

376



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES.

CAMPUS ARAGÓN

**CREACIÓN DE UN CUERPO COLEGIADO
QUE GARANTICE EL CUMPLIMIENTO DE
LA FRACCIÓN V DEL APARTADO "A" DEL
ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.**

2969679

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
RUBÉN RAMÍREZ OLVERA**

**ASESOR:
LIC. FERNANDO PINEDA NAVARRO.**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

CREACIÓN DE UN CUERPO COLEGIADO QUE GARANTICE EL CUMPLIMIENTO DE LA FRACCIÓN V DEL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	VII
CAPÍTULO PRIMERO	
ANTECEDENTES DE LA MUJER TRABAJADORA	
1.1 ENTORNO CULTURAL.....	1
1.1.1 ENTORNO SOCIAL.....	5
1.1.2 ENTORNO ECONÓMICO.....	10
1.1.3 ENTORNO PSICOLÓGICO.....	15
1.1.4 ENTORNO JURÍDICO-POLÍTICO.....	20
1.2 LA CONSTITUCIÓN Y EL DERECHO DEL TRABAJO.....	26
1.2.1 LA RELACIÓN JURÍDICA DE TRABAJO.....	41
1.2.2 CONDICIONES DE TRABAJO.....	43
1.2.3 DERECHOS Y OBLIGACIONES.....	48
1.2.4 LA RESCISIÓN.....	51
1.2.5 EL RETIRO.....	56
1.2.6 LA TERMINACIÓN.....	60
CAPÍTULO SEGUNDO	
DERECHO DE LAS MUJERES EN LOS CENTROS DE TRABAJO	
2.1 PROTECCIÓN DEL ROL SOCIAL Y FAMILIAR DE LA MUJER.....	64

2.1.1 PRINCIPIO DE EQUIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO.....	71
2.1.2 PROBLEMÁTICA DE LA MUJER EN EL TRABAJO.....	77
2.2 DESPIDO POR EMBARAZO.....	79
2.2.1 HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	89
2.2.2 VIOLENCIA LABORAL.....	94
2.2.3 DISCRIMINACIÓN.....	99
2.2.3.1 TIPOS DE DISCRIMINACIÓN.....	102
2.3 CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL.....	104
2.3.1 DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL.....	108
2.3.2 RIESGOS Y ACCIDENTES DE TRABAJO.....	110
2.3.2.1 TIPOS DE RIESGOS EN EL TRABAJO.....	115
2.3.2.2 TIPOS DE ENFERMEDADES EN EL TRABAJO.....	116
2.3.3 EL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.....	127
2.3.4 CLASES DE SEGURO.....	132
2.4 AUTORIDADES DE TRABAJO.....	135
2.4.1 CONCEPTO.....	136
2.4.2 COMPETENCIA.....	138
2.5 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	144
2.6 CONCEPTO DE SINDICATO.....	151
2.6.1 PERSONALIDAD JURIDICA.....	154
2.6.2 TIPOS DE SINDICATOS.....	155
2.6.3 REGISTRO Y CANCELACIÓN DE UN SINDICATO.....	157

CAPÍTULO TERCERO

CREACIÓN DE UN CUERPO COLEGIADO

3.1 JUSTIFICACIÓN.....	161
3.1.1 ¿QUÉ ES UN CUERPO COLEGIADO?.....	162
3.1.2 CARACTERÍSTICAS Y AUTONOMÍA.....	170
3.2 LA NECESIDAD DE LA CREACIÓN DEL CUERPO.....	188
3.3 PROPUESTAS.....	197
CONCLUSIONES.....	218
BIBLIOGRAFÍA.....	230
ANEXOS.....	233

AGRADECIMIENTOS

**A DIOS POR PERMITIRME VIVIR, Y
CULMINAR UNO DE MIS GRANDES
SUEÑOS, CONTANDO SIEMPRE CON SU
PROTECCIÓN, POR TODO ELLO Y MÁS,
GRACIAS.**

**A MI PADRE SALVADOR RAMÍREZ
FÉLIX POR HACERME UN HOMBRE DE
BIEN Y APOYARME EN TODO MOMENTO,
ESTANDO SIEMPRE A MI LADO.**

**A LA LIC. CLAUDIA DOMÍNGUEZ
HERNÁNDEZ, POR BRINDARME SU
AMISTAD, APOYO, ADEMÁS POR
CONFIAR EN MI, EN TODO MOMENTO
PERMITIENDO ESTE LOGRO, ASÍ COMO A
MI AMIGO FRANCISCO E. MAURIÑO.**

**A MIS MAESTROS DE LA E.N.E.P.
ARAGÓN, EN ESPECIAL, AL PROFESOR
GUSTAVO CARRANCO PLATA, A MI GRAN
MAESTRO FERNANDO PINEDA NAVARRO
Y AL PROFESOR OMAR VIVAS ZACARÍAS.**

**A MIS HERMANOS ANABELLE,
ERICK, MIGUEL, SARA CRISTINA, LILI
GABRIELA, POR ESTAR SIEMPRE A MI
LADO, POR APOYARME Y POR SU
COMPRENSIÓN.**

A MIS COMPAÑEROS MARTÍN,
GIOVANNI, MOISÉS, ÁNGEL, ROBERTO
HERNÁNDEZ, ERIC, ROBERTO TIRADO,
POR BRINDARME SU AMISTAD.

A MI NOVIA SENDY JEENY VEGA
PONCE POR DARME TODO SU AMOR Y
AYUDARME, HACIENDO POSIBLE ESTE
LOGRO.

A LA FAMILIA VEGA Y PONCE, EN
ESPECIAL A JOSÉ FIDEL, LOURDES,
STEVE, LEVY, PHILLIP, LACKLIN, KEVIN,
POR SU APOYO Y GRAN ENTUSIASMO.

