denominada derechos difusos, colectivos o supraindividuales, los cuales han sido recogidos por algunas constituciones a fin de que poco a poco se vayan implementando mecanismos jurídicos para facilitar su eficacia. Estos derechos son altamente difíciles de ser plasmados en las normas nacionales e internacionales, y más complicado resulta aún su exigibilidad.

Los derechos de esta generación que ocupan un primer lugar son los derechos a la paz y al desarrollo. El desenvolvimiento de la actual sociedad internacional conduce a la creación de derechos que combinan lo individual con lo colectivo. Tal es el caso del derecho a vivir en paz.

## **1.2 Derechos de las mujeres**

En México es largo el camino recorrido en la lucha y promoción de los derechos políticos, sociales y culturales de la mujer. Los antecedentes se remontan al siglo pasado, e incluso antes, cuando hubo voces que se alzaron e intentos legales para equiparar algunos aspectos de estos derechos con los de los hombres pues aunque estos fueron aislados, sentaron las bases para una serie de hechos que se llegaron a cristalizar en reformas legales y con ello, conseguir el sufragio para las mujeres.



La desigualdad que existe entre el hombre y la mujer tiene raíces muy profundas en la historia de la humanidad, derivada principalmente de la función procreadora de la mujer, aunada a las labores propias del hogar cuya consecuencia es el confinamiento de la mujer en el ámbito doméstico.

Podríamos decir que en nuestro país, la legislación es avanzada ya que antes de que fueran exigidos y reconocidos en el ámbito mundial, muchos de los derechos de las mujeres estaban contemplados en las leyes mexicanas. Los grandes avances con relación a la protección y defensa de los derechos de las mujeres han aumentado considerablemente, pero lo que es una realidad es que a pesar de que se han establecido reformas en nuestro país para regular la situación jurídica de las mujeres con relación a la igualdad, la mayoría de las veces se torna imposible.

El reconocimiento de los derechos de las mujeres tiene su antecedente en la Revolución Mexicana de 1910, la cual tenía no sólo como propósito derrumbar el régimen de la dictadura porfirista, otorgar derechos a los obreros y dar plena libertad a los esclavos de las haciendas, sino también, conseguir como uno de los objetivos urgentes del movimiento, el reconocimiento de los derechos de las mujeres.

Durante el período de la colonia la función central de la mujer está basada en el matrimonio y la maternidad, se condena el aborto y la sexualidad, y se valora la sumisión, la debilidad y la entrega. Legalmente la mujer se consideraba igual al hombre de su raza, aunque en la práctica rara vez se cumplía.

Durante ésta época y algunos años posteriores a la Independencia de México, por ningún lado se menciona la educación de la mujer, esto no significa que no recibiera tal. La educación para las mujeres era muy limitada y se restringía a unos pocos años fuera de la casa. Esto respondía a las pobres expectativas de educación para ellas. No había más que dos caminos: el matrimonio o el convento, quien tenía más inquietudes escogía el segundo.



La mujer indígena aunque también gozaba de igualdad jurídica respecto al hombre, se enfrentaba no solo a las desventajas del sexo, sino que también a las de la raza y la clase. A las mujeres criollas se les impartían conocimientos básicos: primeras letras, escritura, religión, las reglas aritméticas más elementales y sobre todo las labores del hogar.

La mujer casada tenía en la legislación vigente la categoría de menor edad, de subordinada, podía heredar propiedades, títulos y negocios, pero el marido era quien se encargaba de administrar esos bienes. Solo el estado de viudez le permitía gozar plenamente de los derechos, ya que incluso podía ejercer la patria potestad.

Para las mujeres indígenas el matrimonio implicó dificultades, al pasar de un sistema poligámico a uno monogámico, ahora indisoluble y con la obligación por parte del hombre de elegir sólo a una de las esposas, se convirtió en práctica común la existencia de hijos ilegítimos y el abandono de éstos y de la mujer.

El matrimonio solía ser un arreglo por parte de los padres, se llevaba a cabo a temprana edad, pudiendo concretarse a los siete años de edad y realizarse a los doce años de la mujer. En los sectores de clase alta, la mujer aportaba una dote que administraba el marido y que era devuelta en caso de divorcio. El marido aportaba al matrimonio las arras que equivalían al diez por ciento de su patrimonio, cuya finalidad era para asegurar el mantenimiento de la esposa. En caso de divorcio la mujer tenía derecho a los bienes gananciales, que representaban el cincuenta por ciento de lo recabado durante el matrimonio, como retribución al trabajo doméstico.

De acuerdo con el derecho civil, la esposa debía obediencia al cónyuge y tenía que renunciar a la soberanía en la mayor parte de sus acciones legales, propiedades, garantías y ganancias, e incluso subordinarse en sus actividades domésticas.



Las mujeres sólo podían pedir la separación del esposo, en caso de que hubiese cometido adulterio en el hogar conyugal, con escándalo o escarnio público hacia la esposa legítima. Para las mujeres el delito de adulterio implicaba la ley dura, españolas y mestizas tenían como castigo el de ser entregadas junto con su amante, al marido, para que éste ejerciera la pena que considerara prudente, inclusive hasta la muerte. En caso de divorcio, ya sea por adulterio o por alguna enfermedad contagiosa, la mujer era depositada en una *Casa de Recogimiento*, instancia creada desde la primera mitad del siglo XVI y administrada por la Iglesia para proteger al sector femenino con problemas legales.

En el siglo XIX, se siguió considerando como lugar ideal de las mujeres el hogar, dedicadas a mantener la paz y el orden dentro de sus hogares. Sin embargo, durante la Reforma, uno de los principios de liberación fue el de fomentar la instrucción para ambos sexos, buscando a través de la educación, la integración de la mujer a la nación.

La educación primaria era obligatoria por ley, pero a las niñas no se les enseñaba historia ni civismo, se les instruía en los *deberes de la mujer en la sociedad y de las madres en las relaciones de familia y el Estado*,<sup>23</sup> higiene y medicina doméstica. Sólo se daba instrucción cívica a aquellas mujeres que iban a ser maestras.

En ésta época, se discuten algunas medidas que pueden dar a la mujer ventajas sociales, como el derecho automático de viudas y madres solteras a asumir la patria potestad sobre los hijos, la posibilidad de adoptar hijos y ser tutoras de menores, su autoridad al interior del matrimonio para la educación de los hijos, el rechazo a considerar un derecho del marido el matar a la esposa adúltera, la reducción del derecho del esposo sobre los bienes de su esposa y el disfrute de mayores derechos de las solteras.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> MUSEO Legislativo. *Derechos de la mujer mexicana*. p. 19

<sup>24</sup> *Idem*



A principios del siglo XX la educación femenina aunque contaba ya con más información seguía siendo casi nula en los temas de sexualidad y el cuerpo. Se intentó dar el conocimiento necesario en éste aspecto, sin embargo no fue aceptado.

Con la constitución de 1917 las mujeres logran incluir los derechos de igualdad legal, derechos y deberes del ciudadano, personalidad jurídica para firmar contratos y llevar sus propios negocios y bienes. Se reconoció la capacidad para asumir la patria potestad de los hijos, la misma autoridad que el hombre en el hogar, la supresión de la categoría de ilegitimidad para los hijos nacidos fuera del matrimonio y los derechos de la concubina y de la mujer en relación de amasiato.

Como producto de esas luchas se han logrado incluir reformas a los derechos de orden civil, constitucional, laboral, además de diversos ordenamientos jurídicos en los que se le otorgan ciertos derechos a las mujeres. La mujer conforma un importante sector de la economía nacional, la mujer obrera, la maestra, la mujer dedicada al campo, la mujer ama de casa, son actividades importantes para la transformación social.

A partir del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación, las mujeres deberían ejercer plenamente sus derechos civiles, con la igualdad en cuanto a capacidad jurídica y protección de la ley, igualdad de derechos en los asuntos relacionados con el matrimonio, con las relaciones familiares y en la vida pública y política. De igual manera las niñas, las jóvenes y las mujeres adultas, deberían ejercer su derecho al acceso igualitario a todos los sistemas de estudio, desde el nivel básico hasta el de la enseñanza superior o universitaria.

Las mujeres de todas las edades deben gozar de sus derechos sociales y económicos, tales como, la prevención de embarazos no deseados, la información sobre medidas de protección y prevención de las enfermedades transmisibles vía sexual y del sida, así como la atención y cuidado de la salud reproductiva.



Es en verdad degradante la forma en que en diversos países se obliga a las niñas y adolescentes a la mutilación o tortura genital, si bien es cierto existen determinadas costumbres que rigen una comunidad, también es cierto que actualmente la mujer cuenta con determinados derechos que la protegen de todo acto que pueda atentar contra su persona e integridad física, es por ello que todas esas costumbres y actos deben tener regulación inmediata para terminar definitivamente con la marginación y la discriminación de la mujer.

Asimismo las mujeres tienen derecho a la vivienda y a la propiedad de la tierra. Por ello, dentro de los derechos que se encaminan a la protección y defensa de la mujer encontramos los siguientes:

#### **a) Derecho a la educación**

La educación es considerada como un derecho básico. Sin embargo, en ocasiones ni siquiera es respetado, sobre todo en aquellas zonas rurales de nuestro país en las que la oferta educativa es insuficiente y la calidad de la educación no siempre es la que se espera.

Es necesario establecer una educación que promueva el desarrollo intelectual y emocional de las mujeres, así como el respeto a los derechos humanos. Con lo que todas las mujeres sin importar la edad reciban una educación que no sea discriminatoria y que a su vez promueva los valores de solidaridad, equidad y respeto.

Este derecho lo encontramos consagrado en el artículo tercero constitucional, así como en la convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer.



## **b) Derecho a la salud**

En nuestro país muchas mujeres de zonas urbanas y rurales, especialmente de poblaciones marginadas, enfrentan grandes dificultades para recibir atención médica y, cuando se les proporciona, en ocasiones es deficiente. La salud tanto física como mental, es uno de los derechos más importantes de las mujeres.

Por lo que es necesario que para ello cuente con:

1. Servicios de salud accesibles y de buena calidad;
2. Que los servicios de salud brinden atención integral tomando en cuenta las diferencias biológicas, médicas, psicológicas, laborales y económicas;
3. Que la información sobre los servicios de salud que recibimos tomen en cuenta nuestra condición de género.
4. Que en todas las instancias y programas de gobierno se incorporen estudios e investigaciones relacionados con la salud de las mujeres.<sup>25</sup>

## **c) Derechos sexuales y reproductivos**

Para que las mujeres tengan un desarrollo pleno, es necesario que sepan distinguir la sexualidad de la reproducción, así como reconocer sus necesidades y cuidar de su cuerpo.

---

<sup>25</sup> GONZALEZ, Lucero. Mujer los derechos humanos son tuyos, p. 23



Actualmente las mujeres cuentan con pocos recursos y por ende con menos posibilidad de acceso a servicios de información y de salud adecuados. En la mayoría de los casos la mujer puede contraer enfermedades por vía sexual, puesto que sus parejas tienen una vida sexual activa con otras personas, provocando de esta manera el contagio, sin embargo, las mujeres no toman la decisión de optar por las medidas necesarias para evitarlo. Por lo tanto, es importante difundir la educación sexual para la mujer, en todos los niveles, con el fin único de evitar el contagio.

#### **d) Derecho a no ser víctimas de violencia**

Se considera que hay violencia contra las mujeres, *"en todo acto tendiente a inferirle un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, el acoso la coerción o la privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como en la privada"*.<sup>26</sup>

Uno de los grandes conflictos a los que se siguen enfrentando las mujeres es a la violencia, y por ello se han creado instancias que trabajan para resolver este grave problema.

La violencia está presente en la vida de muchas mujeres y en muchos casos está directamente relacionada con situaciones de extrema pobreza y marginalidad. Es necesario prevenir la violencia en perjuicio de las mujeres, por lo que se debe combatir; luego entonces, la mujer debe contar con los siguientes derechos, que le ayuden a evitar todo tipo de violencia:

1. Contar con los servicios de ayuda adecuada y eficiente para evitar y combatir la violencia dentro y fuera del hogar;

---

<sup>26</sup> Ibid. p. 26



2. Que se prevengan, investiguen y castiguen los actos de violencia contra las mujeres cometidos por cualquier persona, incluidos funcionarios públicos o miembros de la policía, las fuerzas de seguridad, el ejército y las fuerzas armadas; y
3. Que no se aluda o se aplique ninguna costumbre, tradición o principio religioso como pretexto para justificar la violencia contra las mujeres.<sup>27</sup>

Respecto a este derecho de las mujeres, se han establecido determinados ordenamientos jurídicos que permiten darles una debida protección. Existe actualmente una ley denominada "Ley de Asistencia y Prevención de Violencia Intrafamiliar"; en el ámbito internacional encontramos la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer.

#### **e) Derecho a la participación política**

Para las mujeres elegir, decidir y ejercer su voluntad ha sido un proceso histórico de subversión. La posibilidad de elegir a un gobernante o ser elegida para gobernar son atributos de la ciudadanía que las mujeres han ido ganando a fuerza de combatividad. Con todo y cuanto han realizado las mujeres por hacer valer este derecho, todavía es limitado.

Desde 1953, las mujeres tienen derecho a votar y a ser elegidas para cargos públicos, pero a pesar de ello, la participación en la política y toma de decisiones en este ámbito es reducida. Por lo tanto, es necesario que la mujer tenga una participación activa y de manera equitativa en las instituciones gubernamentales, en la administración pública, entre otros, así como tomar decisiones en igualdad de condiciones que los hombres, tanto en el ámbito público como en el privado y recibir capacitación para fomentar el liderazgo de las mujeres.

---

<sup>27</sup> Ibid. p. 27



Este derecho se encuentra consagrado en los artículos treinta y cuatro y treinta y cinco de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**f) Derecho a un medio ambiente sano**

Las mujeres desempeñan un papel muy importante en el manejo y conservación de los recursos naturales y el medio ambiente. Históricamente se le atribuye el origen de la agricultura cuando los hombres nómadas perseguían a los animales. La crisis ambiental actual no sólo tiene que ver con la naturaleza, sino también con los patrones de reproducción y consumo.

La degradación ambiental tiene efectos negativos sobre la salud y bienestar y la calidad de vida de la población. Esta situación se agrava en el caso de las mujeres que representan un alto porcentaje de la población marginada con escaso nivel educativo y con menor calidad de vida.

Se establecen determinados preceptos tendientes a mejorar la participación de las mujeres en este sentido, que son:

1. Participar en los planes de ordenamiento ecológico territorial y de manejo de los recursos naturales;
2. Que las políticas de desarrollo sostenible incluyan la perspectiva de género en sus programas;
3. El uso de tecnología que no implique peligro para la vida y salud de las mujeres;
4. Educación y capacitación en el manejo adecuado de los recursos naturales y en la conservación del medio ambiente, que consideren los aportes y las necesidades de la mujer, y
5. Participar en la toma de decisiones para conseguir un medio ambiente sano.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Ibid. p. 35



Otro derecho que se entiende confinado también a la mujer, es aquel que se refiere a usar los medios de comunicación; éstos últimos influyen en la vida cotidiana de las personas y especialmente en su capacidad para relacionarse social, cultural y políticamente. A través de ellos, se proyectan imágenes en torno a la mujer en ocasiones degradantes y ofensivas. La presencia de las mujeres es necesaria para evitar esas falsas imágenes.

### **1.3 Trabajo de las mujeres como un derecho fundamental**

Otro de los derechos con los que cuenta la mujer es el derecho al trabajo, considerado como un derecho fundamental, consagrado en nuestra Constitución dentro de sus artículos: cuarto, quinto y ciento veintitrés de dicho ordenamiento. La discriminación laboral contra las mujeres sigue existiendo, pese a que debido a su preparación académica han alcanzado niveles más altos.

Es necesario difundir la igualdad de las mujeres con relación a los hombres, para que de esta manera, las mujeres cuenten con un salario igual, que los horarios laborales permitan compartir equitativamente las responsabilidades dentro de la familia, respetando los derechos que se establecen por razón de maternidad y paternidad. Que se le conceda a la mujer la posibilidad de prestar un trabajo, sin importar su estado de gravidez, siempre y cuando no ponga en peligro la vida o la salud de ésta o la del producto de la concepción. También es necesario establecer el respeto a las mujeres para que no sean discriminadas al momento de ocupar algún puesto.

Con lo anterior es necesario definir qué se entiende por trabajo y cuál es la rama del derecho encargada de regularlo, para así determinar donde se encuentran consagrados los derechos de las mujeres.



Primeramente la Ley Federal del Trabajo define el concepto de la siguiente manera:

*"... se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".*

Partiendo de esta definición, el trabajo puede ser desempeñado por cualquier persona que cuente con la capacidad necesaria para realizar una actividad determinada, sin importar su sexo. El derecho del trabajo es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que existen entre trabajadores y patrones.

Diversos autores tratan definir el derecho de trabajo como una acepción de rama jurídica, entendiendo por tal, como *"el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo"*.<sup>29</sup>

Existen diversos ordenamientos encargados de regular la situación laboral de las mujeres, protegiendo la no discriminación o la desigualdad en el empleo, conceptos que deben difundirse para que no haya más violación a éstos derechos. Dichos ordenamientos son la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, por lo que se refiere a la maternidad, esto es en el ámbito nacional. En el ámbito internacional, encontramos diversos tratados en materia laboral, que tienden a la protección de los derechos de las mujeres.

Constantemente se ha visto que la mujer es discriminada para desempeñar un trabajo debido a su condición, en la actualidad todavía nos encontramos con empresas que no admiten mujeres en sus respectivos establecimientos sólo por el simple hecho de ser mujeres.



Nos encontramos ya en un país donde todos los hombres y mujeres cuentan con los mismos derechos y tienen la misma capacidad intelectual para desarrollarse en una actividad determinada, por lo que es necesario difundir los derechos con que cuentan las mujeres, no sólo en el ámbito laboral, sino también en otros campos que ya con antelación mencionamos, pues solo de esta manera se logrará el pleno desarrollo de las mujeres, logrando esa igualdad “teórica” consignada en nuestras leyes.

Trataremos con más detenimiento el derecho de las mujeres al trabajo, en el capítulo tercero del presente trabajo.

---

<sup>29</sup> MUÑOZ, Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. p. 60



## CAPITULO II.

### ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA MUJER EN EL TRABAJO.

Parece constatarse que las mujeres han realizado trabajos muy variados, según las distintas épocas y lugares ( incluso dentro de una misma época y un mismo lugar); desde aquellos que requieran una gran fuerza y resistencia física, hasta los que precisan una especial habilidad y destreza manual. Así hemos encontrado muchas mujeres trabajando en las minas, construyendo diques, transportando pesos, haciendo la guerra; así como también hilando, tejiendo o tocando instrumentos musicales.

Han existido algunas tareas que han marcado históricamente al sexo femenino: las imágenes de mujeres con un niño o una niña a cuestas, con un cántaro en la cabeza, lavando, preparando alimentos, hilando, bailando para entretener a los poderosos, son imágenes que se repiten indistintamente en diversas épocas y lugares. Además, algunas de esas tareas parecen haber sido realizadas en la mayoría de las sociedades exclusivamente por mujeres; el cuidado de los niños y de las niñas, el cuidado de las personas ancianas y enfermas.

Se trata de tareas realizadas con los servicios personales, tareas que compartan el cuidado material y físico de las personas que no pueden valerse por sí mismas, pero también el cuidado y la satisfacción de necesidades corporales, materiales y sexuales de todos los hombres en general. Este tipo de tareas, en la medida que se centran en la satisfacción directa de necesidades personales de otros seres conlleva una pérdida de conciencia en la propia individualidad y de los propios intereses en quienes las realizan, sobre todo si son realizadas gratuitamente, como suele ser el caso de las mujeres.



Son tareas efectuadas habitualmente en un espacio físico restringido, que supone una relación de proximidad estrecha en el ámbito del hogar. Esto permite que las mujeres puedan desarrollar su trabajo aisladas unas de otras, confinadas en un espacio muy limitado.

## 2.1. Trabajo de las mujeres en la antigüedad

### 2.1.1. Roma

La casa romana incluía no sólo a los parientes legalmente dependientes del cabeza de familia, sino que también a los esclavos. Las familias poderosas poseían miles de esclavos, viviendo en sus distintas dependencias y la casa del emperador era sin duda la mayor.

Los propietarios de esclavos invertían en la posesión humana esperando realizasen ciertos servicios y que por tanto su propia riqueza se incrementaría y su confort personal mejoraría. La complejidad de la esclavitud romana era tal que una mujer podía ganar más prestigio casándose con un esclavo que con una persona libre y los esclavos y ex esclavos podían ser mejor educados y disfrutar de una seguridad económica mayor que los pobres nacidos libres.

El número de los trabajos reservados a las mujeres era menor que el de los esclavos. Algunas mujeres fueron esclavizadas sólo en la edad adulta, ya fuera por raptos o piratas, o porque eran acompañantes en las campañas o bien ciudadanos normales en lugares que eran conquistados por los romanos.