A TODOS AQUELLOS QUE CON SU
INTERVENCIÓN, HAN HECHO POSIBLE
QUE HAYA UN NUEVO PROFESIONISTA,
QUE DE ALGUNA FORMA, SERÁ UN
MIEMBRO ÚTIL A NUESTRA SOCIEDAD.

INTRODUCCIÓN

El trabajo desempeñado por las mujeres ha tenido una importancia vital desde la prehistoria, aunque su contribución a la economía ha variado dependiendo de la estructura, las necesidades, las costumbres y los valores sociales. En la prehistoria, las mujeres y los hombres participaban a partes iguales en la caza y en la búsqueda de alimentos. Cuando se desarrollaron las comunidades agrícolas y surgieron los asentamientos humanos, el trabajo de la mujer quedó relegado a las tareas del hogar, esto es, preparaban los alimentos, elaboraban la ropa, diversos utensilios, se ocupaban de la crianza de los niños, ayudaban a arar la tierra, recoger las cosechas y atender a los animales. A medida que se fueron desarrollando los centros urbanos, las mujeres vendían o intercambiaban bienes en los mercados.

Desde la antigüedad hasta la era moderna, se pueden establecer cuatro generalizaciones sobre el trabajo remunerado de las mujeres. En la primera, las mujeres trabajan por necesidad económica; ya que cuentan con menor nivel económico y se ven en la necesidad de trabajar fuera de casa, sin importar su estado civil, ya que en el caso de las mujeres casadas, éstas se ven en la necesidad de trabajar, sobre todo, si el sueldo de sus maridos no es suficiente para cubrir las necesidades de su familia. En la segunda, el trabajo remunerado de las mujeres es acorde a sus labores en el hogar. En la tercera, a pesar de que las mujeres trabajan, siguen responsabilizándose de la crianza de los hijos. Y por último, desde el punto de vista histórico, la remuneración percibida por las mujeres

es inferior a la que perciben los hombres, ya que desempeñan tareas que reciben menor reconocimiento material y social.

En los países industrializados se están produciendo una serie de cambios tímidos aún, pese a que incluyen una mayor proporción de mano de obra femenina en la fuerza de trabajo; una disminución de las cargas familiares (debido tanto al menor tamaño familiar como a los avances tecnológicos que facilitan las tareas domésticas); mayor nivel cultural de las mujeres y un mayor nivel salarial, así como tareas de mayor responsabilidad para las mujeres, que se emplean por motivos económicos y personales. Sin embargo, hasta ahora son muy pocas las que han alcanzado la igualdad salarial y los puestos de mayor responsabilidad.

Aunque las mujeres representan más de la tercera parte de la fuerza laboral mundial, su trabajo se sigue limitando a ciertos campos profesionales en los que no se requiere una alta preparación y que suelen ser actividades mal remuneradas. Sin embargo, según los datos de la Organización Internacional del Trabajo, a medida que los países se van industrializando las mujeres mejoran su categoría profesional.

Suecia es hasta el momento, el único país que ha logrado una mayor igualdad laboral para las mujeres, ya que el Gobierno sueco ha emprendido una reforma en los libros de texto, en la educación de los padres, en la protección de menores, en las políticas de impuestos, en la legislación relativa al matrimonio y al divorcio para fomentar la igualdad de la mujer en el mercado laboral, al tiempo que se reconocen las necesidades específicas de las madres trabajadoras, creándose además programas de ayuda y asesoría para las mujeres que se reincorporaban, tras un periodo de maternidad, al mercado de trabajo.

Uno de los grandes problemas que enfrenta la Ciudad de México, así como, las grandes ciudades de nuestro país, es la falta de mecanismos públicos que garanticen el derecho de las mujeres a conservar tanto su empleo como otros derechos que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia del trabajo, que se traducen en inseguridad respecto a la estabilidad en el empleo, ya que actualmente todos y todas conocemos a alguien cercano que haya sido despedido, suspendido o haya perdido el empleo. La búsqueda de soluciones a estos problemas es hoy un reto quizás muy difícil de alcanzar en virtud del origen de esta problemática que es multifactorial, ya que cada Estado tiene problemas específicos que hay que resolver.

La falta de oportunidades en el empleo, las condiciones en las cuales se desempeña y el bajo salario que se percibe por la prestación del trabajo contratado subordinado, se encuentra determinado por la acción de grandes factores: la composición de edades de la población, las condiciones de vida, las pautas culturales, la identificación de valores colectivos e individuales, la ineficacia de la autoridad para solucionar conflictos de naturaleza económica y/o colectiva, entre otros.

La búsqueda de mejores condiciones de vida para el individuo como para su familia, está determinada por grandes factores sociales. El encontrar soluciones a la problemática de los trabajadores y de las trabajadoras, es un reto tanto para el Gobierno de cada Entidad Federativa así como para la sociedad en su conjunto, ya que el no contar con una vivienda digna y decorosa, el carecer de medios de subsistencia, o tener un empleo mal pagado viviendo en un mundo cambiante en

donde poco a poco se ha perdido el poder adquisitivo de la moneda genera muchos problemas, no sólo en el ámbito laboral, sino que afecta otros rubros como son: el núcleo familiar, la educación, la convivencia pacífica y libre de toda forma de violencia como en el caso de la delincuencia, que afecta al conjunto de nuestra sociedad.

Por lo anterior es necesario romper con roles sociales tradicionales y evitar las injusticias que se den en los centros de trabajo, es necesario fomentar una cultura de respeto y de dignidad, hay que denunciar los hechos que alteren o afecten de alguna manera nuestros derechos laborales ante la Autoridad competente, ya que todos y todas alguna vez nos hemos contratado bajo las órdenes de un patrón y hemos sufrido una injusticia.

Por ello, es necesario crear un organismo capaz de hacer frente a los cambios empresariales que afectan nuestro entorno social-político-cultural-económico-laboral, y en especial al difícil ámbito laboral en donde se desenvuelven las mujeres-trabajadoras, debido a la complejidad de las funciones que realizan dentro de nuestra sociedad, ya que son madres, esposas, trabajadoras y en algunos casos tienen a su cargo el cuidado, salud y educación de sus menores hijos, de los mayores y de todos aquellos miembros de su familia, ya que una madre se preocupa por sus hijos y por otros miembros de la familia con los cuales convive.

El organismo deberá garantizar que los derechos laborales adquiridos por las trabajadoras sean respetados, ya que muchos patrones pretenden ignorar dichos derechos, bajo el pretexto de que en la Ley, se les da la opción para terminar de la mejor manera la relación o contrato de trabajo con las trabajadoras, con el pago

de una simple indemnización, que de muy poco sirve a las trabajadoras y en especial a las que se encuentran embarazadas, ya que casi ninguna empresa se atreve a contratar mujeres embarazadas por lo costoso que suelen ser las prestaciones que se les tienen que otorgar y que según muchos patrones será poco productiva en virtud de encontrarse en estado de gravidez.

Y a efecto de abundar en el tema respecto al organismo que se pretende crear, en el Capítulo Primero abordaremos el conjunto de condiciones culturales, sociales, económicas, psicológicas y jurídico-políticas, que afectan el desenvolvimiento de la totalidad de las mujeres y limitan su desarrollo pleno como seres pensantes, capaces y productivas que son.

En el Segundo Capítulo, se menciona el conjunto de derechos laborales que establecen las leyes como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y diversos ordenamientos jurídicos, como protección a todos los trabajadores, derechos que se aplican de una manera general al conjunto de los trabajadores. Asimismo se menciona la problemática específica de las mujeres-trabajadoras, dentro y fuera de su entorno laboral como en el caso del despido por embarazo, del hostigamiento sexual, de la violencia laboral, de la discriminación, entre otras. De igual forma, nos referiremos a la seguridad social con que toda trabajadora debe contar, de los tipos de riesgos y accidentes en el trabajo, del seguro de enfermedades y maternidad, de las clases de seguros, de las autoridades de trabajo encargadas de la vigilancia y aplicación de la Ley, a todo centro de trabajo. Por otra parte, se menciona sobre el papel proteccionista y tutelar que ejerce la Organización Internacional del Trabajo, en lo que se refiere al trabajo de las mujeres y se habla un poco al final del Capítulo,

sobre los sindicatos como organismos de defensa de todo trabajador y trabajadora frente a los abusos del patrón y/o patrona.

En el Tercer Capitulo, se propone un Organismo Público para la protección y tutela de todos y cada uno de los derechos laborales y humanos de las mujeres-trabajadoras, organismo que será denominado "Cuerpo Colegiado", por lo que se explica el concepto, las características que debe poseer, entre ellas el de ser un organismo autónomo a fin de que pueda cumplir cabalmente con todos sus objetivos. Asimismo, se plantea la necesidad de la creación de dicho organismo y algunas propuestas, que se espera algún día sean tomadas en cuenta y lleguen a plasmarse en textos legales que rijan la nueva defensa laboral y humana de las mujeres-trabajadoras.

Finalmente, en el presente trabajo de investigación, se asientan las conclusiones que fueron más significativas y la bibliografía de los textos consultados.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En las últimas décadas, se ha desarrollado la humanidad sustancialmente y por ello, la mujer ha logrado participar en la economía de las naciones, ya que ha salido del hogar para realizar otras actividades ajenas a éste, las cuales estaban reservadas para ser desempeñadas por los hombres, combinando paulatinamente las labores domesticas con el trabajo.

La mujer como protagonista decisiva en sus alternativos papeles de ama de casa, madre, trabajadora y ciudadana, vive una situación paradójica al enfrentar la cultura tradicional machista que rige nuestro país, ya que ésta limita su desenvolvimiento en el mundo laboral moderno, así como las Leyes, las cuales son creadas por los hombres y para aplicarse a ellos, de tal forma que las mismas se aplican de manera subjetiva en los problemas laborales, ya que la mujer es considerada el sexo débil y poco capaz de hacerse cargo de una responsabilidad mayor que la de su familia.

Poco a poco, la mujer se incorpora aceleradamente a la población económicamente activa, por lo tanto, la sociedad ya no debe sostener argumentos discriminatorios hacia las mujeres en el ámbito laboral, porque representan, sin temor a equivocarse el cincuenta por ciento de la población a nivel mundial.

Es por ello que el sector femenino con el apoyo de Instancias Gubernamentales tiene que conquistar espacios laborales sanos en donde las mujeres no sean víctimas de discriminación, hostigamiento sexual, despedidas por embarazo, o se les practiquen ilegales exámenes de gravidez. Es necesaria una

política de igualdad de oportunidades en el empleo y la política de la diferencia no sólo debe darse en el discurso sino con acciones positivas concretas.

Considero que aunque en México exista un sistema legal de protección a la estabilidad laboral que prohíbe, en general, el despido injustificado, es necesaria la creación de una protección específica para el caso especial del embarazo.

México no tiene reglamentada la prohibición del despido por embarazo y por ello es necesario que exista una política pública laboral integral que la tome en cuenta, siendo necesario abordar las cuestiones relacionadas con el trabajo de las mujeres.