La mayoría de las mujeres no tenía ninguna práctica más allá de las tradicionales tareas caseras. *"En la esclavitud, como en la libertad, podían trabajar como hilanderas, tejedoras, sastras, remendadoras, amas de cría, niñas, ayudantes de cocina y criadas en general"*.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> POMEROY, B. Sarah. Diosas, ramerías, esposas y esclavas. Mujeres en la Antigüedad Clásica. p. 214



Debido a que los ingenieros romanos ideaban métodos mecánicos para transportar grandes cantidades de agua, las esclavas no acarreaban agua en la misma medida que las griegas. Más aún las esclavas recibían una enseñanza especial en la casa romana rica y trabajaban como empleadas, secretarías, doncellas, planchadoras, peinadoras, peluqueras, masajistas, lectoras, comediantes, comadronas y asistentes de enfermería.

Las mujeres eran siempre utilizadas para fines sexuales, ya fuera de sus otras responsabilidades domésticas, o como ocupación principal. El comercio sexual dio grandes beneficios a los propietarios de esclavas. Las mujeres trabajaban de prostitutas en burdeles o en tabernas o baños abiertos al público. En la misma categoría, pero a nivel más alto, estaban las mujeres instruidas para trabajar como actrices o comediantes de todos los tipos. Las actrices a veces aparecían desnudas y realizaban actos sexuales en escena.

Ahora bien, es importante destacar que existían esclavas que tenían la posibilidad de tener bajo su dominio a esclavos, sin embargo la mayoría de estas mujeres no eran muy ricas, sino que más bien formaban parte de la clase trabajadora romana, sirviendo como tenderas y artesanas o continuando en el servicio doméstico.

Las ocupaciones que ejercían eran comúnmente aquellas para las que habían sido preparadas siendo esclavas. Las mujeres fueron creadoras de las manufacturas textiles a lo largo de la antigüedad clásica. Los trabajos en lana eran tradicionalmente una tarea femenina. El hilar fue considerado un oficio exclusivo de las mujeres.

Muchas mujeres de las clases bajas, esclavas y libres, estaban también empleadas en el trabajo de la lana y a la vez en el hogar y en establecimientos de pequeña gala industrial, donde se juntaban los trabajadores con las mujeres como tejedores y pesadores de balas de lana. El hilado sin embargo continuó siendo un trabajo exclusivamente femenino. Pero las mujeres no se limitaban sólo a hilar.



Los trabajos de lavandería eran realizados por mujeres y hombres, a diferencia de la Atenas clásica, donde ésta ocupación estaba limitada a las mujeres.

Que los hombres trabajaran como tejedores es probablemente el resultado de la organización de esta tarea en industrias pequeñas durante el período romano.

Las libertas ya que a menudo venían del Este, vendían frecuentemente artículos de lujo o mercancías exóticas tales como tintes de púrpura o perfumes. Vendían además muchas mercancías selectas como vestidos y alimentos, y trabajaban como camiceras e incluso como pescadoras, pregonando su mercancía.

Las ocupaciones de las mujeres en Pompeya son un buen ejemplo de los tipos de actividad económica que realizaban. Pompeya<sup>31</sup> era una antigua ciudad de Italia, fundada por los oscos y sometida posteriormente por Silia, convirtiéndose en una colonia romana.

Se encuentran trabajos tan bajos como mercader de judías o vendedora de clavos y tan altos como empresaria comercial o médicos. Los nombres de mujeres estampados en tuberías y ladrillos demuestran también su relación con las actividades de la construcción; desde la propiedad de un taller de fabricación de ladrillos o de cortar piedras, por parte de una mujer de la clase alta, a la participación real en la fabricación de materiales de construcción por trabajadoras de clase baja que participaban en el trabajo de albañilería.

Muchas mujeres trabajaban en tabernas como camareras y en mostradores sirviendo bebidas y comidas. Estas eran elegidas sin duda por su habilidad para atraer clientes, y a veces las tabernas tenían habitaciones destinadas para la prostitución.

---

<sup>31</sup> Idem. p. 223



Durante el período monárquico, la población estaba constituida por los campesinos, agricultores, personas dedicadas al pastoreo y por los gremios artesanales. El *pater familia* era el jefe de la economía doméstica, rural en su origen y único titular de los derechos y obligaciones jurídicos.

El *pater familia* tenía potestad absoluta y de por vida sobre las personas respecto del derecho a la vida y a la muerte tanto de las mujeres, como de sus hijos e hijas, esclavos y esclavas. Sólo el hombre tenía existencia jurídica en esa época.

La mujer nunca comparecía bajo ningún concepto, ni siquiera como testigo; no podía reclamar sus derechos sobre la propiedad si enviudaba. Muchas tareas artesanales se desempeñaban en el marco de la economía doméstica, tales como, confección de vestidos, fabricación de pan y de pasteles, arreglos de utilería, etc. Hilar y tejer eran actividades reservadas a las mujeres de la casa, además trabajaban en diversas tareas agrícolas.

Con la República se desarrolló enormemente la propiedad individual lo que supuso la disminución del poder económico del *pater familias*. El auge del comercio exterior originó fortunas mobiliarias.

Durante el Imperio, la mano de obra servil, mayoritariamente femenina, trabajaba el lino y los bordados para la exportación en Roma. También empleaban mano de obra femenina en los talleres de tejidos, hilaturas y tintado. A partir del siglo III se extendió el trabajo de la lana. "Encontramos talleres femeninos para la fabricación de los tejidos de lana en Tiro, Lidia, Cesaréa, Tarento, Pusolas, Ancona, Baines, Siracusa, Cumas, Lucera".<sup>32</sup>

Encontramos también algunos antecedentes acerca del trabajo de las mujeres hispanorromanas<sup>33</sup>, su actividad productiva supone su participación en determinadas ramas de la producción a parte de la agricultura, tales como textiles, embutidos o manufacturas de uso doméstico.

<sup>32</sup> SULLEROT, Evelyne. *Historia y sociología del Trabajo femenino*, p. 49

<sup>33</sup> DUBY, George y PERROT, Michelle. *Historia de las mujeres en Occidente*, p. 581



En realidad la labor femenina de aquella época supone dos vertientes distintas: una la relativa al ámbito de las tareas domésticas, que implicaba en general a todas las mujeres, pero principalmente a las de condición no aristocrática; otra la ocupación profesional femenina, propiamente dicha, de ámbito sociológico, más restringido, pero de indudable importancia socioeconómica, puesto que se trataba de un trabajo remunerado, aunque los testimonios conservados en este sector de la economía hispanorromana son escasos.

No obstante, los oficios femeninos, no se reducen al marco familiar o doméstico, sino que alcanzan también algunas actividades del sistema productivo peninsular. Junto a los oficios tradicionales reservados a mujeres como el de nodriza, generalmente ejercido por una liberta vinculada al servicio de la casa de su patrona o el de simplemente doncella, pero también tenía empleo como peinadora o peluquera.

### 2.1.2 Grecia

El trabajo manual aparece en aquella época como una actividad extraña a la pura esencia del hombre. Era propio de las mujeres y de la esclavitud. *"Todo trabajo manual corrompe por cuanto mezcla el alma y la materia, por lo que a las mujeres y personas esclavas se le descartará de todo cuanto se considere noble especialmente de la política y el arte."*<sup>34</sup>

En la época de Homero, sus relatos dan cuenta de la vida de los antiguos griegos, las mujeres participaban activamente en la producción, y no eran totalmente iguales en derechos, pero eran relativamente libres.

---

<sup>34</sup> MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES. *El trabajo de las mujeres a través de la historia*. p. 25



Las ocupaciones que enumeró Homero para las mujeres mortales y para las diosas son las mismas que desarrollaron las mujeres en Atenas durante los siguientes cuatrocientos años. El único avance tecnológico que facilitó el trabajo de las mujeres detectado en la Atenas urbana fue el proceso del suministro de agua a fines del siglo V a. C. Transportar agua en un recipiente llevado en equilibrio sobre la cabeza era una típica ocupación femenina.

Alexandra Kollontai, nos dice que en éste período, no se puede establecer con certeza el matriarcado, pues *"En todo caso, como la población griega conoció precozmente una forma de vida económica suavizada, podemos suponer que el matriarcado, no estaba, con mucho, tan generalizado en Grecia como en Egipto o en otros pueblos más específicamente agrícolas"*.<sup>35</sup>

En Atenas, en la época de Pericles, las mujeres continuaban manejando la muela y machacaban el grano; en la industria, en las minas de plata o de hierro, las mujeres seguían siendo quienes separaban el mineral de su ganga, lo pasaban por la muela y lo lavaban. Esta clase trabajadora femenina era una minoría ya que las esclavas empleadas en la industria trabajaban en los talleres textiles.

Es por ello que en Grecia en la mayoría de los casos siempre se veneraba a una diosa, así en la historia de ésta Ciudad se encuentra la diosa de la fecundidad, Démeter. Por medio de la diosa Atenas los griegos veneraban la sabiduría femenina. Los hombres le deben a las mujeres de sus antepasados, las artes del hilado y del tejido, lo mismo que el invento de las pesas y las medidas y el cultivo del olivo.

Otras religiones reflejaron la posición de la mujer, la diosa Temis que sostenía los dos platillos de la balanza. Lo que prueba que en el período preclásico de Grecia, la mujer había ocupado una posición dominante y que era ella la encargada de resolver los conflictos que ocurrían en la familia.

---

<sup>35</sup> KOLLONTAI, Alexandra. Mujer, historia y sociedad. Sobre la liberación de la mujer. p. 68



Es en la época que nos ocupa, cuando se establecen determinados derechos como el matrimonio, la propiedad privada y la economía familiar individual. No es de extrañarse que en éste período económico los griegos comenzaron a predicar a las mujeres las virtudes familiares.

Sin embargo si examinamos la época en que el Estado Griego, se basaba en la propiedad y el trabajo de los esclavos. Nos encontramos que: *"las mujeres una vez que la cultura griega se desarrollaba, las ciudades se convertían en metrópolis del comercio internacional y la artesanía era floreciente, tuvieron que renunciar a la totalidad de sus antiguos derechos y privilegios, convirtiéndose en la esclava doméstica de su señor y amo, es decir, de su marido".*<sup>36</sup>

En ésta época la igualdad sólo existía entre los esclavos, es decir, estaban privados de su libertad y oprimidos, ejecutaban los mismos trabajos y sufrían igualmente el hambre y todo tipo de enfermedades y males. Naturalmente las mujeres comparadas con los esclavos tenían derechos, sin embargo una mujer ciudadana libre, tenía determinados derechos e incluso privilegios, pero no por sus propios méritos, sino que más bien éstos se los debían a sus maridos.

Las mujeres estaban dedicadas por completo a hilar, tejer, cocinar, y vigilar a los criados y esclavos de la casa. Esto es, estaban ocupadas en trabajos domésticos en el ámbito familiar. En una fase muy prematura del desarrollo social, la mujer griega había sido considerada una fuerza productiva importante para la colectividad. Sin embargo con el acceso de la propiedad privada, y desde que la producción se basaba en trabajo de los esclavos, se transformó en un instrumento de procreación. En Grecia había mujeres que se encontraban aisladas, y sin embargo dieron una gran contribución importante a la ciencia, al arte y a la filosofía.

---

<sup>36</sup> Ibid. p. 69



Debido a la necesidad de seguridad que en parte proporcionaban las murallas de las ciudades, la vida urbana sustituyó en gran parte a la vida rural de los atenienses. El efecto de la urbanización respecto a las mujeres fue que sus actividades fueran, haciendo su trabajo menos visible y por lo tanto menos valorado.

La vida urbana creó una fuerte separación entre las actividades de los hombres de las clases superiores y de clases bajas, así como entre la de los hombres y de las mujeres. *"Las mujeres de las clases superiores, excluidas de las actividades de los hombres supervisaban y cuando así lo deseaban, realizaban muchas de las tareas que se consideraban propias de los esclavos."*<sup>37</sup>

Desde el momento en que un trabajo era despreciado, también lo era el que lo realizaba. El trabajo de las mujeres era productivo, pero al ser semejante al de los esclavos, no era debidamente valorado según la ideología de la Atenas clásica.

Las mujeres, pues, eran puestas a hilar y a tejer, labores que todas habían aprendido como formando parte de la educación de una dama que tenía que vigilar a sus esclavas, pero que nunca había esperado tener que ejercer con el fin de obtener ingresos. El resultado fue una mejora en las disposiciones de las mujeres, así como en la actitud de los hombres de la casa hacia ellas.

Las mujeres cualquiera que fuere su clase, trabajaban principalmente en la casa con objeto de guardarla. También se ocupaban del cuidado de los hijos, de atender a las esclavas enfermas, de confeccionar ropa y de la preparación de los alimentos. Este último era considerado como un trabajo exclusivo de las mujeres.

Las mujeres de las clases altas realizaban más bien una labor de dirección que la ejecución por sí mismas de los trabajos domésticos. Las mujeres de las clases pobres trabajaban fuera de la casa, la mayor parte de ellas prosiguiendo tareas que eran una prolongación del trabajo que hacían en sus hogares.

---

<sup>37</sup> POMEROY, Sara, B. Op. cit. p. 88



Se empleaban pues como lavanderas, tejedoras, y otras actividades relacionadas con el vestido. También trabajaban como vendedoras, ofreciendo alimentos o lo que habían tejido o cocinado en sus casas. También se empleaban como nodrizas y parteras.

Las mujeres no podían vender ni comprar tierras. Las leyes de Atenas restringían a mujeres y menores la capacidad de contratar por valor superior a un *medimno* de cebada (un *medimno*, representaba el sustento de una familia normal durante seis días).<sup>38</sup>

### 2.1.3 Edad media

Durante la Alta Edad Media (siglos V a X) se consolida en Europa el régimen señorial, estructura económica y social que permanecerá vigente hasta el siglo XIX. La mayor parte del territorio europeo se divide en zonas autárquicas, cada una de las cuales busca su propia defensa del orden social y económico. Los pequeños y medianos campesinos se acogieron a la tutela de algún propietario quien a su vez adquiere potestad para demandar de ellos prestaciones económicas. Estos campesinos sin tierra, por su parte, se organizaron en régimen de servidumbre; quedando ligados, además, a trabajar algunos días de la semana las tierras del señor.

Existía una jerarquía entre hombres y mujeres dentro del proceso del trabajo; las mujeres trabajaban siempre bajo la autoridad permanente del padre, del marido, o del hermano. Ellas no eran dueñas del producto de su trabajo, por lo que no controlaban la utilización o distribución que se haría posteriormente de tal producto. Todo cuanto poseía era administrado por su marido.

---

<sup>38</sup> Ibid. p. 91



Las mujeres e hijas de los siervos, de los labriegos y de los pequeños campesinos, constituían el grueso de la población femenina en el Medioevo. Las formas de retribución del trabajo podían estipularse de distintos modos: *"desde por faena realizada hasta por temporada y con un jornal fijo. Se contrataban mujeres para todo tipo de tareas."*<sup>39</sup>. Por lo tanto las mujeres realizaban tareas como las diversas faenas de la siembra, siega y cosecha; cuidaban de los huertos y del ganado, molían el grano y almacenaban las reservas de leña, es decir, participaban en todas las faenas realizadas por los labriegos en campos y pastizales.

Pero existían trabajos que estaban específicamente reservados a las mujeres: ir a buscar el agua a la fuente, al pozo o al río, encender el fuego, mantener el orden dentro del hogar cocer el pan, salar la carne, hacer la cerveza, cuidar de la familia y de las personas enfermas, atender los partos, preparar y llorar a los muertos, fabricar tejidos, confeccionar la ropa, etcétera.

A partir del siglo XI, cuando los grandes propietarios recurren a la contratación de peonaje para explotar sus tierras, utilizaron la mano de obra de hombres y mujeres, éstas últimas desempeñaban todo tipo de trabajos.

La presencia de mercaderes fomentó una inclinación cada vez mayor a cambiar productos sobrantes y a producir para un mercado, lo que trajo como consecuencia el nacimiento de una industria rural de carácter doméstico. Esta industria, fundamentalmente textil, fue desarrollada por las mujeres en las épocas del año en que las labores agrícolas decrecían. Se dedicaban a fabricar en su casa telas y trajes que vendidos después en el mercado, proporcionaron un mayor desahogo a la economía familiar. Con el paso del tiempo las mujeres trabajaron a sueldo para los grandes industriales, que encontraron en ellas una mano de obra abundante, barata y moldeable. Nace así el trabajo a domicilio.

---

<sup>39</sup> DE VEGA, Eulalia. La mujer en la historia, p. 20



El desarrollo urbano trajo consigo la aparición de una burguesía cuya base económica no era la tierra, sino la industria y el comercio. Las mujeres del campo tuvieron indudable valor económico propio, ya fueran campesinas libres o siervas no libres. El funcionamiento de una propiedad campesina, ya fuera libre o no, era en gran medida un asunto familiar en el que las mujeres tenían un importante papel a la hora de suministrar la necesaria fuerza de trabajo manual.

Tenía su puesto en la siega, el atado de gavillas y la recolección del heno no solo para su pequeña propiedad, sino a menudo como parte de los servicios que debían a su señor, además de ocuparse de trabajos básicamente femeninos como cuidar las aves de corral, ordeñar a las vacas y hacer mantequilla y queso. Se les consideraba inferiores y por ello, no tenían poder ni voto dentro de la aldea o señorío.

Margaret Wade Labarge, nos dice que: *"Las esposas campesinas eran trabajadoras de jornada completa cuyas tareas eran esenciales para la subsistencia y bienestar de su casa. No sólo compartían el trabajo agrícola general, sino que también trabajaban en el pequeño huerto de su patio donde podían cultivar verduras, recogían hierbas y leña en el campo comunal y en ocasiones llegaban a tener uno que otro animal".*<sup>40</sup>

Aparte de todas estas tareas domésticas, muchas esposas se dedicaban a empresas comerciales como la fabricación de cerveza y la panadería e incluso podían ejercer como carniceras. *"En Inglaterra la fabricación de la cerveza era realizada fundamentalmente por las mujeres. En algunas ciudades la panadería era una actividad exclusivamente femenina."*<sup>41</sup>

La fabricación de cerveza era una ocupación ideal para las mujeres, ya que los procesos de su manufacturación duraban varios días, pero no requerían atención continua, por lo que se podían hacer otras cosas al mismo tiempo.

<sup>40</sup> WADE, Labarge, Margaret. La Mujer en la Edad Media. p. 208

<sup>41</sup> DE VEGA, Eulalia. Op. Cit. p. 24



Los panaderos tanto hombres como mujeres, solían proceder de las familias bien establecidas y respetadas de su comunidad y la fabricación de cerveza y panadería se combinaban a menudo por ser actividades compatibles, aunque el equipamiento para la panadería era más caro y por ello hacían falta más recursos.

En el siglo XIII la incorporación de las mujeres a las nuevas formas de vida y de trabajo era una realidad en Europa. Lo más común era que la esposa ayudara al marido en su labor profesional, pero también existían mujeres que practicaban un oficio de forma independiente. En todo caso, la división del trabajo en función del sexo estaba claramente marcada: las mujeres se concentraban en los oficios relacionados con las tareas que venían realizando en sus hogares.

Así los oficios femeninos por excelencia, en los que las mujeres eran mayoría, estaban relacionados con la industria textil y de confección: hilanderas, tejedoras, encajeras, costureras o confeccionistas de ropa. Las mujeres también eran mayoría en los oficios ligados a la producción y venta de comida, bebida, cuero y metal.

Durante la Baja Edad Media, todo trabajo industrial y comercial se organizó sobre la base gremial. En un primer momento tuvo carácter de defensa y ayuda mutua, basándose en la existencia de maestros, oficiales y aprendices. Nadie podía ejercer un oficio sin haber pasado por las etapas de aprendiz y oficial.

Las mujeres en general, nunca pudieron acceder a los gremios en igualdad de condiciones con los hombres. Las que conseguían acceder estaban sometidas a las mismas reglas que los hombres en lo referente al despido, pero el salario femenino era inferior, dentro de un mismo oficio y en todos los países.

Normalmente los comerciantes más importantes eran los que controlaba el gobierno de la ciudad, pero las artes y los oficios tenían sus propios grados de importancia social.



A principio del siglo XIII comenzaron a organizarse en gremios o corporaciones que se desarrollaban rápidamente. *"Se agrupaban todos los trabajadores del mismo oficio con la finalidad de ayudarse mutuamente y defender sus intereses."*<sup>42</sup>

Los términos laborales, los derechos de los maestros y las maestras, las normas con respecto al aprendizaje, las horas de trabajo y la inscripción de miembros eran asuntos controlados generalmente por estos grupos.

Algunos gremios aceptaban mujeres, aunque la mayoría de las veces eran viudas de hombres que habían pertenecido al gremio, otros, como el de las hilanderas de seda y el de las bordadoras, eran mayoritaria o exclusivamente femeninos.

Estas cofradías a veces se constituían siguiendo las bases de un oficio o a veces a partir de una parroquia específica o con un fin piadoso concreto y su posición social y económica variaba. La mayoría tenía miembros femeninos, por lo general maridos con sus esposas, o bien mujeres solteras.

Se pueden encontrar mujeres en casi todos los oficios pero en el ramo textil y en la confección era donde abundaban más. El hilado y el tejido de la seda era una tarea realizada sólo por el sector femenino. Se trataba de un oficio de lujo a cuyo cargo se hallaban las mujeres de ricos mercaderes.