Actualmente son pocas las mujeres que tienen puestos directivos o de alto mando, la mayoría realizan labores artesanales, de limpieza, etcétera. El trabajo masculino es considerado determinante, en virtud de que en nuestra sociedad, se considera que el salario del hombre se utilizará para la manutención íntegra de su hogar, en cambio, el salario que se paga a las mujeres por concepto de su trabajo, se considera de poca calidad, trabajo femenino y como una ayuda económica que servirá para complementar el ingreso familiar.

Actualmente un alto porcentaje de mujeres, salen de su hogar a conseguir empleo para mantener el mismo y darles de comer a sus hijos; no complementan el ingreso familiar, necesitan un ingreso que efectivamente les sirva para mantener a sus hijos y vivir decorosamente, ya que son jefas de familia.

Debido a que las mujeres frecuentemente tienen que padecer diversas problemáticas en el trabajo por su condición social de mujer, la parte patronal con frecuencia paga salarios discriminatorios a las mujeres, aunque ellas realicen el mismo trabajo que los hombres, de igual manera desvalorizan el trabajo femenino

considerándolo como de menor cuidado, intensidad y esmero que el realizado por hombres, siendo esto incorrecto.

Por lo tanto, se debe crear un organismo público autónomo, que será denominado "Cuerpo Colegiado", que garantice efectivamente la fracción V del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, para que se respeten los derechos de las mujeres a no ser hostigadas sexualmente dentro del centro de trabajo, a no ser discriminadas, a no ser violentadas de ninguna forma, a no ser agredidas física, psicoemocional, o sexualmente, a conservar su empleo desde el primer día del embarazo, entre otros; evitando los abusos de muchos patrones que se deshacen de sus trabajadoras, pagándoles cantidades inferiores a lo que por Ley les corresponde y que de poco les sirve para mantenerse por estar embarazadas. Por ello, el organismo que se propone lo deben de formar una coalición de trabajadoras que designarán de entre sus miembros (que sean preferentemente mujeres) a las personas encargadas de la vigilancia y supervisión de las condiciones laborales de todo centro de trabajo, implementando un programa de acción con el fin de evitar el despido por embarazo y todas aquellas cuestiones que vulneren los derechos de las trabajadoras, sosteniendo pláticas con la parte patronal, que conduzcan a la creación y establecimiento del organismo anteriormente mencionado, que será denominado "Cuerpo Colegiado", el cual será formado por un número igual de trabajadoras, patrones y un representante del Gobierno, apoyado por especialistas en derecho, en medicina, en psicología y en trabajo social, así como por un grupo especial de inspectores denominados "de gravidez", que con su actuación, al verificar las condiciones de trabajo de las mujeres, garantizarán el derecho de éstas a tener un empleo, a conservarlo desde

su primer día de embarazo y al mejoramiento de todas aquellas cuestiones que tengan que ver con el derecho de las trabajadoras y del respeto a su condición social de ser mujer, protegiendo y beneficiando a miles de mujeres trabajadoras.

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES DE LA MUJER TRABAJADORA

1.1 ENTORNO CULTURAL

La cultura es el conjunto de valores, actitudes y normas de conducta vigentes en una sociedad, transmitida a través de la educación familiar y social, es por ello, un factor de análisis dentro de los juicios de violencia y discriminación, que se presentan a todos los niveles.

Al respecto, Jorge Magallón menciona: "En la concepción teológica del origen de la vida y de la condición de mujer, en el (Génesis del Antiguo Testamento 3:16 a 16) relata que después de que la primera pareja había comido del árbol de la vida (del conocimiento del bien y del mal) se les abrieron entrambos ojos... entonces dijo Yahvé... a la mujer: "Multiplicaré tus dolores y tus preñeces; con dolor darás hijos a luz; te sentirás atraída por tu marido, pero él te dominará".¹

¹ Magallón Ibarra, Jorge Mario. *Instituciones de Derecho Civil: Tomo I (Introducción)*. Prólogo a la primera edición de Alfonso Noriega Cantú. Editorial Porrúa S.A. México, 1998. Pág. 83.

Desde los pueblos primitivos, se verifica la sujeción de la mujer, siempre subordinada al hombre y determinada a vivir bajo su tutela y dependencia, incluso como se menciona en la Biblia, ella se creó con la finalidad de acompañar al hombre para que no anduviera sólo en el Mundo.

Jorge Magallón, agrega lo siguiente: “Las leyes de Hammurabi reconocían ciertos derechos a la mujer, quien recibía una parte de la herencia paterna y una dote del padre para casarse. En Egipto aparecía como aliada del hombre y por tanto, tenía los mismos derechos que éste, heredaba y poseía bienes. El pueblo judío -por su parte- mantuvo un régimen patriarcal que menospreciaba a la mujer; sometiéndola a la potestad, sea paterna o marital. En el pueblo germano, la mujer estuvo sometida a una especie de condición servil.²

A lo largo de la historia, la mujer ha desempeñado diversos roles, la cultura tan arraigada que se ha transmitido generación tras generación, al menospreciarla, ha provocado que ésta, quede sometida a la voluntad del hombre.

Actualmente el panorama cultural no presenta grandes cambios, ya que en algunos estratos sociales algunas mujeres tienen que adaptarse a vivir sometidas, dependientes, hacedoras de la infraestructura, esperando a que los hombres “sean” los que les provean de todo lo necesario; sin embargo, algunas otras

² Idem. Pág. 86.

mujeres se arriesgan y aceptan el reto de elegir, de reclamar lo que es justo, de reclamar una igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Los factores culturales están tan arraigados en la vida y pensamiento de la gente de nuestro país, que es difícil para muchas mujeres romper con esos estereotipos implantados por la sociedad, lo que acentúa la problemática.

Existen dos enfoques sobre la situación de la mujer en el aspecto cultural, desde la concepción de los individuos del sexo masculino, se nos acostumbra a ver como algo natural a la mujer sometida y subordinada a la decisión masculina en un gran número de casos, debido a que existe el modelo de familia patriarcal en México, y desde el otro enfoque, visto por individuos del sexo femenino, no se contempla gran diferencia de esta forma de actuar de ellas, debido a que a algunas desde pequeñas, les inculcan la subordinación a la decisión masculina, lo cual consideran como natural, sufriendo incluso agresiones o discriminación por personas de su mismo sexo.

La ideología machista está tan arraigada en nuestras culturas, que tanto el hombre como la mujer, creen firmemente en la superioridad del primero en muchos aspectos. El humillar y golpear a la mujer es parte de esa ideología, ya que para "eso son los maridos".

Actualmente las ideologías van cambiando y transformando el mundo, hoy en día se acepta en algunos estratos de la sociedad, según la educación y el modo de vida de los grupos, que la mujer cumple una función muy importante, ya que además de ser capaz de reproducirse, la mujer ha logrado un estado de

autosuficiencia económica o social, persistiendo culturalmente su dependencia, debido a la relación sadomasoquista que se establece en la pareja y que persiste fuera del ámbito "privado" de la relación, exteriorizándose al reflejarse en la conducta de la sociedad.

En hogares mexicanos se acepta como máxima autoridad al padre, ya que se considera el proveedor de alimentos por excelencia, esto hace que se le reconozca como familia "patriarcal".

Culturalmente la sociedad mexicana ha establecido ciertas diferencias entre mujeres y hombres, para las primeras, el hombre es el que lleva una mayor carga al tener la obligación de mantener a su familia y de representar un símbolo corrector y represor, mientras que a la mujer es a quien corresponde llevar el papel de masoquista; puesto que es ella la que soporta cuantas vejaciones vienen de los hombres, debido a que se considera que son ellos los que proveen la manutención íntegra del hogar. Así, tenemos que a la mujer se le ha relegado al entorno familiar, siendo ella la que se hace cargo del cuidado y educación que reciben los hijos.

Por otra parte no debemos olvidar que existen mujeres que no aceptan los roles establecidos por la sociedad, que consideran que no tienen que aceptarlos como naturales y que si no fuera por ellas, su entorno continuaría igual sin modificación alguna.

1.1.1 ENTORNO SOCIAL

La necesidad social de contratar personal del sexo que fuera, tanto en épocas pasadas como en épocas modernas, ha dado fin a algunos tabúes y ha permitido que las mujeres se incorporen a la población económicamente activa, teniendo empleo y recursos monetarios para mantener a sus familias, siendo esa necesidad la que las ha fijado en el trabajo, empleo que en un principio fue mal remunerado, ya que los empleadores al contratarlas y considerar que no tenían la fuerza de los varones, les daban labores continuas y pagadas con bajos salarios.

Conforme todo esto se daba, la presencia del sexo “fuerte” en los centros de trabajo solicitando empleo, al salario que fuera, trajo como consecuencia la miseria colectiva, aumentando las filas de los desempleados. Al advenimiento de las máquinas, se equilibro el desnivel entre la capacidad productiva de hombres y mujeres, reduciendo las diferencias, al grado de considerarlos los empresarios, simplemente como “empleados”, sin tomar en cuenta sus diferencias. Término que denota un alto grado de masculinidad (empleados).

Una de las grandes víctimas de la evolución social son las mujeres, quienes en épocas pasadas (durante la vigencia del derecho romano) mantuvieron una condición de sometimiento al poder del jefe de familia *pater familia*, ya que se les educaba para dedicarse al hogar, se les enseñaban a querer y amar a la pareja que algún día llegaría y a vivir confinadas hasta cierto punto, al ámbito doméstico sin preocupaciones, generando en ellas un sentimiento de abnegación, de sumisión y de debilidad, buscando por ello a un hombre que llegara como su

príncipe azul, para que ella no se preocupara por nada, criterio que durante siglos se reprodujo en varias culturas, pero que poco a poco se ha ido cambiando.

Por eso cuando llegaban a la edad adulta, tenían en su pensamiento la falsa conceptualización generada por las enseñanzas de sus padres, del tan esperado "príncipe azul" y al no llegar ese ser "que todo lo puede", se vieron algunas de ellas forzadas a hacer frente a la realidad de que ellas tendrían que trabajar y ganar el pan de todos los días o esperar a que llegara alguien que las salvara de esa vida miserable de trabajo "forzado", siendo obvio pensar que ellas preferían permanecer subordinadas a las órdenes de su "hombre", que sería el que las mantendría toda la vida, convirtiéndose en mujeres sin potencial para participar en la vida pública de la sociedad, permitiendo de esta manera que el hombre continuara aportando todo lo necesario para la subsistencia familiar y aprovechara su capacidad económica para lastimar y menospreciar a su mujer.

Roberto Tocaven, nos comenta: "Y es en esta sociedad en donde desde el principio se nos dice y se condiciona a aceptar que los hombres son más fuertes que las mujeres, y que éstas, por naturaleza, son más débiles, y en consecuencia inferiores. Es probable que estos estereotipos se hayan atenuado en las últimas décadas, sobre todo en el sector urbano, pero aún en éste, continúan persistiendo grandes diferencias."³

³ Tocaven García, Roberto y Otros. **Síndrome de la Mujer Golpeada**, Investigación de campo. P.G.J.D.F. México. Pág. 7.