Especial relevancia merecen, por los procesos a los que fueron sometidas, las mujeres que ejercían como curanderas o comadronas. Cultivaban hierbas medicinales, mitigaban con sus preparados las dolencias de las gentes campesinas, atendían a las parturientas y procuraban abortos.

---

<sup>42</sup> Ibid. p.22



Excluidas de la ciencia oficial, aprendían las unas de las otras y se transmitían sus experiencias entre compañeras. Más tarde se convirtieron en pretexto para el exterminio de miles de mujeres acusadas de brujas.

A partir del siglo XVI, se desarrolló una lucha constante definiendo el trabajo de la mujer. Algunos oficios realizados tradicionalmente por las mujeres fueron usurpados por los hombres, por ejemplo la fabricación de cerveza o de las velas. Al ser expulsadas las mujeres de los oficios, tuvieron grandes dificultades para acceder a los talleres, razón por la cual, las condiciones laborales de éstas empeoraron progresivamente.

En el siglo XVII, con la revolución preindustrial, se consolidaron las tendencias iniciadas en el período anterior, que ocasionaron el desplazamiento de las mujeres hacia sectores productivos marginales. El número de trabajadoras a domicilio, aumentó considerablemente. Mecanizando el hilado y el tejido, ocupándose del tintado, oficio que les fue arrebatado posteriormente.

En el siglo XVIII, los hombres de la clase media revalorizaron el concepto del trabajo, que es su principal fuente de riqueza, por lo que comenzaron a utilizar a sus mujeres, muchas de ellas fueron relevadas del cuidado de los hijos e hijas, aunque no de la obligación de cuidar y servir al marido.

El trabajo remunerado, al igual que la vida pública, estaba reservado para el hombre, y la mujer debía ocuparse exclusivamente de su bienestar y del de su familia.

A partir del siglo XVIII, a las mujeres se les permitió una instrucción mínima con la finalidad de que se estuvieran en condiciones de criar y educar a sus hijos e hijas. La responsabilidad de las mujeres era proporcionar un hogar seguro en el que los menores pudieran ser cuidados y educados en la inocencia y la moralidad.



## 2.2. La participación de la mujer mexicana en el trabajo.

### 2.2.1. Participación en la Época Colonial

Lo que los indígenas vivieron como la catástrofe que terminó con su mundo fue un proceso que abrió paso a otra realidad. La conquista española enfrentó a dos mundos, ambos poderosos, en un proceso de expansión política, militar y profundamente religiosa, ambos caracterizados por ser un sistema patriarcal o de predominio masculino. La conquista significó la destrucción de un mundo y abrió las posibilidades técnicas y económicas que incorporaron a México al capitalismo mundial, pero desde la dependencia.

España era también un país que sufría profundas contradicciones sociales y culturales, las cuales se reflejaban en la concepción acerca del sujeto femenino: de la tradición clásica de la inferioridad de la mujer, pasando por la ambivalencia cristiana y la concepción del placer sexual como algo malo.

El virreinato para la mujer implicaba, la adecuación social a un sistema complejo que la recluye nuevamente en el conocido ámbito del hogar, ahora con la variante del convento o la Casa pública de mancebía.

Si legalmente la mujer se concebía igual que al varón de su raza, ya fuera por los reglamentos o por la práctica social, esto no era así. Sucedia algo análogo con los indios, teóricamente en igualdad con los españoles; o con el territorio colonial, considerado en los papeles de un reino integrante de España. Más allá del cause jurídico, fuera de lo civil o religioso, la vida se desarrollaba de acuerdo con otras escalas más permisivas y flexibles.

De acuerdo con la legislación, la española casada tenía al interior del matrimonio la categoría de menor de edad y aunque podía heredar propiedades, títulos y negocios, sus atributos jurídicos quedaban subsumidos en el vínculo, y el marido era el administrador de los bienes.



Su ámbito propio fue al interior de la familia, en el hogar; sin embargo, había margen para la ambigüedad. Los pleitos que convocaban las mujeres por heredar derechos de encomienda por varias vidas se solían resolver en su beneficio, y aunque posteriormente fueron anulados.

Era el estado de viudez el que les permitía el ejercicio cabal de la personalidad jurídica femenina, pues tenía incluso el derecho de patria potestad sobre los hijos. La Corona asumía para con éstas una actitud proteccionista para evitar que nutrieran las casas de mancebía. Así se patentiza una situación peculiar: casada, la mujer es subordinada, viuda, la mujer tiene derechos y protección.

La nobleza indígena se mantuvo en esferas de privilegio, como una concesión especial de los conquistadores a los vencidos. En este marco la mujer indígena tenía igualdad legal respecto del varón, y por ello pagaban tributo, pero es de suponer que en la práctica estaba oprimida por partida triple, es decir, sexo, raza y clase. Su trabajo era el doméstico que incluía las faenas del campo y la artesanía, pero también era colocada en el servicio de las casas de españoles.

A lo largo del virreinato el sector mestizo femenino de la población tuvo distintas funciones y trabajos, en gran medida determinados por la región que habitaba o el lugar que ocupaba su familia en la producción. En las ciudades y pueblos abastecía servicios, vendía alimentos y cubría las faenas de criadas en las amplias casas de los españoles. En el campo las labores domésticas y agrarias.

Las mujeres formaban parte activa de su sociedad y sus actividades eran múltiples. Mientras las de estrados populares cumplían las labores tradicionales, que en el campo incluía la elaboración de textiles, cerámica y las actividades agrícolas. Las de ciudades y pueblos vendían en los tianguis o mercados diversas mercancías y podían cumplir servicios sociales, como el de surtir agua. También se acomodaban entre la servidumbre de los sectores acomodados de la población.



Según la Recopilación de las Leyes de Indias (1680), que sistematizaba reglamentaciones anteriores, las mujeres no debían realizar trabajos rudos, en las minas o amasando el pan; sin embargo la insistencia sobre el particular nos sugiere que la norma se cumplía muy pocas veces. También el trabajo doméstico quedaba relegado: mujeres y niños debían recibir un salario estipulado legalmente y debían trabajar siempre de acuerdo con su voluntad.

Las encontramos frecuentemente como hilanderas, costureras, tejedoras, sombrereras, zapateras y en trabajos similares, agrupadas en gremios de los que algunas veces fueron maestras y como obreras en las fábricas de tabaco, alternando con obreros varones. También insertas en el sector artesanal doméstico. Los talleres textiles familiares existían desde antes de la conquista para el tejido del algodón. La Colonia incluyó en ellos el ramo de la lana y su función alterna con el obraje a lo largo del Virreinato. Las telas de la vida diaria las hicieron en México mujeres campesinas, familias de artesanos y manufactureros en obrajes.

La educación para la mujer no era importante bastaba solamente con que conociera el trabajo del hogar, por ello Julia Tuñón Pablos, nos dice que: *“Se considera que la mujer encargada de su casa, aún la española de más categoría, no necesitaba de mayores conocimientos. Su función era producir una familia abundante, y para cumplir con ese cometido no necesitaba elocuencia, ni bien hablar, grandes primores de ingenio ni de administración de cuidado, memoria o liberalidad.”*<sup>43</sup>

Como podemos ver, la mujer siempre fue vista solamente como objeto de reproducción, la que no debía tener educación, ni conocimiento alguno, pues su función era solo esa, aún cuando realizaba distintos trabajos, siempre se consideró como una cosa, y cualquiera que fuera la tarea que realizara, no era reconocida, en cambio el trabajo de los hombres, tenía un reconocimiento completamente distinto.

---

<sup>43</sup>TUÑÓN, Pablos, Julia. Mujeres en México, una Historia Olvidada, p. 58



La escasez de trabajos femeninos bien remunerados y la abundancia de mujeres (para el siglo XVIII llegó a haber 3.5 por cada hombre) llevaban a nutrir las casas de mancebías por más que se fomentaban los conventos.

Entre los grupos de trabajadoras las mujeres seguían vendiendo en las calles, haciendo servicios públicos y como criadas en las casas. También las hallamos al interior del núcleo familiar artesanal.

Las mujeres también fueron empleadas en las fábricas de tabaco, que durante los últimos cincuenta años de la Colonia ocuparon un segundo renglón en la economía, después de las minas. Estas industrias utilizaron en un 43.3 % la fuerza de trabajo femenina, sobre todo en labores eventuales, a destajo y recibiendo mayor cuota de faena y menor salario.

Silvia Marina Arrom, nos dice que: el Consejero del Rey Carlos III, el conde de Campomanes sostenía *"que las mujeres pobres debían ejercer todas las artes posibles"*,<sup>44</sup> ya que para el fortalecimiento de la economía eran necesarias todas las manos. Por ello el empleo de las mujeres tendría muchas ventajas.

Las mujeres mostraban actitud natural para el tejido, la fabricación de encaje, la pintura de abanicos, la repostería y la atención de tiendas, entre otros. Su ingreso a esos oficios liberó a muchos hombres para tareas complicadas y arduas como la minería, la agricultura y el servicio militar. Permitiendo a las mujeres el ingreso familiar, aumentando al mismo tiempo el poder adquisitivo del pueblo y ampliando el mercado para las manufacturas. La incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo requería modificaciones de los valores tradicionales que hasta entonces habían impedido a las mujeres trabajar; requería cambios, pues los gremios de artesanos excluían a las mujeres de la mayoría de los oficios controlados.

---

<sup>44</sup> ARROM, Silvia, Marina. Las mujeres en la ciudad de México. p. 41



En suma era necesaria la intervención del gobierno, por lo que la Corona en el año de 1784, eliminó las restricciones gremiales contra las mujeres; *"un histórico decreto del 12 de enero de 1799 autorizó a las mujeres a ocuparse en cualesquiera labores o manufacturas compatibles con su decoro y fuerza, sin embargo las Ordenanzas Gremiales o providencias gubernativas disponían lo contrario"*.<sup>45</sup> Este decreto tenía la finalidad de asegurar el éxito de las mujeres en tales empresas, por lo que además establecía que con ningún pretexto se permitiría que los gremios ni otras personas impedirían la enseñanza a mujeres y niñas de todas aquellas labores que son propias de su sexo.

El decreto sobre el trabajo de las mujeres, así como otras medidas adoptadas a fines del período colonial, fue un golpe muy fuerte para los gremios. La decisión original del virrey sobre las mujeres bordadoras de zapatos requería que éstas permitiesen la inspección de sus productos por funcionarios del gremio; éste decreto fue más allá y permitió a las mujeres ejercer libremente todos los oficios, ignorando completamente los reglamento gremiales. Los gremios continuaron funcionando en México, hasta que los abolió definitivamente la constitución de 1857, sin embargo el decreto de 1799, terminó con su monopolio de sectores reguladores de la economía.

### 2.2.2 Participación en la Independencia

El lugar de la mujer en el México del siglo XIX, fue el hogar. La mujer se dedicó a mantener el ámbito privado en paz y con orden; a guardar el mundo de la reproducción. Los valores considerados eternos en ella volvían a adecuarse a las necesidades específicas del momento: la delicadeza, superioridad moral y espiritualidad, considerados básicos en su naturaleza. Cuando se consideró necesario además de esa labor, ingresó a la manufactura: era requerida su fuerza de trabajo de manera que el sector femenino incrementó su labor en la producción.

---

<sup>45</sup>Ibid. p. 42



También la mujer campesina siguió trabajando las labores añejas de su condición rural, y en las ciudades se veían tortilleras, atoleras, costureras. Pocas veces participó en el mundo de las pugnas políticas y militares. Cuando lo hizo, su actuación trascendió por el espíritu de sacrificio, por sorpresivas acciones heroicas más que por la tenacidad de conducta que hubiera requerido ineludiblemente otro sistema de valores femeninos.

En los primeros años de vida independiente la mujer popular trabajaba en el campo, en servicios urbanos o como criada. La mujer de alcurmia atendía su casa con gran empeño y daba lecciones de lectura y doctrina. Las experiencias de mujeres en el mercado de trabajo también fueron afectadas por los cambios de la vida urbana de la época.

Durante la última parte del periodo colonial el rápido crecimiento y el nacimiento de la industrialización en México fueron capaces de transformar el trabajo de las mujeres.

Con el porfirismo el país dedicó sus años de ansiada paz a crecer, no se trata de un nuevo proyecto de nación, si no de la posibilidad de poner en práctica las tendencias liberales que desde finales del siglo XVIII habían apuntado en el horizonte y que la Reforma había hecho posibles.

Las mujeres que idealmente debían graduarse y guardar su casa, ampliaron su nivel de participación en el mundo de lo público, ya que así convenía al nuevo sistema del orden y progreso, mientras las pertenecientes a los sectores populares aumentaban su incorporación a las fábricas textiles y tabacaleras principalmente, las de la clase media apuraban su entusiasmo para educarse. Y entre 1886 y 1889 se graduaron las primeras: dentista, cirujana y abogada.



Las mujeres empezaron a ocupar puestos en las oficinas públicas y en los comercios, las empleadas fueron un elemento frecuente: *“En los hogares, la mujer seguía siendo el eje y alma y en los poetas inspiración y finalidad. Incluso los testimonios de los obreros transmiten el ideal femenino como ente doméstico y critican la situación que obliga a la mujer a asistir a la fábrica, descuidando su ámbito propio, expresando así una desfase entre las necesidades de clase y las ideológicas de la moral social transmitida”*.<sup>46</sup>

Muchas mujeres trabajaban antes de casarse, pero también existían las casadas que enfrentaban la doble jornada, aceptando salarios menores de los que recibían sus compañeros varones. La mujer participaba de las condiciones que le permitirían la conciencia de pertenecer a una determinada clase social, minimizando la influencia de instancias que tendían a enajenarla.

Las mujeres que se incorporaron al trabajo remunerado tenían la opción de abrir su visión del mundo y trascender los estrechos límites del hogar, así como ensayar formas de participación y poder hasta entonces desconocidas.

Los patrones pagaron a las mujeres entre la mitad y la tercera parte del salario que recibían los hombres, aunque, éste variaba de región en región y de fábrica en fábrica. Tal es el caso de la fábrica conocida con el nombre de “Manchester de México”, en Río Blanco, en la que en el año de 1898, los niños ganaban entre treinta y cincuenta centavos diarios, las mujeres recibían entre sesenta y ochenta centavos, y un hombre entre cincuenta y seis centavos y dos pesos con cincuenta centavos.

En las demandas por una justicia social Ricardo Flores Magón pedía un salario mínimo de setenta y cinco centavos diarios para los hombres, cuarenta para las mujeres y treinta para los infantes.

---

<sup>46</sup> TUÑÓN, Pablos, Julia. Op. cit. p. 115



Es difícil discernir el número de mujeres que trabajaba en la industria textil; para 1880 se ha calculado que de 1,037 empleados en las fábricas de algodón, trescientas treinta y cuatro eran obreras y doscientos veintisiete eran niños.

El porfirismo inauguró un período de gran actividad femenina y feminista, esto es, no solo de mujeres participantes en los movimientos sociales sino también en aquellos que luchaban por demandas específicas del género.

Las maestras fueron las principales protagonistas de esa lucha, ya que su participación laboral las hacía conscientes de la manifiesta desigualdad entre hombres y mujeres, convirtiéndose en paradigma de la causa feminista.

En el Primer Congreso Obrero de 1876, se planteó la necesidad de luchar por la dignificación del género, en gran medida a causa de la doble jornada y el consecuente descuido de la familia. Sin embargo, se negó la representatividad de la delegación femenina con base en el criterio de que por ley, la mujer carecía de personalidad jurídica.

El sector femenino ocupaba ya un papel claro en las luchas y huelgas de las fábricas textiles en la Ciudad de México y, más allá del fracaso inmediato de estos movimientos, empezó a prepararse al interior de la práctica social.

En 1907, se organiza en la Ciudad de México, un grupo de mujeres denominado "Hijas de Anahuac", formado aproximadamente por trescientas mujeres obreras. El Partido Liberal Mexicano, de ideas anarquistas se nutría con sectores proletarios y pequeños burgueses, y algunas de sus demandas se convirtieron en pauta para las doctrinas sociales de la futura Constitución de 1917. Cabe apuntar que ya para esa época ya habían existido precarias organizaciones feministas, tales como Sociedad Protectora de la Mujer, Sociedad Internacional Femenina Cosmos, entre otras.



### 2.2.3 Participación en la Revolución Mexicana

La Revolución de 1910 irrumpió en la historia de México al grito de nuevas opciones. Permitió la participación popular y fue precisamente ésta la que le otorgó su definición básica. La Revolución fue un movimiento campesinado, pero dirigido por un sector de clase media suspicaz y descontento ante las escasas posibilidades de desarrollo con que contaba durante el Porfiriato.

Las mujeres se destacaron en el proceso revolucionario abierto con la caída del Presidente Porfirio Díaz en 1911. *“Las campesinas, especialmente las indígenas y mestizas, lucharon por el derecho a reconquistar las tierras que les habían arrebatado los blancos.”*<sup>47</sup>

La mujer participó en el conflicto en cada uno de los bandos en pugna, y su presencia activa ha definido muchos de los cursos que como sujeto social ha recorrido hasta el día de hoy. En la Revolución quizá más que en otras situaciones, se ha caído en la tentación de ver a la mujer de acuerdo con el espejo varonil, otorgándole un carácter heroico. Hubo inclusive, mujeres que se disfrazaron de hombres para participar en la lucha.

Claro ejemplo que podemos encontrar donde las mujeres continúan exigiendo el respeto a sus derechos, es aquél Primer Congreso Feminista, celebrado en enero de 1916, en el cual se exigían entre otras cosas una adecuada preparación para la mujer en trabajos de fibra de henequén, imprenta, encuadernación, litografía, fotograbado, grabado en acero y cobre, el arte de la florista y trabajos de cerámica en las Escuelas Vocacionales.

Es claro que la escasa organización de los ejércitos revolucionarios obligaron a las mujeres a ejercer su añejo papel de abastecedoras de servicios: tales como cocineras y lavanderas.

---

<sup>47</sup> VITALE, Luis. *Historia y Sociología de la mujer Latinoamericana*, p. 43



Ellas también participaron como correos, empleadas, transportistas de armas y municiones, costureras de uniformes y banderas, contrabandistas, secretarías, periodistas, enfermeras, todos ellos, en los que debía tomar decisiones. Abundaban las maestras que procuraban la ilustración de la tropa y hubo quienes aprendieron el manejo del telégrafo.

La presencia femenina rebasó los bandos políticos: las hubo villistas, carrancistas, obregonistas y zapatistas. Generalmente las mujeres se sumaban libremente a la tropa, pero en el ejército huertista se ejerció la costumbre de la leva, es decir el reclutamiento.

La participación femenina en el ejército vulneró el patrón familiar y aún el esquema de la fidelidad, pues aunque por lo general cada mujer era la compañera de un solo hombre, en caso de muerte, ella buscaba y encontraba otra pareja.

Podemos decir que la Revolución representó para el colectivo social femenino la coyuntura para lograr los cambios sustanciales en su *status* social. Al proveer a la mujer mexicana de un papel de participación nacional, la Revolución de 1910 alteró de una manera significativa la naturaleza del nacionalismo y de la sociedad. No faltaron mujeres que aprovecharon la situación para demandar las modificaciones legales necesarias para un cambio formal de condiciones.

Al finalizar el movimiento, cuando poco a poco las formas tradicionales volvieron a su cause afloró el temor de que, con tanta libertad, la mujer pudiera perder su feminidad, entendida como docilidad y sumisión, como base del hogar.

Algunos líderes revolucionarios habían cobrado conciencia de las posibilidades sociales de la mujer; el sistema económico la requería en fábricas y oficinas y, sobre todo, ella había percibido la posibilidad de otra calidad de vida. Un grupo reducido de mujeres había de mantener la lucha por llevar a sus últimas consecuencias los avances logrados.



*“El general Salvador Alvarado, figura de excepción por sus ideas avanzadas, gobernador del Estado de Yucatán, había expresado que mientras no elevemos a la mujer nos será imposible hacer patria”.<sup>48</sup>*

Razón por la cual convocó al Primer Congreso Feminista, que se llevó a cabo en enero de 1916, y sus resoluciones influyeron en la Ley de Relaciones Domésticas de la Constitución de 1917, que suplió al Código Civil de 1884. Por otro lado el gobernador dio varios decretos legales en los que promovió la incorporación de la mujer, al aparato administrativo del estado e instrumentó la reglamentación del servicio doméstico, obligando a su retribución.

La mujer obtuvo en el papel, igualdad legal, derechos y obligaciones como cualquier ciudadano, personalidad jurídica para firmar contratos y llevar sus propios negocios y bienes, capacidad reconocida para asumir la patria potestad de los hijos al igual que el padre y la misma autoridad que este en el hogar.

El artículo 123 regula la relación del trabajador con la empresa que lo contrata y establece normas que protegen a la mujer, especialmente en caso de maternidad y en consideración de que a trabajo igual corresponde salario igual.

En esos años las luchadoras por los derechos de las mujeres participaban en congresos, conferencias y reuniones en el ámbito nacional e internacional. El gremio de maestras de educación básica era particularmente activo, aunque su trabajo ha sido considerado una prolongación de las labores femeninas más añejas.