El matrimonio representa una institución que más adelante constituirá a una familia; se funda principalmente sobre bases psicológicas, religiosas, éticas, políticas y económicas. Pero los roles de comportamiento en nuestra sociedad colocan a la mujer en terrenos de inferioridad, ya que en muchas ocasiones, la mujer en cuanto se casa, deja de trabajar. Al carecer de economía propia, necesaria para sufragar y satisfacer plenamente sus necesidades, la mujer adquiere la condición de dependencia, que en opinión de muchos, representa uno de los principales factores que favorecen la agresión y la desigualdad. Ésta socialización de la mujer, junto con la tolerancia a los abusos del hombre con quien vive, continúan afectándola a la fecha y ello se refleja en los centros de trabajo.

Roberto Tocaven, menciona lo siguiente: "El tipo de familia contemporánea se empeña en separar a la mujer de la vida social y productiva, asignándole funciones domésticas y sobre todo, maternas. Su propio condicionamiento le impide percibir sus propias capacidades. La mujer cuando es golpeada, se rebela, pero recapacita ante el panorama que le espera si acaso se decide a abandonar a su esposo. Los estándares educacionales desgraciadamente aún se encuentran muy bajos para la mujer, no por falta de capacidad, pero sí por falta de oportunidades."⁴

⁴ Idem. Págs. 80-81.

La mujer al ser capaz de engendrar, enfrenta grandes obstáculos en su carrera dentro de las organizaciones, sobre todo cuando se encuentra en estado de gravidez, ya que en el mejor de los casos sus ascensos se ven frustrados por dicha circunstancia, por lo que en muchos casos, una vez que empieza o termina el período de descanso posterior al parto, son despedidas injustificadamente, o bien, algunas otras, deciden dedicarse a la crianza de su hijo o hija, truncando de esta manera su desarrollo dentro de la empresa.

En su libro, Roberto Tocaven nos dice: "En la ocupación hay diferencias sustanciales, ya que la mayoría de las mujeres están dedicadas (podríamos decir únicamente") al hogar (61.15%).⁵

Por otra parte, a pesar de lo temprano del inicio del período laboral, es notoria que la duración de la relación laboral, es efímera, porque muchas mujeres tienden a casarse y a dedicarse al hogar, haciendo a un lado el trabajo para dedicarse íntegramente a su familia.

Al respecto, Roberto Tocaven menciona que: "En el caso de los hombres, se les ha enseñado que deben ser agresivos, rudos, emprendedores, etc., mientras que a las mujeres se les asigna un papel de sumisión, suavidad, pasividad, etc."⁶

⁵ Idem. Pág. 196.

⁶ Idem. Pág. 71.

Detrás de todo aquel en el que existe un sentimiento de superioridad en relación con su grupo, podemos sospechar que hay un sentimiento de inferioridad, que exige especiales esfuerzos para ser ocultado. Este complejo de inferioridad tiene su origen en la infancia, debido principalmente a las enseñanzas de los padres, en donde al niño se le enseña a ser "hombrecito" y a la niña a ser toda una "mujercita". Con esas enseñanzas, los hijos varones "heredan" una serie de privilegios, mismos que les generan un falso sentimiento de seguridad y de superioridad, aprendiendo que la mujer es inferior, creada para su servicio y disposición, comenzando a considerarla como un objeto de uso y abuso. Primero lo observa en el comportamiento de su madre, la manera de cómo es tratada por su padre, y de cómo ella sirve al jefe de familia, posteriormente el modelo de comportamiento aprendido se reproduce una y otra vez.

En nuestra sociedad, se establecen de manera tajante desigualdades entre mujeres y hombres, debido en gran medida al comportamiento que se nos enseña desde pequeños, comenzando desde los roles que nos establece nuestra familia, ya que a la niña se le enseña a barrer, planchar, lavar los trastes, recoger la mesa, abrirle la puerta a sus hermanos, lavar la ropa, entre otros; mientras que al niño se le enseña a ser fuerte, a que no debe de llorar, que será el quien un día deberá mantener su hogar, que tendrá que trabajar muy duro para llevar dinero a su casa, se le dan toda clase de facilidades para que estudie, etc. Por otra parte, ese comportamiento se ve reafirmado al ingresar a la escuela y más tarde, esas reglas de comportamiento, se reproducen una y otra vez en la sociedad, y las que fueron

niñas alguna vez y que ahora son mujeres terminan aceptando y tolerando esos roles de conducta impuestos desde la infancia.

En su libro, Roberto Charis menciona: "La situación de inferioridad que la mujer ha guardado a través del tiempo, justifica todos los esfuerzos tendientes a reivindicarla."⁷

1.1.2 ENTORNO ECONÓMICO

Desde tiempos remotos, la mujer ha realizado acciones de trabajo orientadas a la transformación social, comenzando desde la época del matriarcado, que es el origen del grupo familiar, en donde la promiscuidad sexual del grupo primitivo es el punto de partida de la teoría matriarcal, debido a que la paternidad, impedía el conocimiento cierto de la filiación paterna, lo que generaba forzosamente una relación de liberalidad de la mujer en el grupo primitivo.

Continúa Roberto Charis, diciéndonos: "La aparición de matrimonio de servidumbre provocado por el asentamiento de la mujer en un lugar determinado, al cual el hombre tiene que trasladarse, ya que el clan no quería desprenderse de ella por su importancia económica, pues prefería que el hombre se apartara, a fin de permitir que un elemento superior de trabajo, fuere reemplazado por uno inferior..."⁸

⁷ Charis Gómez, Roberto. *Estudios de Derecho del Trabajo*. Prólogo de Héctor Santos Azuela. Editorial Porrúa S.A. México, 1997. Pág. 29.

⁸ *Idem*. Pág. 81.

En la antigua Grecia, las mujeres trabajaban fuera del hogar como vendedoras de sal, higos, pan y cáñamo; como costureras, enfermeras, cortesanías, prostitutas, lavanderas, zapateras y ceramistas. Las ocupaciones de las mujeres eran similares en Asia y en América. En la India, las mujeres trabajadoras picaban piedras para hacer carreteras y empeñaban largas jornadas laborales tejiendo.

Ya en Europa Medieval, los artesanos que trabajaban en sus casas solían emplear la mano de obra que les proporcionaba su propia familia. Esta costumbre también se daba en los gremios de la edad media; incluso en aquellas corporaciones donde no se admitían mujeres se podía aceptar a las viudas de miembros del gremio, siempre que tuvieran los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo a realizar.

En el siglo XIV, en Francia y en Inglaterra las mujeres desempeñaban trabajos reservados tradicionalmente para los hombres, como los empleos de marinero, peluquero, carpintero, cuidadores de caballos y conductores de carretas. Mientras que algunos gremios de tejedores estaban formados en exclusiva por mujeres.

Fue entonces en la Revolución Industrial durante el siglo XVIII y principios del XIX, cuando los bienes producidos mediante procesos artesanales en el propio domicilio, empezaron a fabricarse en serie con máquinas en grandes fábricas, utilizando el sistema industrial. A partir del surgimiento del maquinismo, la actividad de la mujer constituye una competencia para el resto de los sujetos

laborales (los hombres), pero trabajaban sobre todo en las primeras fases de elaboración de la lana y en las fábricas textiles.

Los empresarios preferían emplear a mujeres en este tipo de sectores, por su habilidad y porque pagaban menores sueldos, pero también porque las primeras organizaciones sindicales solían estar formadas sólo por hombres. Lo habitual, era que las mujeres fueran explotadas en las factorías, institucionalizándose un sistema en el que predominaban los bajos salarios, pésimas condiciones laborales, largas jornadas de trabajo y otra serie de abusos que, junto con la explotación infantil, eran algunos de los peores ejemplos de la explotación de los trabajadores durante el primer capitalismo industrial. La legislación relativa al salario mínimo y otro tipo de medidas legales, intentaron mitigar esta muy notoria explotación de las mujeres trabajadoras, pero con muy pocos resultados.

La sociedad, es la que va delimitando y definiendo como debe ser el comportamiento de las mujeres y el rol social que desempeñan, se les ha considerado como seres débiles y por tanto, los empleos que se les han dado a lo largo de la historia, reflejan esa discriminación que han tenido al ocupar puestos que no son de dirección y/o control en las empresas.

En nuestro país, en la época de los aztecas, las armas significaban que el destino del hombre era combatir por un Dios o por su patria. Y si era niña, los instrumentos de labor expresaban que la vida de la mujer, debía ser para el trabajo y el recogimiento, lo que no permitía a la mujer, tomar decisiones

En su libro, Roberto Tocaven nos comenta: "Uno de los problemas fundamentales con respecto a la situación laboral de la mujer, es lograr la conciliación de su papel reproductor con el de productora. Es la causa profunda dice Campos, "por la cual la historia destina a la mujer al trabajo doméstico y le prohíbe participar en la construcción del mundo, en su sometimiento a la función generadora."¹⁰

Es relevante mencionar que las mujeres día a día, participan de una manera más decisiva en la toma de decisiones de nuestra sociedad, además de que actualmente ocupan casi la mitad de la población mundial, lo que nos pone de manifiesto, que son ellas las que proveen a la subsistencia de muchos hogares (por ser jefas de familia) y que su participación es vital en todos los ámbitos de nuestra vida.

A los hombres, en su proceso de aprendizaje, se les hace creer que las mujeres no son dignas de ser consideradas en terrenos de igualdad y mucho menos, en el ámbito económico.

La mujer, padece constantemente la discriminación por parte de sexo opuesto así como de personas de su mismo sexo, ya que se encuentra expuesta a diversas agresiones externas que vulneran su dignidad de persona y su calidad de mujer.

¹⁰ *Idem.* Pág. 44.

Así, a la mujer se le han asignado las tareas domésticas a través del tiempo (cocina, nutrición, mantenimiento de la vivienda, corte y confección; manualidades e higiene); sin embargo, hoy en día engloba otras materias, como son: educación infantil, relaciones familiares, tecnología de la alimentación, educación del consumidor, vestido, textiles, diseño interior, entre otras, las cuales contribuyen a mejorar su calidad de vida y a ocupar mejores puestos dentro de nuestra sociedad, creando una atmósfera de igualdad de derechos y de convivencia armónica entre hombres y mujeres.

1.1.3 ENTORNO PSICOLÓGICO

Las repercusiones que genera el medio ambiente que rodea al individuo de una comunidad determinada, se reflejan en su comportamiento, tan es así, que por muchos años se ha considerado por los hombres que el lugar de la mujer es el hogar, mentalidad que hoy en día ha disminuido considerablemente, debido a que los estereotipos de la mujer delicada, débil, tierna se han reducido de algún modo.

En Europa, en la llamada Edad Moderna, se mantuvo un régimen patriarcal que menospreciaba a la mujer, sometiéndola a la potestad, sea paterna o marital, por ello, es que ha sido muy difícil para la mujer el romper con ese sometimiento, incluso, grandes pensadores del pasado han manifestado que la mujer es un ser inferior, y para muestra los siguientes:

Gregorio Marañón señala que: "...encuentra que la mujer no ha participado en el desarrollo del pensamiento, en la medida que lo ha hecho el hombre y por ende, su inteligencia es

menor...El primer aspecto de la tesis que se examina, se fundamenta en pruebas antropológicas, que han pretendido concluir que la inferioridad psíquica de la mujer, está en relación directa con la dimensión de su cerebro, comparativamente de menor volumen medio, indicando que pruebas de esa confrontación entre europeos, revelan que el hombre es de 1.446 centímetros cúbicos y el de la mujer sólo alcanza 1.226...".¹¹

Charles Darwin, en su obra señala que: "La principal distinción en las facultades intelectuales de los dos sexos se manifiestan en que el hombre llega en todo lo que acomete al punto más alto que la mujer, así se trate de cosas en que se requiera pensamiento profundo, o razón, imaginación o simplemente el uso de los sentidos y las manos...El mayor vigor intelectual y la fuerza inventiva más grande del hombre, débense probablemente a la selección natural..."¹²

¹¹ Castán Tobeñas, José. **La Condición Social y Jurídica de la Mujer**. Instituto Editorial Reus. Madrid, 1955, Pág. 5 y 11.