El Presidente Lázaro Cárdenas, significó un giro importante en el ámbito de la política nacional con el fomento a las organizaciones populares y el fortalecimiento del Estado. Por ello, los grupos de mujeres, encontraron en esta forma de organización un cauce adecuado de expresión.

---

<sup>48</sup> TUÑOS, Pablos, Julia. Op. cit. p. 146



Entre 1938 y 1958, el Frente Único Pro Derechos de la Mujer, agrupó obreras de clase media y alta, ilustradas y analfabetas, católicas y comunistas.

Como resultado de la Revolución Mexicana, la Constitución de 1917, de donde emanan nuestras leyes, comienza a establecer las garantías individuales que son de todos los mexicanos, promueve también la integración de la mujer al proceso productivo de nuestro país, reconociendo la igualdad del hombre y de la mujer en las relaciones de trabajo, *“tal como lo expresa en el artículo 123, apartado “A”, que a trabajo igual corresponde salario igual, sin distinción de sexos,”*<sup>49</sup> sin embargo, aún cuando nuestra ley fundamental indique lo anterior todavía hay un trecho muy largo por recorrer para que exista una igualdad en el desempeño del trabajo, la distribución de responsabilidades y equidad en el pago de remuneraciones.

#### 2.2.4 Participación en la Época Actual

De muchos años atrás, algunas veces con más intensidad que otras, las mujeres habían luchado por ocupar, con base en su capacidad y esfuerzo los espacios que tradicionalmente habían correspondido exclusivamente al hombre; Con un movimiento más organizado, las mujeres comenzaron a presentar demandas más concretas.

En el año de 1970 las mujeres representaban casi una cuarta parte del total de las empleadoras en la ciudad de México. Veinte años después, después de alcanzar casi un 27% en 1980, la proporción se ha reducido a un 18%. En 1980, las mujeres con trabajos estables representaban un 33 % de la población femenina mayor de doce años, casi cuatro puntos más que la década anterior. Para 1990, esta cifra había bajado a 30%, y cinco años más tarde sólo 21% de las mujeres de más de once años tenía un empleo pagado.

---

<sup>49</sup> COMISION DE DEREHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO. La Mujer y la Familia. Memoria del Espacio Nacional, p. 77



En la década de 1980 se produjo una incorporación masiva de mujeres al mercado laboral. Las tasas de participación de la mujer en la actividad económica se incrementaron de 21.5 % en 1979 a 33.0 % en 1993, esto de acuerdo con los datos consultados en la Encuesta Nacional de Empleo.

Las causas del aumento de la participación femenina en el trabajo son muchas y variadas. *"En el caso de México se observa una tendencia de largo plazo, que se relaciona con los procesos de urbanización, de mejoramiento de la educación y de reducción de las tasas de fecundidad, hacia un aumento en la participación femenina en la actividad económica."*<sup>50</sup> Estos factores han tenido gran significado para que las mujeres ingresen al mercado de trabajo.

Para analizar la participación de la mujer en el mercado de trabajo, resulta útil considerar la perspectiva de la unidad familiar o del hogar. La mujer mexicana de los años noventa muestra un perfil distinto al de la mujer de décadas pasadas; la participación de la mujer en la actividad económica está influenciada por factores que se relacionan con las características de las unidades familiares, así como las demográficas y otras como el nivel educacional y el nivel de ingreso.

En la actualidad las mujeres que más participan en el trabajo son las del grupo de edad entre los 35 y 39 años. La información sobre la participación por estado civil muestra que las mujeres unidas conyugalmente presentan los aumentos más significativos en su participación económica, es decir de un 10 % que se integraba al trabajo en el año de 1970, en 1991 se elevó a un 25.6 %.

También existen diferencias en la participación de la mujer en cuanto a que si son solteras y viudas, casadas o viven en unión libre; de ahí se desprende que salvo un pequeño porcentaje que continúa trabajando, la mayoría de las mujeres al momento de formar una familia abandonan el trabajo.

---

<sup>50</sup> POLLACK, Molly. Y JUSIDMAN, Clara. El sector Informal Urbano desde la perspectiva del género. El caso de México, p. 19



Molly Pollack, nos dice que existen cuatro factores que influyen en la participación laboral de la mujer. Primero, la existencia de la segmentación ocupacional con su consiguiente desigualdad de oportunidades y discriminación salarial; segundo, la existencia de la doble jornada o la compatibilización de las labores del hogar con las del trabajo externo, a lo que se suman las actividades de promoción comunitaria para la obtención de servicios públicos; tercero, la insuficiencia, e incluso ausencia, de servicios sociales de apoyo a la mujer, para que pueda desempeñar estas tareas en las mismas condiciones que los hombres; y, cuarto, la permanencia de pautas culturales que asignan a la mujer responsabilidades domésticas.<sup>51</sup>

De lo anterior entendemos que debido a la cultura y costumbres que vive nuestro país, la mujer siempre ha sido relegada de la realización de determinados trabajos que se consideran que son realizados por los hombres toda vez que esa ideología machista no permite que la mujer se desarrolle plenamente, realizando labores que permitan dignificar su posición dentro de una sociedad.

Existen grupos de mujeres que laboran en actividades cuya fuerza de trabajo requiere mano de obra poco calificada, percibiendo a cambio un salario muy bajo, entre ellas tenemos a las empleadas domésticas, quienes en su mayoría pertenecen a grupos indígenas lo que provoca que sean discriminadas.

En otros sectores encontramos que las mujeres que cuentan con una nivel de educación técnica o profesional, realizan por lo general tareas que son específicamente femeninas, tales como: secretarías, dactilógrafas, o bien como vendedoras, entre otras; tareas para las cuales desempeñan a la vez un rol profesional o decorativo. O bien tareas destinadas a la venta de servicios a otras mujeres u hombres: peluqueras, maquiladoras, etc.

---

<sup>51</sup> Ibid. p. 24



Es decir, que la instrucción es un elemento de gran importancia que influye en la decisión de la mujer para trabajar o no. En términos generales a mayor nivel de instrucción, mayor será la inclinación a participar en la actividad económica.

En el mercado de trabajo encontramos barreras para que las personas puedan ocuparse en alguna actividad, esto se debe a la diferenciación por género. Las mujeres se introducen en una actividad de fácil entrada, en la que los requerimientos de inversión y de capacidad técnica son reducidos y tienen horarios flexibles.

Se ubican por cuenta propia en el comercio al menudeo con puestos móviles en mercados, plazas o en las calles o bien en la venta de alimentos preparados. Por lo tanto encontramos que las mujeres en un sentido informal se dedican a realizar determinadas labores que le permiten satisfacer sus necesidades, entre ellas encontramos que trabaja en su domicilio, se dedica al comercio estableciendo un puesto en las plazas o mercados, o bien es una trabajadora asalariada.

Se ha confirmado que las actividades que han realizado las mujeres durante esta centuria han sido similares a las que por siglos han llevado a cabo en el hogar; primero la elaboración de alimentos y de textiles, luego cuando se expandieron los servicios, trabajó en las oficinas, en los bancos, en los servicios de salud, en la enseñanza y recientemente en la informática.

Se perfila claramente que las mujeres ingresan en circunstancias desfavorables al desempeño de algún trabajo, esto se debe a que la mujer que no tiene recursos suficientes para vivir, tiene que dejar a los hijos y realizar actividades en las peores condiciones y muy mal pagadas ya que su nivel de escolaridad es menor y el número de hijos por consiguiente es mayor.

Los factores que condicionan el ingreso de las mujeres al trabajo remunerado interactúan de manera diferente según los diversos sectores sociales.



La repercusión de la presencia de hijos para tener acceso a un trabajo varía también de acuerdo a los sectores.

De acuerdo a lo anterior Elia Ramírez Bautista<sup>52</sup> nos dice que en los sectores medios y populares no asalariados, ambos de elevada participación, las mujeres con más hijos tenían menor posibilidad de trabajar que las sin hijos.

En cambio en los sectores populares asalariados y en los sectores agrícolas, ambos de baja participación femenina, era igual la propensión a trabajar de las mujeres con hijos que las que no tenían hijos.

Pese a la crisis y el desempleo, el crecimiento del número de mujeres que trabajan es evidente. No sólo tienden a permanecer más tiempo en la vida laboral sino que incursiona en algunos sectores modernos de la industria, y las ramas que las emplean están entre las más dinámicas.

El tendiente aumento de la participación de la mujer en el trabajo, no se ha traducido en una mayor igualdad entre géneros. La división del trabajo sustentada en las diferencias biológicas ha sufrido transformaciones, pero sin desaparecer del todo.

La división de tareas obedeció en ocasiones a la fuerza física que se requiere para su realización, pero está determinada también, y sobre todo, por la costumbre y los patrones culturales. El trabajo femenino remunerado ha evolucionado en forma distinta.

Actualmente las mujeres tienen la oportunidad de ingresar a la escuela para estudiar una carrera no sólo técnica, sino que también profesional, y contar con la preparación necesaria para poder ingresar a trabajos que antes eran realizados por los hombres, ahora las mujeres aparte de que estudian las carreras clásicas, medicina, derecho, otras estudian ingeniería, computación entre otras.

---

<sup>52</sup> BAUTISTA, Ramírez, Elia. Trabajo femenino y Crisis en México, p. 17



Estudios realizados por la Organización de las Naciones Unidas, destacan que: *"tres de cada siete mujeres participan en el mercado de trabajo. La mayoría se ocupan en actividades catalogadas como femeninas: dependientas y vendedoras, oficinistas y empleadas domésticas."*<sup>53</sup>

Nos encontramos en la actualidad que las mujeres se enfrentan con determinados obstáculos tales como la falta de guardería infantiles, despidos por causas de embarazo o lactancia, así como por hostigamiento sexual.

---

<sup>53</sup> SALDIERNA, Georgina. La Jornada, En México las mujeres aún son discriminadas, informa UNIFEM. México, D.F. 7 de marzo del 2001. p. 43



## CAPITULO III.

### LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES COMO DERECHOS HUMANOS

#### 3.1. **Ámbito Internacional**

##### 3.1.1. **Tratados Internacionales**

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo creado con representantes de los trabajadores, de los patrones y de los gobiernos de los Estados que voluntariamente pertenecen a la misma, por ello es un organismo tripartito. Fue fundada en 1919 para proteger los derechos de los trabajadores de todo el mundo. A partir de entonces se esfuerza por eliminar la desigualdad y la discriminación e impulsar la protección de la mujer en el trabajo, tanto por sus funciones reproductoras como por los problemas de vulnerabilidad.

Este organismo ha insistido en el derecho a la igualdad de la mujer como un factor de desarrollo económico y social, como una forma de alcanzar la justicia social. Una de las formas para promover la igualdad consiste en desarrollar estrategias de información y programas de acción positiva, como es crear conciencia sobre la igualdad de género procurando una igualdad real y no sólo en documentos y leyes. El resultado de los esfuerzos de dicho organismo han sido numerosos convenios y recomendaciones, así como programas de gran importancia.

Desde 1919, la OIT ha adoptado 172 Convenios y 179 Recomendaciones, que abarcan un amplio abanico de cuestiones en el trabajo. Estos instrumentos se aplican indistintamente a los hombres y las mujeres, para que todos gocen de los mismos derechos en el empleo y en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, en la seguridad y la salud en el trabajo, y en todos los ámbitos laborales.



Además ésta ha adoptado algunas normas destinadas especialmente a las mujeres. Desde su origen, su acción normativa en esta esfera se ha inspirado en dos objetivos, que son la protección de las mujeres en contra de condiciones de trabajo excesivas y garantizar derechos iguales a los hombres. Sin embargo actualmente encontramos que dada la evolución, la protección esta encaminada a establecer la igualdad entre ambos sexos.

La Organización Internacional del Trabajo, ha establecido dos tipos de normas relativas a las trabajadoras, que son las siguientes:

a) Normas de protección, que tiene como objetivo principal proteger a las mujeres en su función reproductora y a las trabajadoras como madres de familia. Esta función puede verse amenazada por condiciones de trabajo insalubres o demasiado difíciles. Este tipo de normas son las más antiguas que podemos encontrar ya que desde la creación de dicha organización se han adoptado tres instrumentos vinculados con las mujeres, de los cuales hablaremos más adelante.

g) Las Normas contra la Discriminación, que figuran en los convenios y recomendaciones que igualmente trataremos más adelante.<sup>54</sup>

Las Normas Internacionales del Trabajo, son convenios y recomendaciones que enuncian principios aplicables en la legislación y la política nacionales de protección y promoción de las mujeres trabajadoras. En nuestro derecho la Constitución, protege el derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la familia, al número y espaciamiento de los hijos, a la seguridad jurídica, a la integridad y a la dignidad de todos los seres humanos, así como también protege el derecho a elegir libremente la profesión o trabajo que sea acorde a las capacidades de cada persona, todos ellos consagrados en el apartado denominado de garantías individuales de dicho ordenamiento. Las cuales, le corresponden al hombre y a la mujer indistintamente.

---

<sup>54</sup> ASAMBLEA LEGISLATIVA DEL DISTRITO FEDERAL. El Trabajo femenino una jornada de 24 horas, p. 281



La participación de la mujer en todos los campos es indispensable para el desarrollo pleno y completo de su persona; para lograrlo es necesario combatir todas las formas de discriminación y el tipo de relaciones que colocan a la mujer en una posición de inferioridad.

La mujer mexicana además de los derechos que tiene legalmente reconocidos en el ámbito laboral, en el artículo 4°, 5° y 123 de la Constitución, así como la Ley Federal del Trabajo, goza también, conforme al artículo 133 Constitucional, de los derechos previstos en los diversos instrumentos internacionales suscritos y ratificados por México, entre los que se destacan los siguientes:

#### **3.1.1.1 Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenio no. 111).**

Este convenio fue adoptado con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho y ratificado por México, el once de septiembre de 1961, el cual establece que la discriminación que se ejerce en contra de las mujeres que pretenden ingresar a un trabajo, es una forma de violar sus derechos y por ende los establecidos por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Entendemos por discriminación como toda alteración o modificación a la igualdad entre personas. Cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo, se considera que existe una discriminación laboral. La discriminación ocurre cuando se produce la desigualdad laboral en cualquiera de sus modalidades, ya sean en cuanto a las oportunidades en el empleo, en el trato o bien en el pago.



Por lo tanto debemos entender como discriminación de la mujer en el empleo, *“cuando con motivo del sexo, maternidad, estado civil, edad, religión, origen étnico, nacionalidad, ideas políticas o responsabilidades familiares sufra cualquier perjuicio, como los siguientes: rechazo en un puesto de trabajo; exigencia del certificado o comprobante médico de ingravidez, o el compromiso de no embarazarse (el cual sería nulo de cualquier forma); impedirle un ascenso; imposición de condiciones de trabajo diferentes a las de sus compañeros; exclusión en los planes y programas de capacitación o adiestramiento; y no pagarle las prestaciones a que tenga derecho.”*<sup>65</sup>

La discriminación contra las mujeres encuentra uno de sus fundamentos en sus potenciales de ser madres, es decir, con frecuencia los empleadores consideran que el embarazo y el cuidado de los hijos pequeños implica costos directos e indirectos que los lleva a evitar la contratación de esas trabajadoras; además a esos elementos se suman otros basados en supuestos socialmente establecidos, tales como atribuir menor estabilidad y compromiso en el empleo

Es preciso señalar que aunque se hayan registrado mejoras para las mujeres en ciertos ámbitos laborales y sociales, persisten numerosas discriminaciones que la OIT señala, en relación con el convenio que nos ocupa, ya que la discriminación en el empleo, sigue siendo una segregación para el acceso de las mujeres a ciertos tipos de empleos; hay una diferencia en la valoración concedida en los puestos de trabajo, puesto que en la mayoría la labor que desempeña la mujer es considerada de baja categoría y por ende recibe una remuneración menor. Por otra parte las oportunidades de ascenso o de acceso a la formación o a la capacitación, son limitadas.

A través de este convenio los países se comprometen a seguir una política nacional que promueva la igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo, tanto para hombres y mujeres.



“.....Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consultá con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y [ ocupación ] incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;

b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;

c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;

d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;

e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;

f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

<sup>55</sup> KURCZYN, Villalobos, Patricia. *Derechos de las mujeres trabajadoras*. p. 46 y 47



#### Artículo 4

*No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.*

#### Artículo 5

*1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.*

*2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial....."*

#### COMENTARIO PERSONAL:

Sin duda alguna la discriminación a la mujer envuelve aspectos muy variados y complejos, la protección a que hace referencia este convenio es necesario aclarar que es general, y por ello debemos ubicar estas medidas al problema real que nos aqueja hablamos aquí de discriminación a razón del sexo, y la mujer aquí es la más afectada.

El origen de esa discriminación se da en función de infinidad de circunstancias que van desde ideas machistas, pasando por razones de productividad, llegando inclusive a valorar a la mujer por su aspecto y no por su capacidad, considero que en México la discriminación en el empleo se da fundamentalmente por razones de edad, de origen social y como antes dije por razones de sexo.

La mujer continúa siendo objeto de un segunda valoración para determinar su posible ingreso en un trabajo, pues aun cuando reúne el perfil deseado, las oportunidades a veces simplemente no son para ellas, creo sin temor a equivocarme que las autoridades del trabajo requieren adoptar un compromiso real con las organizaciones laborales, no sólo en protección de la mujer, sino también en una sana competencia por alcanzar un trabajo, donde la condición de la mujer se ponga a un lado y la capacidad y productividad sean los únicos elementos de aceptación y permanencia en un trabajo.

Es necesario terminar de una vez por todas con la discriminación que aqueja a la mujer en todos los ámbitos laborales, desafortunadamente la cultura y las costumbres imperantes en nuestro país muy poco ayudan para terminar con ésta, pues aún se sigue considerando en algunos sectores de la sociedad que la mujer debe permanecer en su casa y no debe pensar siquiera en prestar sus servicios en alguna empresa o establecimiento.

ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA



### **3.1.1.2 Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.**

Este convenio fue adoptado con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, y ratificado por México, el veintitrés de agosto de mil novecientos cincuenta y dos.

Aquí es importante destacar que el derecho a la igualdad de pago genera la obligación de remunerar la misma cantidad a los trabajadores y trabajadoras, cuando éstos desempeñen un trabajo similar, bajo las mismas condiciones, laborando el mismo número de horas y produciendo la misma cantidad y calidad de trabajo.

La finalidad del presente convenio es promover entre los Estados partes, la eliminación de todo tipo de discriminación en contra de la mujer por razón de su sexo, estado civil o cualquier otra circunstancia, que pudiera provocar un desequilibrio en cuanto a la remuneración o pago que debe hacerse a ésta por el trabajo prestado. Es decir, si presta un igual trabajo que el hombre, ambos deben ser pagados con la misma cantidad.

Esto significa que ninguna mujer teóricamente puede ser discriminada por ninguna causa o circunstancia y por ende debe percibir el mismo salario que el hombre, siempre y cuando realice las mismas actividades que aquel. Sin embargo en la práctica no es muy común pues el trabajo desempeñado por las mujeres generalmente es considerado de baja calidad en comparación con el trabajo del hombre quien siempre percibe un mejor salario.

Este convenio establece los términos y condiciones a través de los cuales, los hombres y las mujeres en el empleo deberán percibir el mismo salario, exhortando a los Estados a promover el respeto y la igualdad en los salarios, por los medios establecidos en el mismo.



..... Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;
- b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) la legislación nacional;
- b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

4. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.....”

COMENTARIO PERSONAL:

En México el marco legal en este sentido, está ya rebasado, la preocupación aquí radica en la seguridad de la mujer para exigir y hacer valer ese derecho ante las autoridades competentes, en México es muy común escuchar este reclamo, “ yo hago lo mismo que él y a mí me pagan menos”, a veces esto encubierto por una etiqueta en el nombre del puesto o cínicamente por razón de ser mujer, por ello es importante que las autoridades del trabajo den esa seguridad a la mujer creando parámetros para determinar esa igualdad en el trabajo y con ello basar la misma en el salario.

No es posible que se siga marcando cada día más el rechazo a las mujeres para desempeñar determinada actividad en el empleo o bien que sea aceptada pero bajo la condicionante de percibir un salario poco remunerador aún cuando desempeñe un trabajo de igual valor que el hombre.

Considero que una de las causas por las cuales es común encontrar este tipo de desigualdad en contra de la mujer, es porque el Estado no se ha encargado de verificar que efectivamente en todos los sectores laborales se cumplan en su totalidad las normas relativas al salario que debe percibir el trabajador y la trabajadora.



### **3.1.1.3 Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.**

La igualdad de trato significa que tanto hombres como mujeres tienen derecho a trabajar en las mismas condiciones sin importar su situación social, edad, estado civil, número de hijos u otros motivos.

Consiste en respetar las mismas jornadas, salarios y prestaciones, cuando se realizan las mismas actividades, en las mismas circunstancias, en un mismo centro de trabajo, entendiéndose éste como empresa o establecimiento. Esta igualdad se enfoca a respetar la dignidad de la persona, es decir, respetar los derechos, en este caso, sus derechos laborales.

Por lo que se refiere a la igualdad de oportunidades, significa que sin importar el sexo, estado civil, responsabilidades familiares, condición física en la que se encuentre la mujer (gestación), edad o responsabilidades familiares, las mujeres tendrán derecho a solicitar un empleo, o bien si ya cuentan con uno, ser ascendida o promovida dentro de la empresa, asimismo podrá ser capacitada o adiestrada, así como gozar de todas y cada una de las prestaciones laborales, entre otros.

Conforme pasa el tiempo y cambia la época y el lugar, las mujeres se han ido incorporando al trabajo y lo hacen por determinadas circunstancias que en la mayoría de los casos son económicas y en algunos casos por cuestiones de desempeño personal y ejercicio de la carrera, estas han entrado en nuevos sectores y empleos hasta ahora considerados como actividades desarrolladas exclusiva y tradicionalmente por los hombres. Con el paso del tiempo la mujer va escalando puestos de alta calificación técnica, de gestión y en puestos de dirección.



No obstante que se hayan dado cambios que podemos considerar significativos en torno a las trabajadoras, la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el trabajo todavía no ha sido alcanzada en todos los campos.

Las mujeres han tomado mayor conciencia de sus derechos, sin embargo, están todavía detenidas por obstáculos sociales, económicos y culturales. En la mayoría de los casos las mujeres continúan asumiendo a la vez el cargo de las responsabilidades profesionales, lo que representa una doble carga de trabajo.

La igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres en materia laboral es el principio rector de la política de la OIT para el adelanto de la mujer y el mejoramiento de la condición de las trabajadoras en los Estados miembros de la misma.

La igualdad se aborda desde tres perspectivas:

1. La igualdad es cuestión de derechos humanos y un requisito indispensable para una verdadera democracia. Las mujeres representan la mitad de la población y más de un tercio de la fuerza de trabajo. Su derecho a la ciudadanía plena y a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo debe reflejarse claramente en todos los niveles de actividad.

2. Una consecuencia de la igualdad es la disminución de la pobreza. Esto se logra a través del mejoramiento del acceso a la mujer al empleo y a la formación; del mejoramiento de las condiciones de trabajo y del mejoramiento de la protección social.

3. La igualdad en el trabajo es un elemento del desarrollo económico y social, es importante fomentar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisión, fomentar su intervención en la configuración de políticas y prácticas de desarrollo y de trabajo que se ajusten al objetivo de la igualdad.



Por lo tanto la igualdad de oportunidades y de trato, es el fin principal del presente convenio, del cual mencionamos lo siguiente:

*\*..... Artículo 1*

- 1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.*
- 2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.*
- 3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.*
- 4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con responsabilidades familiares.*

*Artículo 2*

*El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.*

*Artículo 3*

- 1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.*
- 2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.*

*Artículo 4*

*Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:*

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;*
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.*



#### Artículo 5

*Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:*

- a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;*
- b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.*

#### Artículo 6

*Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.*

#### Artículo 7

*Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.*

#### Artículo 8

*La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo....."*

#### COMENTARIO PERSONAL:

Este convenio que protege tanto a hombres como a mujeres, se perfecciona o bien se enfoca directamente a ese sector más castigado como son las mujeres, pues ellas se enfrentan de forma más común a ese cuestionamiento sobre las responsabilidades con que cuenta. De forma honesta el hombre por regla general confía o bien descarga ese compromiso en su pareja, por lo que la mujer se enfrenta a una situación particular donde la responsabilidad que tiene dentro del hogar en casi todos los casos no la puede delegar.

Se enfrenta a una constante traba en la elección y búsqueda de un trabajo, pues para ella siempre será difícil desligar la necesidad de elección, a la de proporcionar a su familia la atención y los cuidados necesarios que la misma requiere. Sin embargo la necesidad de proveer a ésta, un sustento que le permita un desarrollo integral, sobre todo en aquellos casos en los que ésta es la cabeza de la familia, tendrá que salir y buscar un empleo, para satisfacer sus necesidades principales.

Esa búsqueda de satisfacción de necesidades básicas continúa, por lo que la participación de las autoridades debe ser constante cuyo principal objetivo sea apoyar a la mujer trabajadora para que cuente con los servicios básicos y con las consideraciones laborales indispensables para poder desempeñar tanto su actividad laboral como personal de manera conjunta y exitosa. Pues es común encontrar en la práctica que los patrones se niegan a otorgar permisos a las madres trabajadoras para atender a sus hijos menores en caso de que se encuentren enfermos.

Por lo tanto este convenio tiene como finalidad hacer efectiva la equiparación de uno y otro sexo, destacando que ambos miembros de la pareja son simétricamente responsables de la educación y desarrollo de sus hijos y de la marcha del hogar, por lo que viene a significar una discriminación en perjuicio de la mujer, la circunstancia de que se le responsabilice al respecto, en mayor medida que al varón.

Considero que el Estado debe revisar a fondo las normas que protegen los derechos de las mujeres y establecer determinados lineamientos que permitan a las madres trabajadoras con responsabilidades familiares ejercer libremente sus derechos y evitar que dichas responsabilidades sean objeto de discriminación o bien de despido, es decir que puedan alcanzar sus metas laborales.



### **3.1.1.4. Convenio sobre la protección a la maternidad 2000.**

Este convenio fue adoptado con fecha quince de junio del dos mil, pero no ha sido ratificado por nuestro país. El presente convenio tiene como finalidad fundamental proteger a la mujer que se encuentra embarazada, estableciendo los medios que deben adoptar los países que han ratificado el mismo.

Por lo tanto cabe mencionar que la Organización Internacional del Trabajo, tiene como finalidad proteger los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, sin embargo, éstas últimas se ven mejor beneficiadas, toda vez que la función que por naturaleza les corresponde, es decir la posibilidad de procrear, se ve más protegida en todos los casos, ya que la mujer a causa de ésta, constantemente es discriminada y por consiguiente se viola su derecho al trabajo, considerado este último como un derecho humano.

El presente convenio ha sufrido diversas modificaciones, sin embargo la esencia de éste siempre ha sido la misma, es decir, dar protección a la mujer en los casos de embarazo y a su vez protegerla de no realizar algún trabajo que pueda poner en peligro su vida o la del producto.

Si bien es cierto que nuestro país no ratificó el presente convenio, la legislación nacional engloba parte esencial del mismo, toda vez que tiene como finalidad la protección de la mujer trabajadora en los casos de maternidad; sin embargo la realidad a esta protección es severamente violada pues la mujer al establecer una relación laboral y posteriormente quedar en estado de gravidez, provoca en ocasiones el despido, contraviniendo la legislación y sus garantías individuales como el derecho a la salud.



A continuación mencionaremos parte importante del presente convenio:

#### *\*..... CAMPO DE APLICACIÓN*

##### *Artículo 1*

*A los efectos del presente Convenio, el término «mujer» se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término «hijo» a todo hijo, sin ninguna discriminación.*

##### *Artículo 2*

- 1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.*
- 2. Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia.*
- 3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá indicar en la primera memoria que presente sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores así excluidas y los motivos de su exclusión. En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del Convenio a esas categorías.*

#### *PROTECCIÓN DE LA SALUD*

##### *Artículo 3*

*Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.*

#### *LICENCIA DE MATERNIDAD*

##### *Artículo 4*

- 1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.*
- 2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.*
- 3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.*
- 4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.*



5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

#### LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES

##### Artículo 5

Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

#### PRESTACIONES

##### Artículo 6

1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.

2. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.

3. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.

4. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior.

5. Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio.

6. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.

7. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.

8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.



#### Artículo 7

1. Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en los párrafos 3 y 4 del artículo 6 si el monto de las prestaciones pecuniarias fijado es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional.

2. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad enunciada en el párrafo anterior deberá explicar los motivos correspondientes e indicar el monto previsto de las prestaciones pecuniarias en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En sus memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones.

### PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

#### Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

#### Artículo 9

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

- a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o
- b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

### MADRES LACTANTES

#### Artículo 10

1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.



## EXAMEN PERIÓDICO

### Artículo 11

*Todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad prevista en el artículo 4 o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarías que se mencionan en el artículo 6.*

## APLICACIÓN

### Artículo 12

*Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante la legislación, salvo en la medida en que se dé efecto a las mismas por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional.....”*

### COMENTARIO PERSONAL:

La legislación laboral vigente en este caso es muy clara y se apega casi en la totalidad a la protección de la mujer en este caso, quizás la negativa a la ratificación por parte de México a este convenio, se ubique en esa constante violación a lo establecido por las normas jurídicas de nuestro país, pues de manera abierta y sin ningún recato las empresas, fabricas y centros de trabajo, fijan de manera particular las reglas en este renglón, y lo hacen sin ninguna consideración pues la mujer pone en riesgo su trabajo.

Dadas las condiciones en las que se ofrecen los empleos, es presionada a aceptar la decisión que se tome en la empresa o establecimiento, que puede ser desde su renuncia voluntaria, hasta aceptar lo que sea y el puesto que quede a su regreso, con tal de no perder su trabajo. En México es muy común que la mujer tenga que renunciar a su trabajo por el simple hecho de quedar embarazada, pues ante sus derechos protectores de la maternidad, solo encuentra negativas, lo que hace que la mujer en lugar de tener un apoyo del gobierno y sus autoridades laborales, al enfrentarse a esta situación prefieren irse de su trabajo o bien se concientizan de que lo que les den es bueno.

Otra de las razones es que en ocasiones las mujeres son amenazadas si pretenden demandar del patrón ante la Junta de Conciliación correspondiente, el cumplimiento a los derechos violados, logrando crear en ella temor para exigir los mismos. Por ello en muchos de los casos, las mujeres prefieren resignarse a la decisión que tome el patrón sin mayor inconformidad.

Por lo tanto, la ratificación al presente tratado por parte de nuestro país, sería dar más armas a las mujeres para que exijan de los patronos el cumplimiento de todas aquellos derechos que previamente establece tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo al respecto, reforzando un poco más los derechos que la mujer ha ganado en este terreno.

Además el Estado debe emplear determinadas políticas, mediante las cuales se entienda que la maternidad es un hecho insoslayable y que la naturaleza le ha conferido a la mujer la función reproductora de la especie, por ello tiene el derecho de gozar de las normas jurídicas que al respecto se establecen a fin de que ésta pueda cumplir con su tarea biológica en las mejores condiciones y no sea perjudicada en sus derechos, en especial los laborales.



### 3.1.1.5. Convenio revisado sobre el trabajo nocturno (mujeres)

El presente convenio fue adoptado el nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, solamente ha sido ratificado por tres países, en los que no se encuentra México. En nuestra legislación la regulación relativa al trabajo nocturno prestado por las mujeres es muy ambigua, pues solo se habla o se refiere sobre le mismo en un solo artículo.

El trabajo nocturno desempeñado por las mujeres en ocasiones es excesivo o peligroso no sólo para estas, sino que también en los casos en que la mujer se encuentre embarazada, por lo tanto el convenio en cuestión, nos indica las circunstancias a través de las cuales las mujeres pueden prestar sus servicios en un horario considerado nocturno; prohibiéndolo en principio, pero aceptándolo solo en los casos en que sea un negocio familiar.

Enseguida presentamos solamente algunos artículos del presentes convenio considerados de mayor relevancia:

#### \*..... Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales, principalmente:

a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;

b) las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

c) las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición.

2. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y la agricultura, el comercio y los demás trabajos no industriales, por otra.

#### Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, el término noche significa un período de once horas consecutivas, por lo menos, que contendrá un intervalo, fijado por la autoridad competente, de por lo menos siete horas consecutivas, comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana; la autoridad competente podrá prescribir intervalos diferentes para las distintas regiones, industrias, empresas o ramas de industrias o empresas, pero consultará a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores antes de fijar un intervalo que comience después de las 11 de la noche.



### Artículo 3

*Las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.*

### Artículo 4

*El artículo 3 no se aplicará:*

- a) en caso de fuerza mayor, cuando en una empresa sobrevenga una interrupción de trabajo imposible de prever que no tenga carácter periódico;*
- b) en caso de que el trabajo se relacione con materias primas o con materias en elaboración que puedan alterarse rápidamente, cuando ello sea necesario para salvar dichas materias de una pérdida inevitable.*

### Artículo 5

- 1. La prohibición del trabajo nocturno de las mujeres podrá suspenderse por una decisión del gobierno, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija.*
- 2. El gobierno interesado deberá comunicar esta suspensión al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en su memoria anual sobre la aplicación del Convenio.*

### Artículo 6

*En las empresas industriales que estén sujetas a la influencia de las estaciones, y en todos los casos en que así lo exijan circunstancias excepcionales, la duración del período nocturno podrá reducirse a diez horas durante sesenta días al año.*

### Artículo 7

*En los países donde el clima haga singularmente penoso el trabajo diurno, el período nocturno podrá ser más corto que el fijado por los artículos precedentes, a condición de que durante el día se conceda un descanso compensador.*

### Artículo 8

*El presente Convenio no se aplica:*

- a) a las mujeres que ocupen puestos directivos o de carácter técnico que entrañen responsabilidad;*
- b) a las mujeres empleadas en los servicios de sanidad y bienestar que normalmente no efectúen un trabajo manual.*

### Parte II. Disposiciones Especiales para Ciertos Países

### Artículo 9

*En los países en que no se aplique ningún reglamento público al empleo nocturno de las mujeres en las empresas industriales, el término noche podrá provisionalmente y durante un período máximo de tres años significar, a discreción del gobierno, un período de diez horas solamente, que contendrá un intervalo, fijado por la autoridad competente, de por lo menos siete horas consecutivas, comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana...."*



## PROTOCOLO RELATIVO AL TRABAJO NOCTURNO

Este protocolo fue adoptado el veintiséis de junio de mil novecientos noventa y entró en vigor el mismo día de su adopción; tiene como finalidad establecer una normatividad más clara en cuanto a las horas que deben ampliarse en determinadas empresas o establecimientos, para poder desempeñar un trabajo, así mismo establece las bases mediante las cuales las mujeres deben contar con cierto derechos por cuestión de su maternidad.

A continuación mencionamos parte importante del presente convenio:

*\*..... Artículo 1*

*1. 1) La legislación nacional, adoptada previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, podrá prever que se introduzcan modificaciones en la duración del período "noche", definido en el artículo 2 del Convenio, y excepciones a la prohibición del trabajo nocturno prevista en el artículo 3 del mismo por decisión de la autoridad competente.*

*a) en una rama de actividad o profesión determinada, a condición de que las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesados hayan llegado a un acuerdo o expresado su acuerdo;*

*b) en uno o varios establecimientos determinados que no estén cubiertos por una decisión adoptada con arreglo al apartado a), a condición de que:*

*i) se haya llegado a un acuerdo entre el empleador y los representantes de los trabajadores en el establecimiento o la empresa de que se trata;*

*ii) se haya consultado a las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores en la rama de actividad o profesión de que se trata o a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores;*

*c) en un establecimiento determinado que no esté cubierto por una decisión adoptada con arreglo al apartado a), y en que no se haya logrado un acuerdo de conformidad con el inciso i), precedente, a condición de que:*

*i) se haya consultado a los representantes de los trabajadores del establecimiento o de la empresa así como a las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores en la rama de actividad o profesión de que se trata o a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores;*

*ii) la autoridad competente haya comprobado que en el establecimiento existen salvaguardias adecuadas en lo que se refiere a la seguridad y la salud en el trabajo, los servicios sociales y la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras;*

*iii) la decisión de la autoridad competente se aplique durante un período determinado y que podrá ser renovado según el procedimiento previsto en los incisos i) y ii) del presente apartado.*

*2) A los efectos de este párrafo, la expresión "representantes de los trabajadores" designa a las personas reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacional, según el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.*



2. La legislación nacional a que se refiere el párrafo 1 deberá determinar las circunstancias en que se podrán permitir tales modificaciones y excepciones, y las condiciones a que deberán estar sujetadas.

#### Artículo 2

1. Deberá estar prohibido aplicar a las trabajadoras las modificaciones y excepciones autorizadas de conformidad con el artículo 1 precedente durante un período antes y después del parto. Este período será por lo menos de dieciséis semanas, de las que al menos ocho, antes de la fecha presunta del parto. La legislación nacional podrá permitir que sea levantada dicha prohibición si la trabajadora lo solicita expresamente, y a condición de que no exista peligro para su salud, ni para la de su hijo.

2. Previa presentación de un certificado médico que demuestre la necesidad para la salud de la madre y del hijo, la prohibición estipulada en el párrafo 1 de este artículo también deberá aplicarse a otros períodos que transcurran: a) durante el embarazo; o b) durante un lapso determinado que prolongue el período posterior al parto, establecido de conformidad con el párrafo 1 de este artículo.

3. Durante los períodos mencionados en los párrafos 1 y 2 de este artículo:

a) no se deberá despedir ni comunicar del despido a una trabajadora, salvo por causas justificadas no vinculadas al embarazo o al parto;

b) los ingresos de la trabajadora deberán mantenerse a un nivel suficiente para garantizar el sustento de la mujer y de su hijo en condiciones de vida adecuadas. El mantenimiento de estos ingresos podrá asegurarse por la asignación a un trabajo diurno, la prórroga de la licencia de maternidad, el suministro de prestaciones de seguridad social, por cualquier otra medida apropiada, o merced a una combinación de estas medidas.

5. Las disposiciones de los párrafos 1, 2 y 3 de este artículo no deberán tener por efecto reducir la protección y las prestaciones relativas a la licencia por maternidad.....”

### 3.2. Situación laboral de las mujeres en México.

La participación económica de la mujer en el mercado de trabajo en nuestro país ha crecido notablemente en los últimos años y las proyecciones estiman que esto seguirá ocurriendo con un ritmo constante. Al mismo tiempo las condiciones laborales sufren un deterioro que coloca a las trabajadoras y trabajadores frente a un mundo laboral incierto caracterizado por la incertidumbre, la inestabilidad y la pérdida de derechos.

Además las mujeres trabajadoras se tienen que enfrentar en su intento por incrementar los ingresos de sus hogares, a nuevas presiones y dificultades derivadas de sus condiciones de género; discriminación salarial, segregación ocupacional, doble jornada de trabajo, abusos por parte de los propios compañeros de trabajo, recriminaciones familiares por el abandono del hogar, entre otros.



Uno de los indicadores más claros de la desigualdad que caracteriza la inserción de la mujer en el mercado de trabajo, son las diferencias salariales con respecto a los hombres. Así en general las mujeres en el ámbito laboral no sólo se insertan en un conjunto reducido de actividades económicas caracterizadas por ser intensivas en mano de obra y en condiciones precarias de trabajo, sino que además suelen ocupar posiciones de escasa autonomía.

La situación actual en los mercados de trabajo, manifiesta una serie de cambios que ponen el acento en la flexibilidad del empleo. Estos cambios aparentemente contradictorios en el trabajo, tanto en el contenido de la actividad como en las formas del empleo revelan una relación nueva entre el trabajo y la transformación de la sociedad. Nuevas tecnologías y formas de contratación, informalidad, subcontratación y trabajo a domicilio es el contexto en el que se asienta la división sexual del trabajo.

El empleo como sabemos, es un derecho fundamental, es el testimonio de la participación en la vida pública. Al ejercer ese derecho, no encontramos con que cada vez es más difícil llevarlo a la práctica en la forma de un empleo formal y protegido.

Las mujeres se encuentran en una posición de inferioridad y de marginación en su vida laboral y en una situación de sobrecarga de trabajo. La discriminación laboral hacia ellas se extiende a un amplio abanico que atraviesa todos los ámbitos que conforman el contexto del trabajo.

Frente a esos cambios profundos, es necesario reforzar la protección de los derechos humanos de las mujeres en el trabajo. Por lo que se requieren orientaciones que formen los derechos con políticas de equidad entre los sexos. La situación de la mujer en el ámbito laboral se ha transformado y por consiguiente las condiciones laborales de las trabajadoras.



En los umbrales del siglo XXI, la condición y derechos de las mujeres en el ámbito laboral, son mejores que los establecidos en otras épocas, más no suficientes para considerar que existe la plena igualdad de géneros, el respeto a la condición física, intelectual y social de las mujeres.

Todo trabajador y trabajadora en nuestro país, entiéndase, obrero, jornalero, empleado, doméstico o maestro, tiene derechos básicos políticos, civiles y laborales que son reconocidos por el Estado y que se formalizan en un conjunto de leyes.

Estas leyes cuyo marco jurídico está regulado en la cúspide de la Constitución Política, comprenden diversos ordenamientos que en materia del trabajo, establecen los derechos laborales y que están reglamentados por la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En nuestra cultura la división del trabajo que se presenta entre hombres y mujeres tienen como referencia la anatomía, así la función reproductora de cada uno de ellos, lo que legitima o justifica la discriminación laboral. Esto hace que en la actualidad exista una falta de igualdad de oportunidades en el empleo. Discriminación que se refleja en la desigualdad de salarios, oportunidades de ascender a los puestos de dirección, puestos estereotipados para hombres y mujeres y la desvalorización del trabajo femenino, entre otros.

La mujer trabajadora en nuestro país se enfrenta a diferentes retos y obstáculos cuando ésta decide traspasar el límite de su espacio doméstico hacia los espacios públicos que implica un trabajo remunerado, tales como asumir responsabilidades familiares, hostigamiento sexual, esterilización forzada, entre otras.



### 3.2.1. Artículo 4° constitucional

Frecuentemente escuchamos hablar de la igualdad que existe entre los hombres y las mujeres. Por igualdad debemos entender la capacidad que tiene toda persona para disfrutar sus derechos, así como para contraer obligaciones, con las limitaciones que la propia ley establece en cada caso específico. La ley reconoce y garantiza por igual, ya sea para hombres o mujeres, el ejercicio de facultades, quienes también deben cumplir con sus obligaciones sin que tenga que ver el sexo o género, la edad, estado civil, raza, creencia religiosa o condición social.

El artículo cuarto constitucional se encuentra conformado por cinco párrafos; el cual se formó paulatinamente a partir de 1974. Su texto original pasó a formar parte del artículo quinto, en sus párrafos primero y segundo, sin ninguna modificación, de tal suerte que el texto del mismo tal como lo encontramos ahora, es de nueva creación.

En la exposición de motivos de la reforma constitucional de 1974 se apuntó: *"la única diferencia que puede establecerse válidamente entre los derechos de la mujer y del varón, será aquella que derive de la protección social de la maternidad, preservando la salud de la mujer y del producto en los períodos de gestación y lactancia."*<sup>56</sup>

Por otro lado dentro de esa exposición de motivos la parte relativa también estableció lo siguiente: *"Reconocida la aptitud política de la mujer, la Constitución Federal conservó, no obstante, diversas normas proteccionistas, ciertamente justificadas en una época en que resultaba excepcional, que las mujeres asumieran tareas de responsabilidad social pública. Hoy día la situación general se ha modificado profundamente y por ello resulta indispensable proceder a una completa revisión de los ordenamientos que, en uno u otro ámbito, contemplan la participación de la mujer en los procesos educativo, cultural, económico y social."*<sup>57</sup>

<sup>56</sup> DÁVALOS, José. *Tópicos Laborales*, p. 188

<sup>57</sup> BRICEÑO, Ruiz, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*, p. 462



La idea principal era incorporar a la mujer en el trabajo sin ninguna discriminación, estableciendo igualdad y protección respecto a ella, sobre todo en los casos de maternidad, estableciendo la prohibición de la mujer a realizar trabajos en lugares insalubres o peligrosos.

El segundo párrafo del artículo cuarto constitucional establece lo siguiente: ".....El varón y la mujer son iguales ante la ley.....". Con la disposición de la igualdad jurídica se entiende la prohibición de cualquier clase de discriminación o segregación por motivo del sexo o género de la persona. El término igualdad no significa ser idénticos. Sexo y género son dos conceptos distintos. El sexo se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, las cuales son universales, es decir son las mismas en todo el mundo.

El género se refiere a las diferencias sociales entre mujeres y hombres, las cuales dependen del lugar y de la época. Estas diferencias existen de acuerdo con las costumbres de cada lugar, las tradiciones de las clases sociales, la religión de los pueblos y sus ideologías, varían con el paso del tiempo y tanto la cultura como la educación influyen en ello.

Con la reforma a este párrafo, que en un principio fue el primero, la mujer alcanzó plena igualdad jurídica. Para ello se actualizaron además las disposiciones de los Códigos Civiles de algunas entidades, el Código de Comercio y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La defensa de la igualdad de derechos no implica la creación de privilegios para un grupo determinado de personas, los cuales no serían válidos. Las diferencias de trato para la mujer que se estipulan en el ámbito laboral tienen por objeto la protección a la maternidad, como proceso biológico y su función social de reproducción.



El proyecto del nuevo artículo cuarto constitucional habla de la igualdad ante la ley del hombre y de la mujer, no sólo se refiere a esa pretendida igualdad natural de tipo jurídico, sino que busca que esa declaración sirva de punto de partida para buscar y lograr la auténtica igualdad de oportunidades y de participación de la mujer en la sociedad.

La disposición constitucional relativa al segundo párrafo del artículo cuarto, ha sido criticada por diversos autores argumentando que: *“la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer ha existido en México desde hace varios lustros, por lo que su proclamación en la Ley Fundamental de la República resultó innecesaria.”*<sup>58</sup>

La exposición del maestro Ignacio Burgoa, es muy cierta, ya que al analizar diversos ordenamientos jurídicos, la mujer ha tenido los mismos derechos y obligaciones que el hombre.

Lo anterior nos lleva a determinar que también debe existir una igualdad en el trabajo. Por ésta debemos entender como la *práctica de las mismas condiciones de trabajo, para todos los trabajadores, hombres y mujeres, menores o mayores, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o su raza, la clase social a la cual pertenezcan, ni la religión que profesen o su ideología política.*<sup>59</sup>

La igualdad laboral que deben gozar las mujeres consiste en que éstas disfruten de los mismos derechos que los hombres, es decir que su condición de mujeres o de madres no sea razón para que exista una diferencia en cuanto al trato, en la remuneración o en las oportunidades para ingresar a un trabajo, para capacitarse o para alcanzar puestos superiores, así como para integrar sindicatos y ocupar puestos directivos en los mismos o en agrupaciones a la cual o las cuales pertenezca.

<sup>58</sup> BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. p.273

<sup>59</sup> KURCZYN, Villalobos, Patricia. Op. cit. p. 14



Un aspecto fundamental de la vida laboral de las mujeres se encuentra no sólo en el hecho de que nuestras leyes del trabajo establecen la prohibición de la discriminación directa o indirecta en el acceso al mercado laboral, sino también en el mantenimiento de esas condiciones de igualdad a lo largo de la duración de la prestación del servicio, lo que sin duda les permite acceder a los mismo cargos que los hombres.

Sin embargo la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo no es un presupuesto de una superación de las desigualdades existentes entre ambos sexos, sino que el propio mercado de trabajo se ha encargado de reproducir mecanismos discriminatorios que siguen manteniendo a la mujer en una situación de franca desigualdad con respecto al hombre.

Las reivindicaciones jurídicas más importantes en relación con la mujer mexicana durante el siglo pasado han sido el derecho al voto en 1953 y la igualdad de mujeres y hombres ante la ley en el año de 1974.

Es importante destacar que el artículo 5º constitucional previene que *"a ninguna persona podrá impedirse se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito."* Es decir consigna los principios de libertad y de igualdad, para que todos los seres humanos, entiéndase, hombre y mujeres, puedan elegir libremente el trabajo que consideren más apropiado.

Dentro de este artículo encontramos consignada esa garantía constitucional relativa al trabajo, por lo tanto, todas las mujeres tendrán ese derecho que la constitución les garantiza para poder desempeñar un trabajo digno y acorde a sus capacidades físicas y fisiológicas.



### 3.2.2. Artículo 123 constitucional

La creación del artículo 123 constitucional, por el momento histórico en el que se da, constituye una respuesta al descontento social que se hizo patente a través de la lucha armada de principios de siglo. Este precepto, es la principal respuesta que las clases desposeídas obtuvieron como compensación a tantas privaciones.

Los constituyentes crearon un artículo 123 constitucional sin apartados, esto es, un régimen aplicable a todos los trabajadores. Como consecuencia de la federalización de la legislación del trabajo, el 18 de agosto de 1931, se expidió la primera Ley Federal del Trabajo.

El pleno ejercicio de los derechos laborales de las mujeres exige una doble perspectiva; por un lado, principios igualitarios con el hombre en su calidad de ser humano y por el otro lado, principio diferenciales que en atención a las características de su sexo y a su fundamental papel en la procreación, la protejan y la auxilien en el desempeño de sus funciones como madre y como trabajadora.

En nuestro derecho laboral, encontramos ambas perspectivas. En el artículo 123 Constitucional vigente, contiene las bases de la legislación del trabajo y de la seguridad social. Existen preceptos constitucionales que establecen medidas diferenciales de protección a la mujer limitando la jornada máxima de trabajo nocturno a siete horas, prohibiendo las labores insalubres o peligrosas y trabajo nocturno industrial para las mujeres.

Durante los doce años siguientes a la aprobación de la Declaración de los Derechos sociales el texto original del artículo en comento se conservó intacto; fue hasta el 6 de septiembre de 1929 cuando se publicaron en el Diario Oficial de la Federación las adiciones y reformas y a partir de ese momento dicho artículo ha sido objeto de 37 modificaciones.



Dentro de las diversas modificaciones que se han hecho al artículo mencionaremos las siguientes: la adición más importante a este artículo fue la incorporación de los trabajadores al servicio del Estado, esto es, agregando catorce fracciones que se integraron al apartado "B", por lo que el ya existente se denominó como ahora lo conocemos apartado "A".

En vísperas del Año Internacional de la Mujer en el año de 1975, el Presidente Luis Echeverría promulgó un decreto mediante el cual se elevó a rango constitucional la igualdad jurídica del hombre y de la mujer, plasmándolo en el artículo cuatro constitucional, a lo que ya hemos hecho referencia con anterioridad. Por lo que se reformó la fracción II del apartado "A" en el sentido de que algunas labores que estaban prohibidas a las mujeres, dejaron de estarlo.

A este respecto se adiciona a la fracción V del apartado "A" para proteger la salud de la mujer embarazada y la del producto. La protección para no desempeñar trabajos que exijan un esfuerzo considerable se amplía de tres meses anteriores al parto a todo el embarazo, se establece el descanso prenatal de seis semanas y se amplía a esta misma cifra el postnatal.

Asimismo se adiciona también la fracción XI del apartado "A" para dejar de ser una prohibición a las mujeres la prestación de servicios en jornada extraordinaria.

Por lo tanto como ya dijimos anteriormente, éste artículo contiene dos grandes marcos jurídicos que regulan las relaciones laborales que se dan en nuestro país, que en nuestros siguientes apartados comentaremos.



### 3.2.2.1. Apartado “A” del artículo 123 Constitucional.

El apartado “A” comprende las relaciones entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, etcétera, es decir, de una manera general, todo contrato de trabajo; este apartado se encuentra reglamentado por la Ley Federal del Trabajo.

Actualmente el artículo 123 en su apartado “A”, fracción V, consigna distintas medidas de protección a la maternidad para las mujeres trabajadoras; en los siguientes términos:

*“Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.....- V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; Gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.....”*

Si analizamos esta fracción nos damos cuenta que el legislador establece una clara protección en torno a las mujeres que se encuentran embarazadas, toda vez que no les permite realizar trabajos cuyo esfuerzo pueda poner en peligro su salud y por consiguiente la del producto.

Así como también establece los tiempos dentro de los cuales la mujer debe descansar antes y después que haya nacido el producto, con el derecho de percibir íntegramente su salario, conservando su empleo y a su vez los derechos adquiridos por la relación de trabajo existente.



La fracción VII del mismo artículo y apartado establece: *“VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.”*

Dentro de este precepto legal encontramos consignado el principio de igualdad y no discriminación, ya que la mujer de acuerdo a este ordenamiento constitucional tendrá derecho a recibir una remuneración igual a la de los hombres, siempre y cuando realicen trabajos iguales y en las mismas condiciones.

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

En esta fracción el legislador establece la igualdad de oportunidades y de trato entre los dos sexos, lo que varía en este sentido es cuando se refiere a las mujeres en estado de gravidez, por lo tanto encontramos nuevamente la protección hacia ésta por razón de su condición natural.

Por último la fracción XXIX consigna lo siguiente: *“XXIX.- Es de utilidad pública la ley del seguro social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;”*



Aquí encontramos consignado el derecho a la salud, considerado también como un derecho constitucional, por lo tanto las mujeres al ingresar a un empleo deben tener ese derecho independientemente de que se encuentren en estado de gravidez o no. Derecho que debe hacer valer cuando se pretenda ser violado por alguna circunstancia.

### 3.2.2.2. Apartado “B” del artículo 123 Constitucional

El apartado “B” regula las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. La ley reglamentaria de éste, es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Dentro de este apartado encontramos las mismas regulaciones, salvo con ciertas variaciones, toda vez que va a regular las relaciones que existen entre el Estado y sus trabajadores.

Comenzaremos mencionando la fracción V del presente apartado que nos dice: *“V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;”* Aquí vemos claramente establecido nuevamente el principio de igualdad, favoreciendo a las mujeres que prestan sus servicios al Estado o bien al Gobierno del Distrito Federal. La fracción XI del presente apartado establece: *“XI.- la seguridad social se organizara conforme a las siguientes bases mínimas:..... c).- las mujeres durante el embarazo no realizaran trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.*



*Además, disfrutaran de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.”*

La única diferencia que podemos encontrar con relación al apartado “A” del presente artículo es que las mujeres gozarán de un periodo de un mes anterior al parto y de dos meses posteriores al mismo; por lo demás cuentan con los mismos derechos. El servicio de guardería será otorgado por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

### **3.2.3. Ley Federal del Trabajo**

La ley Federal del trabajo de 1931 prohibió el trabajo de las mujeres en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y ejecución de labores peligrosas o insalubres, salvo cuando a juicio de la autoridad competente se hayan tomado todas las medidas e instalado todos los aparatos necesarios para su debida protección. Todo esto de acuerdo con el artículo 107 de la propia ley.

En los artículos 108 y 109 se establecía cuales eran las labores insalubres y peligrosas y el artículo 110 dispuso que las mujeres no debían desempeñar trabajos que exigieran esfuerzo físico considerable. Más tarde una adición que no llegó a prosperar, ordenó el establecimiento de guarderías en las empresas con más de cincuenta mujeres.

En el año de 1962, se estableció en dicha ley un capítulo especial con respecto al trabajo de las mujeres, comprendido entre los artículos del 106 al 110-D, que repitió los preceptos anteriores y en una demostración de protección, prohibió a las mujeres trabajarán jornadas extraordinarias, imponiendo una sanción a la violación de esta disposición, el pago de un doscientos por ciento más del salario correspondiente en las horas de la jornada, de acuerdo con el artículo 110-A; entre otras disposiciones que no cambiaron del todo a lo establecido actualmente.



La ley de 1970, no introdujo mayores modificaciones, sólo aclaró sobre el deseo del legislador de proteger a la maternidad.

Actualmente la Ley Federal del Trabajo contiene las reformas que se llevaron a cabo en 1974 con respecto al trabajo de los hombres y de las mujeres, radicando en el trato preferente hacia la mujer por razón de su embarazo, ya sea durante y después del parto. Se suprimió la prohibición de que las mujeres desempeñaran labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las diez de la noche.

Se puso en relieve la necesidad de dar prioridad en el trabajo a aquellos trabajadores o trabajadoras que representen la única fuente de ingreso para su familia, que realmente constituye letra muerta en su aplicación.

Por lo tanto a continuación haremos un breve análisis de lo que establece esta ley respecto al trabajo de las mujeres.

### **3.2.3.1. Trabajo de las mujeres (artículos 164-172 de la Ley Federal del Trabajo).**

El desarrollo de conceptos ideológicos y de las necesidades económicas ha influido desde el siglo pasado para llevar a la mujer a los centros de trabajo, descartando el antiguo concepto que recluía a la mujer en el hogar.

La mujer trabajadora presenta ciertas peculiaridades especiales en nuestro medio, ya que todavía en nuestra época se sigue considerando que hay labores pesadas o peligrosas que la mujer no debe desempeñar, por otra parte la excelsa misión que la naturaleza le ha conferido a la mujer, es decir el papel de la maternidad, hace que se establezcan disposiciones especiales para aquellas que se encuentran embarazadas y posteriormente durante el periodo postnatal en que deben amamantar a sus hijos.



Si recordamos algunos antecedentes de la historia del Derecho del Trabajo, encontraremos cómo fue precisamente el trabajo de las mujeres y de los menores en diversos países, principalmente en Inglaterra, lo que llamó la atención e hizo que en la tribuna, en la prensa y en los libros se requiriera la intervención del Estado para reglamentar la labor de esta clase trabajadora, dando lugar a las primeras disposiciones proteccionistas.

Cabe destacar que dentro de los antecedentes que encontramos respecto a la evolución de la regulación del trabajo de las mujeres, el Congreso constituyente de 1916, procuró dotar a la mujer trabajadora de medidas de protección, limitando sus horas de trabajo, impidiéndole que trabajara en centros comerciales después de las 10 de la noche, prohibiéndole la jornada extraordinaria y la prestación de sus servicios en día de descanso. El fin principal de lo anterior era cuidar a la mujer como centro moral y formativo de la familia.

La Ley Federal del Trabajo desde su expedición, ha contenido preceptos que regulan el trabajo de las mujeres, pero en las reformas publicadas el 31 de diciembre de 1962, se consagró un capítulo especial para el trabajo de las mujeres. Por lo que a continuación haremos una breve síntesis de lo que el legislador estableció para proteger el trabajo de las mujeres.

Esta ley, establece dentro de sus artículos 164 al 172, las disposiciones a través de las cuales se deberá regir el trabajo de las mujeres, diciendo que éstas gozarán de los mismos derechos que los hombres y por consiguiente tendrán las mismas obligaciones que aquellos.

El principal objetivo de este capítulo es proteger la maternidad y por consiguiente cuidar que la mujer no realice determinadas labores que puedan poner en peligro la salud de ésta y la del producto, por lo que no podrá realizar trabajos en lugares insalubres y peligrosos, en un horario nocturno industrial, y después de las diez de la noche.



Por lo tanto debemos considerar que la maternidad es un hecho jurídico, relacionado con la reproducción del ser humano, del cual se derivan determinados derechos y obligaciones.

En la legislación laboral y en la ley de seguridad social encontramos disposiciones sobre el trabajo de las mujeres en periodo de gestación. La maternidad, considerada también como un asunto de salud, es regulada por la legislación sanitaria.

Desde el punto de vista médico, la maternidad es la función reproductiva de la mujer que comprende la gestación y el embarazo. Partiendo de este concepto, la gravidez comienza con la fecundación y termina con el nacimiento del niño o niña.

El concepto legal de maternidad se toma de la legislación de seguridad social, la cual dispone en el Reglamento de los Servicios Médicos del IMSS, que la maternidad es: *"El estado fisiológico de la mujer originado por el proceso de la reproducción humana en relación con el embarazo, el parto, el puerperio y la lactancia."*<sup>60</sup>

Encontramos diversas formas que tienden a proteger a la trabajadora en su condición de madre, una de ellas es evitando la limitación o privación de sus derechos laborales con motivo de la maternidad y otra es cuidar de su salud y de la de su hijo. El incumplimiento a las normas de trabajo de las mujeres, se sancionará conforme a lo establecido por el artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo, es decir con multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general.

La protección legal de la mujer por razón de su maternidad abarca los periodos de gestación o embarazo, parto, puerperio y lactancia.

---

<sup>60</sup>KURCZYN, Villalobos, Patricia. Op. cit. p. 53



Los derechos derivados por ésta, son aquellas prestaciones que tiene la trabajadora con motivo de la gestación y abarca:

1. El cuidado de su condición fisiológica.
2. Cuidar el desarrollo del producto de la concepción;
3. Contar con una adecuada atención médica especializada para ella y para su hijo (aún no nacido);
4. Conservar su puesto de trabajo con la remuneración correspondiente y todos los derechos inherentes al mismo; y
5. Disfrutar de descansos para atender el alumbramiento y para cuidar al recién nacido.

La fracción primera del artículo ciento setenta nos dice que las mujeres no podrán realizar trabajos que exijan esfuerzos considerables y que por lo tanto signifiquen un peligro, como pueden ser levantar, tirar o empujar grandes cantidades o pesos, actividades que produzcan temblores o balanceos fuertes, funciones que las hagan estar paradas por mucho tiempo, o bien, los trabajos que puedan alterar su estado psíquico o nervioso, como pueden ser el trabajo de vigilancia, o que requieran constante tensión.

Continuando con el análisis del citado artículo la mujer tendrá derecho a disfrutar de un período de seis semanas antes del parto y de otras seis semanas después del parto, durante este tiempo la trabajadora tendrá derecho a percibir su salario íntegro, solo en aquellos casos de prórroga, es decir después de seis semanas y hasta por sesenta días, ésta percibirá el pago del cincuenta por ciento del salario, en los casos en los que se prolongue hasta por un año, no se cubrirá el salario pero conserva su derecho de regresar al mismo puesto.

La fecha de licencia se determina con el parto, el cual se fija por el médico que atiende a la trabajadora. Existe la posibilidad de que la fecha sea imprecisa, por lo cual ha de considerarse la necesidad de moverla de acuerdo con las necesidades biológicas de la trabajadora.



De acuerdo con lo que establece la Ley del Seguro Social, se reconocerá el estado de maternidad a partir del día en que el médico de la institución certifique el embarazo. En aquellos casos en que la mujer no cuente con seguro social, y que no exista otro servicio médico proporcionado por el patrón, éste deberá admitir el certificado del médico que la trabajadora presente.

Respecto a las actividades peligrosas e insalubres para la maternidad a que se refiere el artículo 167 de la ley en comento, determina estas actividades de manera general, por lo tanto en toda actividad, ocupación o profesión debe haber consideraciones específicas de carácter médico. Algunas de estas se determinan en reglamentos, o bien, pueden especificarse en los reglamentos interiores de trabajo o en los contratos individuales, colectivos y contratos ley. Es importante destacar que, de acuerdo con las condiciones particulares de cada mujer, encontramos labores que pueden ser peligrosas sólo para algunas mientras que no lo serán para las otras. Esta valoración le corresponde realizarla al médico tratante.

En aquellos casos en que la trabajadora realice actividades peligrosas o insalubres en su trabajo normal, no tendrá que renunciar por ese sólo hecho sino que más bien, tan pronto como sepa de su embarazo, debe avisarlo al patrón y presentar el certificado médico que lo acredite. El patrón por su parte está obligado a reubicar a la trabajadora, es decir, hacer un cambio temporal a las actividades que normalmente desempeña.

Lo anterior se hace, con la finalidad de proteger la salud tanto de la madre como del producto de la concepción. Después del nacimiento o de la lactancia la madre volverá a desempeñar el mismo trabajo para el cual fue contratada.

La ley también establece la prohibición de la mujer embarazada para prestar su trabajo en un horario nocturno, que es el que se refiere al trabajo nocturno industrial, el cual se realiza en las minas, fábricas o talleres, entre las 20:00 horas y las 6:00 horas.



También se entenderá como jornada nocturna, cuando se trabaje una parte durante el día y otra durante la noche, siempre que esta última sea de tres y media horas de la noche o más.

La prohibición que establece la ley en cuanto a que la mujer no puede realizar trabajos en un horario considerado nocturno, se prevé con la finalidad de que ésta al estar embarazada pueda fatigarse demasiado o bien que no se causen perjuicios en su salud o la del producto.

Por otra parte sabemos que todo trabajador tendrá derecho a que el patrón asegure al trabajador al régimen de seguridad social que le corresponda. Las mujeres al prestar su trabajo tendrán este derecho, porque además está consagrado en nuestra Constitución.

Para que el seguro de maternidad opere es necesario que la trabajadora cubra por lo menos treinta días de cotizaciones semanales en un periodo de doce meses antes de la fecha en que inicie el periodo de descanso prenatal.

Aquí es donde surge el siguiente cuestionamiento: ¿Qué pasa cuando la mujer no ha cubierto las cotizaciones que la ley del Seguro Social establece? En este caso no tendrá derecho a las prestaciones del Seguro Social y el patrón estará obligado a pagar el salario íntegro, en los términos que establece la Ley del Federal del Trabajo.

Esta es la razón principal por la cual los patrones exigen a las mujeres como uno de los requisitos para ingresar a un trabajo el certificado de ingravidez. El patrón estará en todo su derecho de exigir a la mujer éste certificado en los casos en que el trabajo a realizar requiera esfuerzos o tareas peligrosas o insalubres. En caso contrario no puede establecer ningún tipo de discriminación por esta situación, ni pedir requisitos que la misma ley le prohíbe.



Por último el patrón está obligado a poner dentro de su establecimiento el número necesario de sillas para que las mujeres embarazadas puedan descansar, y por lo que se refiere a los servicios de guardería serán prestados por el Instituto mexicano del Seguro Social.

#### CAPITULO IV.

### PROPUESTAS GENERALES PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES.

#### **4.1. Igualdad de oportunidades de educación y capacitación para que las mujeres tengan mayores progresos en materia laboral.**

A través de esta investigación nos dimos cuenta que la mujer se ha dedicado a realizar determinadas labores que son consideradas exclusivamente para ellas. Sin embargo debemos hacer notar que la mujer ha ido ganando terreno en diferentes áreas y por ello tiene derecho a ser capacitada para tener la posibilidad de ser ascendida en su trabajo, mas ahora cuando el avance tecnológico crece a pasos agigantados.

La reestructuración global ha reforzado un mercado laboral segregado con base al género, en donde las mujeres ocupan los puestos más bajos y de menor salario; por otra parte carecen de oportunidades para capacitarse y adecuarse a las condiciones que requiere el mercado de trabajo.

En la mayoría de los casos las mujeres trabajadoras sufren toda clase de discriminaciones por razón de su sexo o estado civil, lo que no se les permite ascender los escalafones establecidos en el lugar donde trabaja. Asimismo otras de las razones por las cuales las mujeres son discriminadas y no se les permite tener acceso a la capacitación es porque se encuentran embarazadas o bien por ser madres.



Por último el patrón está obligado a poner dentro de su establecimiento el número necesario de sillas para que las mujeres embarazadas puedan descansar, y por lo que se refiere a los servicios de guardería serán prestados por el Instituto mexicano del Seguro Social.

#### CAPITULO IV.

### PROPUESTAS GENERALES PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES.

#### 4.1. Igualdad de oportunidades de educación y capacitación para que las mujeres tengan mayores progresos en materia laboral.

A través de esta investigación nos dimos cuenta que la mujer se ha dedicado a realizar determinadas labores que son consideradas exclusivamente para ellas. Sin embargo debemos hacer notar que la mujer ha ido ganando terreno en diferentes áreas y por ello tiene derecho a ser capacitada para tener la posibilidad de ser ascendida en su trabajo, mas ahora cuando el avance tecnológico crece a pasos agigantados.

La reestructuración global ha reforzado un mercado laboral segregado con base al género, en donde las mujeres ocupan los puestos más bajos y de menor salario; por otra parte carecen de oportunidades para capacitarse y adecuarse a las condiciones que requiere el mercado de trabajo.

En la mayoría de los casos las mujeres trabajadoras sufren toda clase de discriminaciones por razón de su sexo o estado civil, lo que no se les permite ascender los escalafones establecidos en el lugar donde trabaja. Asimismo otras de las razones por las cuales las mujeres son discriminadas y no se les permite tener acceso a la capacitación es porque se encuentran embarazadas o bien por ser madres.



Por ello es necesario un crecimiento de estructura y funcionamiento de las guarderías que garantice un lugar para cada hijo mexicano, un lugar donde las madres trabajadoras puedan confiar el cuidado de sus hijos e hijas a personas que cuenten con la capacidad necesaria para su mejor cuidado, lo que permitiría a las mujeres tener tiempo para sí mismas y sean consideradas al momento de dar capacitación a los trabajadores y a las trabajadoras.

Además es necesario crear una cultura general, donde se reconozcan los mejores valores de la mujer y la utilidad infinita de su buen conocimiento que permita tanto a trabajadores y patrones, valorar el papel de la mujer como actor indispensable en el crecimiento laboral y con ello obligar al análisis de fondo de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, para que no exista más discriminación en contra de éste sector de la sociedad, pues aún cuando nos encontremos en un nuevo siglo sigue existiendo, pero no sólo en el área laboral, sino en todas las demás áreas.

Ahora bien, es importante que los esposos de las trabajadoras reconozcan su papel dentro del hogar y tomen conciencia de que las mujeres dedican la mayor parte de su vida y tiempo al cuidado de éste. Por ello es indispensable procurar una cultura de esfuerzo común donde el hombre y la mujer se repartan el trabajo del hogar, se auxilien en beneficio de una mejor familia, y se de la oportunidad a la mujer a un crecimiento profesional, que se refleje en una mejor economía familiar y un desarrollo personal pleno para ambas partes.

Si las mujeres no cuentan con una estructura mínima que les permita acceder a la capacitación, difícilmente podrán incorporarse a una dinámica laboral plena, pues si la mujer es la única encargada del trabajo doméstico y la educación de los hijos, encomienda que por tradición y costumbre se le ha implantado, su esfuerzo no será suficiente para un desarrollo absoluto.



Crear esa estructura mínima, logrará un desarrollo integral para las mujeres trabajadoras y podrá al igual que el hombre tener las mismas oportunidades tanto para ser considerada en los ascensos, como para ser capacitada para el trabajo que realiza o recibir adiestramiento en algún oficio o arte.

La introducción de nuevas tecnologías permite que la mujer y el hombre trabajador tengan un perfil para ingresar a un empleo. Hoy la fuerza física no es el elemento más importante, en la gran mayoría de las ocupaciones, la habilidad, inteligencia y capacidad de concentración son los elementos necesarios para el buen manejo de la tecnología.

En la práctica encontramos que existen Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, éstas comisiones se encuentran integradas por trabajadores y patronos, a través de éstas los trabajadores y trabajadoras podrán tener derecho a ser capacitados; éstas comisiones se encuentran reguladas por la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior nos denota que es necesario y urgente la participación de las mujeres en dichas comisiones, para evitar que sean relegadas de ese derecho que por ley les corresponde, pues en la mayoría de los casos su funcionamiento solo es propio de los hombres y con ello ésta es vista en un segundo plano.

Por ello la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debe pugnar por establecer un reglamento general que se aplique conjuntamente con las Cámaras de Comercio y los Sindicatos, para que pueda regularse la participación de la mujer en torno a la capacitación que debe recibir.

Por otro lado la educación es un derecho consagrado como garantía constitucional en nuestra carta magna, en su artículo tercero. Este derecho debe ser impartido sin importar el sexo, raza o condición social, por ello hombres y mujeres (niños (as), jóvenes y adultos), podrán gozar de ese derecho que el Estado ha establecido.



La cultura y las costumbres que reinan en nuestro país no permiten que las mujeres accedan a la educación, sobre todo en aquellas zonas que aún se encuentran muy marginadas. Si estas contarán con los recursos suficientes para ingresar a la educación, tendrían más oportunidades primero para ampliar sus conocimientos y saber cuáles son los derechos que le corresponden y en segundo lugar ingresar a un empleo que le permita desarrollarse profesionalmente.

El Estado debe encargarse de seguir impulsando la educación en todas las áreas rurales y urbanas de nuestro país y hacer conciencia en las familias que no sólo los varones tiene el derecho de recibir una educación, sino que también las mujeres deben disfrutar de ese derecho.

Es necesario que el Estado tenga mayor injerencia en este sentido, ya que muchas de las causas por las cuales los hombres y las mujeres dejan de estudiar, son porque no cuentan con los recursos económicos suficientes para poder terminar sus estudios. Por ello dicha intervención será estableciendo un número considerable de becas o apoyos económicos a las familias de bajos recursos, que permita a los miembros de la misma (niños (as), jóvenes y adultos) concluir sus estudios.

La educación y la capacitación son dos factores importantes que influyen en la vida laboral diaria de las mujeres. Una mujer que no cuenta con una educación mínima básica, podrá conseguir un empleo pero las condiciones a las que se sujetará serán siempre violatorias a sus derechos, por otro lado la capacitación es un elemento necesario del cual goza la mujer para que pueda ampliar sus conocimientos en alguna materia o rama de la ciencia.

Por lo tanto la capacitación y el adiestramiento pertenecen a un derecho social de orden público, que constituye la fórmula eficaz para preparar a las mujeres ante las innovaciones tecnológicas que se les presenten, para producir más y mejor, y de esta manera sea valorado su trabajo.



La ley reglamentaria del artículo 123 apartado "A", solamente se limita a determinar que el patrón debe considerar en igualdad de condiciones al hombre y a la mujer al momento de conceder el derecho a la capacitación, sin embargo, debido a esta falta de reglamentación, las mujeres continúan con las constantes discriminaciones en este sentido.

Por ello es necesario ampliar el apartado de Capacitación y Adiestramiento que permita a las mujeres acudir ante una instancia que se dedique única y exclusivamente a escuchar y resolver las quejas de las mujeres cuando son relegadas del derecho a capacitarse o adiestrarse por causa de su condición. Imponiendo por tal conducta, sanciones de carácter pecuniario u otros medios legales que obliguen al patrón a cumplir con lineamientos previamente establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

#### **4.2. Oportunidades genuinas de trabajo productivo y bien remunerado con la posibilidad de que existan organismos encargados de supervisar que se cumplan esos lineamientos.**

La mayoría de las mujeres que ingresan a un trabajo lo hacen con la finalidad de percibir un salario con el cual puedan cubrir sus necesidades diarias, ya que algunas de ellas, son el sustento familiar, sin embargo otras, solamente dan una aportación a su hogar.

En la actualidad encontramos que si de por sí los salarios establecidos son bajos, lo son más cuando se trata de establecer el salario que debe pagarse a las mujeres, ya que en la mayoría de los casos éstas sufren de constantes discriminaciones y rechazos por razón de su sexo, pues todavía se considera que la mujer debe permanecer en su casa.



La constitución y la Ley Federal de Trabajo establecen que en el salario siempre debe existir una igualdad, y determinan además que éste debe tener la característica de ser remunerador, luego entonces debe pagarse a las mujeres igual que a los hombres, siempre y cuando ambos realicen el mismo trabajo.

Por lo tanto considero necesario el establecimiento de un organismo encargado de vigilar que las disposiciones contenidas en dichas leyes sean respetadas tal y como lo prevén los ordenamientos jurídicos correspondientes.

Este organismo deberá estar integrado por un número igual de hombres y mujeres, cuya función será vigilar que en todas las empresas y dependencias tanto públicas como privadas, se aplique correctamente esta normatividad; así como también deberá contar con el personal debidamente capacitado para dar la asesoría jurídica adecuada en materia laboral, para que se conozcan mejor los derechos de las mujeres y sean tratadas en igualdad de condiciones al momento de establecerse la retribución por el trabajo prestado.

Otra de las funciones que debe tener dicho organismo es que deberá encargarse de hacer una investigación minuciosa en todas las empresas, pero sobre todo en aquellas donde exista un mayor número de quejas por parte de las mujeres, en donde se manifieste claramente que se está encubriendo un trabajo realizado por los hombres con una categoría distinta, pero que también es realizada por las mujeres en un escalafón más bajo, y como consecuencia el salario que se paga sea distinto por un trabajo igual.

Es necesario también que el citado organismo lleve a cabo diversas campañas a través de las cuales haga del conocimiento de las mujeres trabajadoras, cuáles son sus derechos y cómo debe defenderlos, para que de esta manera tenga la posibilidad de exigir la exacta aplicación de la ley.



Lo anterior podrá realizarse, estableciendo convenios con las diversas Cámaras de Comercio o Sindicatos de trabajadores, para que por medio de éstos, se amplíe más la información y por consiguiente se llegue a determinados acuerdos con los patrones para establecer las bases y condiciones necesarias para evitar la violación hacia las mujeres en cuanto a los salarios.

Ahora bien, el organismo que proponemos crear no sólo debe contar con facultades limitadas sino que también debe tener la capacidad necesaria para imponer las multas y sanciones aplicables al caso concreto, a los patrones que no cumplan con los preceptos legales sobre todo en materia de salarios.

Este organismo además, tendrá la posibilidad de escuchar las quejas que presenten las mujeres cuando consideren que se les han violado sus derechos como trabajadoras en cuanto a su salario y si es posible en otros de sus derechos que como mujer trabajadora le corresponde.

Por otro lado debemos considerar que las mujeres siempre han realizado trabajos que según las costumbres y nuestra sociedad deben ser efectuados por ellas lo que provoca que las condiciones de trabajo sean muy precarias y violatorias de los derechos laborales de las mujeres.

Por ello las mujeres trabajadoras deben contar con auténticas oportunidades de trabajo, por medio de las cuales disfruten de todos y cada uno de los derechos a que hemos hecho referencia en capítulos anteriores y por consiguiente exijan y hagan respetar los mismos.

Es decir que sean consideradas en igualdad de circunstancias al momento de establecerse los sueldos, los ascensos, o bien las condiciones de trabajo en general, permitiendo así que éstas puedan desarrollarse plenamente.



Todo lo anterior podrá lograrse siempre y cuando exista y se cuente con la ayuda de un organismo como el que proponemos crear, para que se encargue de defender e impulsar el respeto a los derechos laborales de las mujeres; y además pueda trabajar conjuntamente con otros organismos públicos y privados que coadyuven a la mejor aplicación y defensa de los derechos de este sector de la sociedad, que todavía en nuestros días es discriminado y que por mucho tiempo ha luchado por alcanzar su plena igualdad.

#### **4.3. Prohibir el uso del certificado de no-gravidez.**

La discriminación hacia las mujeres es un complejo problema aún presente en la sociedad. Pese a que cada vez es mayor el número de mujeres que se incorporan al mercado laboral y contribuyen a la generación de riqueza en México, la competencia por las plazas de trabajo no se da en un ambiente equitativo.

Los exámenes de ingravidez no son los únicos discriminatorios, también pueden considerarse como tales, la negativa de los patrones de contratar mujeres para no concederles esta licencia de maternidad o bien los permisos para cuidar a los hijos enfermos, así como para no asumir el costo de las guarderías para los hijos de las madres trabajadoras.

Es muy usual encontrar en el ámbito laboral que a la mujer se le imponen requisitos para conseguir un empleo, los cuales no son exigibles a los hombres, es decir, cuando éstas se presentan en una empresa a solicitar empleo, uno de los requisitos principales para otorgar el mismo es presentar un certificado de no-gravidez.

Aunque la ley no establece de una manera clara la prohibición de condicionar el otorgamiento del trabajo a la prueba de embarazo y al resultado de la misma, es indudable que el espíritu de algunas disposiciones y de una interpretación directa de la ley, debe concluirse que la prueba de embarazo no debe ser un elemento condicionante para el otorgamiento del empleo a las mujeres.



Sin embargo, es necesario incorporar a las leyes reglamentarias del artículo 123 apartados A y B, de la constitución un artículo que establezca expresamente lo siguiente:

*"Queda prohibido a los patrones solicitar certificado de no-gravidez a las aspirantes a un empleo, bajo el apercibimiento de ser sancionados con las multas o penas que previamente establezca la presente ley.*

*Asimismo queda prohibido que los patrones separen a las mujeres de su empleo, en aquellos casos en que ésta se encuentre embarazada, o bien que se le exija que periódicamente se practique un examen que demuestre su ingravidez, bajo las condiciones y sanciones establecidas en el párrafo que antecede".*

Ahora bien, es muy común encontrar que los patrones no conceden trabajo a las mujeres embarazadas pues manifiestan que no es que se les niegue el derecho ni mucho menos están discriminándolas, lo que pasa es que al encontrarse en estado de gravidez y dada la naturaleza del trabajo, no pueden poner en peligro la salud de la mujer y del bebé.

Por ello es necesario que cada empresa cuente con un rol de trabajo mediante el cual exprese claramente cuáles son los trabajos que requieren un esfuerzo físico considerable que sólo pueden ser realizados por los hombres y que esto sea verificado por las autoridades correspondientes, esto último con la finalidad de que no se escude el patrón en esta circunstancia, para no contratar mujeres.

Esto puede lograrse siempre que exista la participación conjunta del Estado y de los diversos órganos (Cámaras de comercio e industria y sindicatos), para que vigilen que no se está contraviniendo la normatividad protectora de los derechos laborales de las mujeres y que por ende no se violen tampoco sus derechos humanos en esta materia.



Por otro lado el derecho a la salud, es un derecho consagrado en la constitución, y aún cuando la mujer ingrese a un trabajo y al poco tiempo se embaraza, tiene derecho a gozar de las prerrogativas que le otorga la ley por razón de su estado físico y el patrón está obligado a cumplir con el mismo, concediendo las prestaciones e incapacidades de ley, conservando la mujer el derecho de regresar a su mismo puesto de trabajo que tenía al inicio de la relación laboral.

La maternidad genera infinidad de derechos que los patrones no están dispuestos a cumplir y a conceder, considero por lo tanto necesario que las autoridades actúen de forma inmediata pugnando por la defensa y respeto a los derechos de las mujeres, pero principalmente de aquellas que se encuentran embarazadas

Los despidos por causa de embarazo están a la orden del día. Las mujeres deben contar con el apoyo necesario por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como de los diversos organismos encargados de la protección y defensa de los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, para exigir el cumplimiento por parte de los patrones de todos los derechos que les corresponden a las mujeres.



#### **4.4 Hacer cumplir los tratados y leyes en materia de derechos humanos de la mujer en el ámbito laboral.**

De acuerdo con nuestro artículo 133 constitucional los tratados y convenios internacionales ratificados por México, son considerados como la Ley Suprema de la Unión, es decir, basta y sobra con la ratificación para que se entienda que tales disposiciones contenidas en el instrumento cobran vigencia en el territorio nacional y pueden ser invocadas como derecho.

Los convenios son instrumentos jurídicos que una vez ratificados por los Estados Miembros tiene una fuerza vinculante, y que además establecen a su vez, fuerzas directrices generales o técnicas que han de aplicarse en el ámbito nacional.

Las normas internacionales del trabajo que se aplican específicamente a las trabajadoras, son en su conjunto una estrategia integrada para un marco legislativo de apoyo, políticas y medidas específicas enfocadas a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato, así como a la discriminación en el empleo, la protección en razón de su maternidad, entre otras.

En la actualidad todavía encontramos retraso en cuanto al conocimiento de los convenios y tratados internacionales, relativos a proteger y regular los derechos de las mujeres en materia laboral, los cuales surgen por la relación de trabajo que existe entre trabajadoras y patrones.

Existen diversas instituciones protectoras de los derechos de las mujeres en esta área encargadas de difundir el conocimiento de los mismos, sin embargo la tarea en este sentido es extensa y aún falta mucho camino por recorrer, porque no sólo deben conocer sus derechos laborales las mujeres que trabajan en las zonas urbanas, sino también las mujeres que trabajan en el campo deben saber de la existencia de determinadas normas jurídicas que las protegen.



Nuestro país debe actualizarse en materia internacional y verificar cuales son los convenios emitidos por la Organización Internacional de Trabajo, que tienden a proteger a las mujeres y de esta manera ampliar un poco más el panorama de derechos laborales que le corresponden éstas

A medida que cambia la situación social de un país, también las leyes de éste deben transformarse para actualizarse y adecuarse a dichos cambios. Por ello México al ratificar determinado o determinados convenios, debe implementarlos de una manera seria y auténtica en las diversas normas nacionales, para que permita a este sector de la sociedad marginado y discriminado, no sólo hacer uso de las leyes nacionales, sino también anteponer un convenio internacional que le sirva de apoyo para hacer valer sus derechos.

De ahí que es necesario y urgente un estudio de fondo para saber cuales son las necesidades laborales de las mujeres, que puedan ser reforzadas a través de los diversos convenios internacionales, y a su vez, las mujeres debemos exigir al Estado a través de los diversos organismos e instituciones cuya función principal es la protección y defensa de los derechos de las mujeres la exacta implementación de los convenios en las leyes que protegen los mismos.

Por otro lado, los pocos convenios que en esta materia se han ratificado por México, deben hacerse públicos ya que sólo podemos enterarnos de su existencia, cuando estamos interesados en conocer la situación jurídico laboral de las mujeres en la actualidad, de lo contrario solo pueden enterarse aquellos que estudian y participan directamente con un organismo o institución en defensa de los derechos laborales de las mujeres.

Para lograr lo anterior es necesario implementar en los programas de educación a nivel secundaria y preparatoria una materia a través de la cual los y las adolescentes conozcan cuales son los derechos de las madres y mujeres trabajadoras y vayan tomando conciencia que no solo en el ámbito nacional son protegidas sino también en el ámbito internacional.



Además de hacer llegar por todos los medios tanto a patrones como a las y los trabajadores los convenios que México ha ratificado para que estén conscientes de que existe una regulación más amplia en torno a los derechos de éstas.

Nuestra constitución establece las garantías que gozan todos los seres humanos, así como el derecho al trabajo regulado en su artículo 123 apartados A y B, y además encontramos leyes reglamentarias a dichos apartados, que ya con antelación comentamos, luego entonces, si la reglamentación en torno a los derechos laborales de las mujeres se ciñe únicamente a protegerlas en los casos de maternidad, porque no considerar por parte del legislador, que aún las mujeres en este sentido se encuentran muy desprotegidas.

La Ley Federal de Trabajo no contempla muchos de los derechos internacionales ya referendados y otros se expresan de manera confusa o parcial. Por ello, como una acción de política pública, resulta indispensable incidir en el diseño de propuestas legislativas que hagan posible el reconocimiento de los derechos aún no legislados, incorporando los mecanismos de aplicación de los contenidos legales que permitan la posibilidad real de disfrutarlos,

La acción gubernamental en esta tarea es importante, pero el cumplimiento efectivo de los derechos humanos laborales, requiere de la concentración de todos los sectores de la sociedad, que participen y se involucren de manera decisiva en la construcción de nuevas experiencias y aspiraciones de las trabajadoras y trabajadores que la aseguren la igualdad de la mujer en todos los sentidos en esta materia.



#### 4.5 Una visión de conjunto.

A través de nuestra investigación nos dimos cuenta que el trabajo de las mujeres ha ido evolucionando conforme pasa el tiempo y cambia según la época y el lugar. Actualmente la mujer cuenta con mayores oportunidades para ingresar a un empleo, pero su acceso se ve limitado por ciertas condicionantes.

Sabemos que los derechos humanos han existido siempre, sin embargo ahora se le ha dado mayor promoción y divulgación, con la finalidad de que los individuos conozcan cuáles son sus derechos y los hagan valer cuando así lo consideren necesario.

El trabajo, es considerado o se encuentra enmarcado dentro del grupo de los derechos humanos, el cual está protegido por un organismo encargado de vigilar su observancia y aplicación, es decir, por la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

Este organismo, está integrado por una Coordinación de la Mujer, cuyo principal objetivo es la promoción y divulgación de los derechos de las mujeres, así como orientar a las mujeres para exigir el respeto a los mismos.

Considero que la participación de esta Coordinación debe tener mayor fuerza y procurar que todas las empresas tanto de particulares como del gobierno, en las que se encuentren laborando mujeres, conozcan perfectamente los derechos que a éstas les corresponden, aunque su intervención es meramente de orientación no por ello debe dejarse a la mujer desprotegida, toda vez que en esta materia, como en muchas otras ha sufrido constantes violaciones a sus derechos, provocando, además que sean discriminadas.



Por otra parte la Ley Federal del Trabajo, regula las relaciones que surgen entre patrones y trabajadoras, estableciendo los derechos que le corresponden a las mujeres, sobre todo en los casos de ingravidez, no obstante lo anterior, en el ámbito internacional existen diversos convenios que protegen y regulan el trabajo de las mujeres en este sentido.

Por lo tanto, la Comisión Nacional de Derechos Humanos, a través de esta coordinación, debería dar mayor divulgación a los derechos laborales de las mujeres y dar a conocer cuáles son los convenios internacionales que al respecto ha ratificado nuestro país, para que de esta manera la mujer tenga más elementos para exigir que no se le discrimine ni mucho menos sea rechazada al solicitar un empleo.

Además es necesario implementar a través de la citada coordinación, programas por medio de los cuales se pueda reforzar e inducir el trabajo de las mujeres y se les permita tener mayor participación en el trabajo y que éstas no admitan que se les solicite múltiples requisitos para ser aceptadas en el mismo.

Sabemos perfectamente que la Comisión, no tiene intervención en asuntos laborales, pero esto no significa que no pueda promoverlos dentro de un grupo considerado vulnerable en nuestra sociedad.

Los derechos humanos son muy actuales, y poco a poco se ha logrado que todos los individuos conozcamos mejor cuáles son y que es lo que persiguen, aunque contamos con una institución que se encarga de velar por su protección y defensa, solamente es un organismo de observancia, pues su intervención se limita a emitir simples recomendaciones que no son vinculatorias.

Por ello es necesario que dicho organismo cuente con amplias facultades para intervenir en determinados asuntos, donde se estén violando los derechos humanos, sobre todo de aquellos grupos vulnerables, como es el caso de las mujeres.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Los derechos humanos son todos aquellos privilegios que gozan los seres humanos por el simple hecho de serlo. La mujer cuenta con éstos, sin importar su estado civil, religión o clase social a la que pertenezca. La característica esencial de los derechos humanos es que son universales, por lo tanto, todos los individuos de una sociedad cuentan con los mismos, sin que por ello se establezca distinción alguna.

**SEGUNDA.-** La mujer como todos, cuenta con determinados derechos que el Estado protege, uno de éstos derechos es el trabajo, regulado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, apartados "A" y "B", así como en las leyes reglamentarias a los mismos.

**TERCERA.-** El trabajo de las mujeres ha sufrido constantes violaciones a lo largo de la historia, sin embargo en la actualidad no solo en el ámbito nacional se han establecido ordenamientos que tienden a proteger su situación laboral, sino que también en el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo, se ha encargado de celebrar un sin número de convenios que tutelan los derechos de las mujeres trabajadoras. De estos convenios nuestro país solamente ha ratificado dos, los cuales prohíben la discriminación en el empleo y exigen la igualdad en el pago que deben percibir las mujeres por el trabajo prestado. Ambas situaciones en nuestro país se viven a diario en pleno umbral del siglo XXI.

**CUARTA.-** La discriminación de la mujer en materia laboral se ve reflejada de múltiples maneras: desde la solicitud de un certificado de no-gravidez para ingresar al empleo siendo esto una clara violación a sus derechos, toda vez que la ley reglamentaria no establece expresamente ni tampoco por simple deducción, que se exija a la mujer dicho documento.



Hasta exigir periódicamente a la mujer que demuestre que no se encuentra embarazada, prohibiéndole, por lo tanto, decidir libremente al respecto, pues para permanecer en forma indeterminada en un empleo, se le condiciona su estancia a no embarazarse.

**QUINTA.-** El artículo quinto constitucional determina que a ninguna persona podrá impedirle que se dedique a la profesión u oficio que le acomode, siempre que sea lícito. Las mujeres gozan por tanto de este derecho que como ya se mencionó es un derecho humano; sin embargo, el mismo es continuamente infringido, pues en la práctica y en la actualidad los patrones anteponen una serie de requisitos que ya mencionamos para no concederles el empleo.

**SEXTA.-** Otra forma de discriminación hacia las mujeres, es establecer los salarios que deben percibir por el trabajo prestado. De acuerdo con la constitución y la ley federal del trabajo, el salario debe ser igual para trabajo desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales. Sin embargo en la práctica los salarios que perciben las mujeres son evidentemente bajos, los patrones aunque en ocasiones prefieren contratar personal femenino, lo hacen con prestaciones que no se adecuan a lo establecido en los ordenamientos antes citados y por ende los salarios que proponen pagar no se equiparan a los que perciben los hombres por el mismo trabajo prestado.

**SEPTIMA.-** Ahora bien, la maternidad es una etapa en la vida de las mujeres que no puede ni debe ser restringida por nadie; por lo que existe la facultad de hacer valer sus derechos por los medios que la propia Ley Federal del Trabajo establece, para evitar que le sean violados los mismos por razón de su maternidad. La OIT, estableció un convenio relativo a la protección de la maternidad el cual no ha sido ratificado por México, en dicho convenio se determinan las medidas necesarias para que las mujeres que se encuentran en estado de gravidez puedan disfrutar de los derechos que el mismo instituye.



Por lo que se refiere a la legislación nacional, establece de manera clara y precisa cuáles son los derechos de las mujeres embarazadas, sin embargo en la práctica los mismos se encuentran muy deteriorados, ya que los patrones por todos los medios posibles se niegan y tratan de no conceder las prestaciones que con motivo del embarazo se deriven y que por ley les corresponden.

**OCTAVA.-** El principio de igualdad a que se refiere el artículo cuarto constitucional, ha sido constantemente violado en todos los ámbitos, y en el ámbito laboral no ha sido la excepción, la desigualdad que en las distintas empresas se ha establecido es muy visible. La igualdad jurídica del hombre y la mujer no se refiere al aspecto físico, sino más bien a que ambos tienen los mismos derechos y las mismas obligaciones, por lo tanto, en el trabajo las y los trabajadores deben escudarse siempre en dicha igualdad y exigir el respeto de la misma y de sus derechos. El reconocimiento a esa igualdad jurídica entre el hombre y la mujer no depende solamente de lo estipulado en los diversos ordenamientos jurídicos, principalmente en la constitución, sino que además, socialmente se distinga que la mujer, como sujeto de derechos y obligaciones en el trabajo, goza de dicha igualdad jurídica.



## **BIBLIOGRAFÍA**

1. ALVAREZ, Ledesma, Mario, I. **Acerca del Concepto de Derechos Humanos.** Edit. McGraw Hill. México, 1998. 151 p.p.
2. ASAMBLEA LEGISLATIVA DEL DISTRITO FEDERAL. Memoria del foro mujer y trabajo. **El Trabajo Femenino, una Jornada de 24 Horas.** México, 1998. 456 p.p.
3. B. POMEROY, Sara. **Diosas, Rameras, Esposas y Esclavas. Mujeres en la Antigüedad Clásica.** Tercera ed. Ediciones Akal, S.A., Madrid, España. 273 p.p.
4. BENSADON, Ney. **Los Derechos de la Mujer.** Fondo de Cultura Económica. México. 1993. 156 p.p.
5. BEUCHOT, Mauricio. **Filosofía y Derechos Humanos.** Edit. Siglo XXI. México, D.F., 1993. 172 p.p.
6. BIDART, Campos, Germán, J. **Teoría General de los Derechos Humanos.** Serie G. Estudios Doctrinales. Número 120. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México, 1989. 447 p.p.
7. BRISEÑO, Ruiz, Alberto. **Derecho Individual del Trabajo.** Edit. Harla. México. 1985. 350 p.p.
8. BURGOA, Ignacio. **Las Garantías Individuales.** Edit Porrúa, S.A. México, Vigésimo Tercera Edición, 1991. 780 p.p.
9. CARRILLO, Flores, Antonio. **La Constitución, La Suprema Corte y los Derechos Humanos.** Edit. Porrúa, S.A. México, 1981. 322 p.p.
10. CAVAZOS, Flores, Baltasar. **40 Lecciones de Derecho Laboral.** Octava ed. Edit. Trillas, S. A. de C. V. México. 1994. 498 p.p.
11. CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO. **Yo también soy América. (Historia y Mujeres en América Hispana,** Ediciones Populares Feministas. 108 p.p.
12. COMISION DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO. **Derechos Humanos, Órgano Informativo.** Edit. López Maynez, S.A. de C.V. Toluca, Estado de México, 1994. 326 p.p.
13. COMISION DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO Y COLEGIO DE ABOGADOS DEL ESTADO DE MÉXICO, A.C. **La Mujer y la Familia. Memoria del Espacio Nacional.** Corporación Editorial Mac, S.A. de C.V. Toluca, Estado de México, 1997. 134 p.p.



14. COMISION ECONOMINA PARA AMERICA LATINA. Mujeres en América Latina. Apuntes para una Discusión. Edit. Fondo de Cultura Económica. México, 1975. 189 p.p.
15. COMISION NACIONAL DE LA MUJER, LVII LEGISLATURA DE LA H. CAMARA DE DIPUTADOS. Derechos de la Mujer Mexicana. Talleres Gráficos de la Cámara de Diputados. México, D.F., 2000. 40 p.p.
16. DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Derechos Individual Colectivo y Procesal. Segunda Edición, Edit. Porrúa, S.A. México, 1998. 736 p.p.
17. DE BEAUVOIR, Simone. El Segundo Sexo. Los Hechos y los Mitos. PALANT, Pablo. Tr. Edit. Siglo XXI. Buenos Aires, Argentina. 1977. 280 p.p.
18. DE VEGA, Eulalia. La Mujer en la Historia. Cuarta ed. Edit. Anzos, S.A. Madrid, España, 1998. 98 p.p.
19. G. Corelia, Laura. La Mujer en el Trabajo. Edit. Fher, S.A. Bilbao, España, 1976. 204 p.p.
20. GARCIA, Maynez, Eduardo. La Definición del Derecho. Universidad Veracruzana. Xalapa, Veracruz. 1960. 283 p.p.
21. GONZALEZ, Reyna, Susana. Manual de Redacción e Investigación Documental. Quinta reimpresión. Edit. Trillas. México, D.F., 1998. 204 p.p.
22. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S. A. de C. V. México, 1967. 398 p.p.
23. HERRERA, Ortiz, Margarita. Manual de Derechos Humanos. Edit. Pac, S.A. de C.V. Abril, 1991. 356 p.p.
24. KURCZYN, Villalobos, Patricia. Derechos de las Mujeres Trabajadoras. CAMARA DE DIPUTADOS, LVII LEGISLATURA, UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO. MÉXICO, D.F., 2000. 97 p.p.
25. KOLLONTAI, Alexandra. Mujer, Historia y Sociedad. Sobre la Liberación de la Mujer. Edit. Siglo XXI. México, D.F., 1995. 298 p.p.
26. M. De Navarrete, Ifigenia. La Mujer y los Derechos Sociales. Ediciones Oasis. México, 1969. 204 p.p.
27. MARINA, Arrom, Silvia. Las Mujeres de la Ciudad de México. Edit. Siglo XXI. México, 1988. 382 p.p.
28. MENDIETA, Alatorre, Ángeles. Tesis Profesionales. Decimonovena ed. Edit. Porrúa, S.A. México, D.F., 1990. 306 p.p.



29. MENSCHIK, Jutta. La Mujer que Trabaja: Liberación, Alineación y Lucha. NÉLIDA, I. M. De Machain. Tr. Edit. Granica. Buenos Aires, Argentina, 1972. 227 p.p.
30. MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES, INSTITUTO DE LA MUJER. El Trabajo de las Mujeres a través de la Historia. Edit. EPES, Industrias Gráficas, S.L. México, 1992. 145 p.p.
31. MOTO, Salazar, Efraín. Elementos de Derecho. Vigésima ed. Edit. Porrúa, S.A. México, D.F., 1976. 452 p.p.
32. Mujeres y Relaciones de Género, en la Antropología Latinoamericana. GONZALEZ, Montes, Soledad. Coordinadora. El Colegio de México. Programa Interdisciplinario de Estudios sobre la Mujer. México, 1977. 298 p.p.
33. MUÑOZ, Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. T. I. Edit. Porrúa, S.A. México, D.F., 1976. 318 p.p.
34. NAVARRETE, M., Tarciso, y ABASCAL, C., Salvador. Los Derechos Humanos al alcance de Todos. Segunda ed. Edit. Diana. México, 1994. 206 p.p.
35. NOBOA, Monreal, Eduardo. El Derecho como un Obstáculo al Cambio Social. Edit. Siglo XXI.
36. NEWLAND, Kathleen. La Mujer en el Mundo Moderno. Alianza Editorial, S. A. Madrid, España, 1982. 253 p.p.
37. NESTOR, de Buen L. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S. A. México, 1974. 549 p.p.
38. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. Los Derechos de las Trabajadoras. Las Normas Internacionales del Trabajo y las Mujeres que Trabajan. Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín, 1994. 68 p.p.
39. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Las Normas Internacionales del Trabajo. Cuarta Ed. Edit. Alfa omega. México, D.F., 2000. 159 p.p.
40. PENICHE, López, Eduardo. Introducción al Derecho y Lecciones de Derecho Civil. Vigésimo primera ed. Edit. Porrúa, S.A., México, D.F., 1989. 322 p.p.
41. PERALTA, Sánchez, Jorge, y ESPINOZA, Patricia. Mundos Normativos y Ordenamientos Jurídicos. ENEP. ACATLAN. 120p.p.
42. POLLACK, Molly. Y JUSIDMAN, Clara. El Sector Informal Urbano desde la Perspectiva del Género. El Caso de México. Comisión Económica para América Latina y El Caribe. Santiago de Chile, Julio 1977. 280 p.p.



43. PROGRAMA DE MÉXICO PARA EL AÑO INTERNACIONAL DE LA MUJER. Situación de la Mujer en México. México, 1975. 95 p.p.
44. QUINTANA, Roldan, Carlos F. y SABIDO, Peniche, Norma. Derechos Humanos. Edit. Porrúa. México, 1988. 477 p.p.
45. ROCCATTI, Mireille. Los Derechos Humanos y la Presencia del Ombudsman en México. Edit. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. Toluca, Estado de México, 1995. 167 p.p.
46. RONDEAU, Marc. La Promoción de la Mujer, en el Pensamiento de la Iglesia Contemporánea. CASTILLO, Pepita. Tr. Edit. STVDIVM. España, 1975. 230p.p.
47. SANTOS, Azuela, Héctor. Derecho del Trabajo. Edit. McGraw Hill. México, D.F., 1998. 484 p.p.
48. COORDINACIÓN NACIONAL DE ONG's POR UN MILENIO FEMINISTA, COMISION NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL, Y/O. Mujer los Derechos Humanos son tuyos. ¡Conócelosi ¡Hazlos Valeri. Edit. Corporación Mexicana de Impresión, S.A. de C.V. México, D.F., 1999. 53 p.p.
49. SULLEROT, Evelyne. Historia y Sociología del Trabajo Femenino. Edit. Guadarrama, S.A. Barcelona, España, 1970. 412 p.p.
50. TENDENCIAS Y TRANSFORMACIONES ACTUALES. Trabajo Femenino y Crisis en México. Compiladora RAMÍREZ, Bautista, Elia, Universidad Autónoma Metropolitana. México, 1990. 380 p.p.
51. TUÑON, Pablos, Julia. Mujeres en México, una Historia Olvidada. Edit. Planeta, S. A. de C. V. México, 1987. 182 p.p.
52. VERGÉS, Ramírez, Salvador. Derechos Humanos: Fundamentación. Edit. Tecnos, S.A. España, 1997. 200 p.p.
53. VITALES, Luis. Historia y Sociología de la Mujer Latinoamericana. Edit. Fontamara. Barcelona, España, 1981. 273 p.p.
54. WADE, Labarge, Margaret. Mujer, Historia y Sociedad. Sobre la Liberación de la Mujer. Edit. Fontamara, S.A. 1989 298 p.p.



## **LEGISLACIÓN NACIONAL**

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**  
Segunda reimpresión. Ediciones Delma, S. A. de C.V. México, D.F., 2001.

**Ley Federal del Trabajo.** Ediciones Delma, S.A. de C.V. México, D.F., 2000.

**Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.**  
Decimotercera ed. Ediciones Delma, S.A. de C.V. México, D.F., 2000.

## **LEGISLACIÓN INTERNACIONAL**

**C111. Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.** 1958.

**C100. Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina: Trabajadores con Responsabilidades Familiares.**

**C156. Convenio sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares.** 1981.

**C183. Convenio sobre Protección de la Maternidad.** 2000.

**C89. Convenio (Revisado) sobre el Trabajo Nocturno (Mujeres).** 1948.

**P89. Protocolo de 1990 Relativo al Convenio Revisado sobre el Trabajo Nocturno (Mujeres 1948).**

## **H E M E R O G R A F Í A**

**LA JORNADA.** Director General CARMEN LIRA SAADE. Año 17, Número 5932. 07 de marzo del 2001.

**EL UNIVERSAL.** Presidente y Director General: Licenciado JUAN FRANCISCO EALY ORTIZ, Año LXXXV, TOMO CCCXXXVI/ Número 30,451. 08 de marzo del 2001.