¹² Darwin, Charles. **El Origen del Hombre y la Selección en Relación al Sexo**. Editorial Diana, México, D.F., 7ª. Editorial, 1964, Tercera parte, Capítulo XIX, Pág. 723.

Como podemos observar, sólo son pensamientos que reflejan esa situación de sumisión en la que se encontraban muchas mujeres, actualmente, los tiempos cambian y con ello las actitudes y las ideas, como se observa en el siguiente pensamiento:

Guillermo Federico Hegel decía: "Las mujeres pueden en verdad, ser educadas, pero no son capaces de las más altas ciencias, de la filosofía y de ninguna producción de arte que se eleve hasta lo universal. Pueden tener fantasía, gusto, gentileza, pero no llegan a las cumbres del ideal. El hombre es fuerte por la razón. La mujer es invencible por las lágrimas; la razón convence, las lágrimas conmueven. El hombre es capaz de todos los heroísmos. La mujer de todos los martirios. El heroísmo ennoblece; la virtud sublimiza..."¹³

El comportamiento de la mujer, es reflejo de las enseñanzas de sus padres, los hijos adquieren los valores positivos y negativos que se les inculcan desde la infancia, es por ello, que lo que en un momento dado puede ser considerado como un patrón de conducta aceptado por la sociedad, en otro momento, deja de ser aceptado y cambia, razones por las cuales se considera que la sumisión, la pasividad y la debilidad de la mujer no es innata, sino que se aprende, dependiendo de los estratos sociales en los que se desenvuelva y de las condiciones de vida que se presenten en su entorno.

¹³ Magallón Ibarra, Jorge Mario. *Op. Cit.* Págs. 95-96.

resentimiento, por lo regular busca salir y la agredida, busca desquitarse con alguien con quién si pueda.

Al respecto, Roberto Tocaven señala: “La violencia en el hogar toma muchas formas. Algunas ocasiones el padre golpea tanto a la esposa como a los niños, y la esposa en su desesperación, se desquita con los niños. El círculo se cierra, el esposo golpea a su esposa, la esposa golpea a sus hijos, los hijos golpean al perro.”¹⁵

La psicología femenina, determina la diferencia de intereses y de ambiciones entre hombres y mujeres, lo cual debe ser cierto, ya que sentimos como hombres o se siente como mujer, existe una diferencia biológica que contribuye a que no seamos del todo “iguales”.

Roberto Navarro, nos dice que: “El hombre, dice aspira a la fama, y por ello tiene la posibilidad de conseguirla; la mujer sólo anhela el bien y la felicidad de su familia; sus grandes amores están en el hogar y a su culto se dedica; solo aspira al bienestar de los que en su lenguaje de infinita ternura llama “los suyos”; la dicha y la felicidad de los suyos obra en ella con más fuerza que los deseos de celebridad”.¹⁶

¹⁵ *Idem.* Pág. 70.

¹⁶ Navarro G., Roberto. *Ensayo de una Filosofía Feminista*. Refutación a Moebius, Madrid, 1909, Pág. 46.

1.1.4 ENTORNO JURÍDICO-POLÍTICO

En términos generales, el entorno jurídico-político es la reacción institucional contra el derecho a una igualdad efectiva, estableciendo las bases en las que toda acción gubernamental debe fundamentarse, para que de manera organizada se pueda tanto prevenir, como dar una solución real al problema que se plantea.

Roberto Charis, señala: "En el proceso reivindicatorio de la mujer, debemos indicar que Alemania fue el primer país en el que se expide una Ley Protectora para la Mujer, lo que acontece en 1878. El contenido de dicha reglamentación beneficia a las mujeres con un descanso de tres semanas después del parto, debido fundamentalmente a la necesidad requerida para su recuperación, así como al deseo de vincularla con su recién nacido."¹⁷

Continúa Roberto Charis, diciéndonos: "Es conveniente señalar que las diversas acciones orientadas a buscar la mejoría de la clase trabajadora, se vio interrumpida por el surgimiento de la Primera Guerra Mundial...Lo anterior explica la inclusión de la parte XIII en el Tratado de Versalles, que en el punto 7º del Artículo 427 sostuvo "el principio de

¹⁷ Charis Gómez, Roberto. *Op. Cit.* Pág. 31.

salario igual sin distinción de sexo por un trabajo de valor igual".¹⁸

Es en el siglo XX, cuando se avanza en el reconocimiento de derechos de la mujer, el cual se consolida hasta que concluye en el año de 1945, la Segunda Guerra Mundial.

El sometimiento de la mujer a la potestad marital, aunado a la necesidad del sexo "débil" por alcanzar la igualdad jurídica, política, económica y social, generó el movimiento mundial denominado "la guerra de los sexos", que consistió en la tendencia del feminismo de aspirar a la mejoría de su condición política, social, jurídica y económica de la mujer, con el objetivo de alcanzar su emancipación.

En la República Mexicana, el marco legal que regula el trabajo de las mujeres es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, en sus artículos 4, 5 y 123, el texto legal declara que "El varón y la mujer son iguales ante la Ley..."; desde entonces, se perfilaron las ideas modernas sobre la igualdad que se orientaba a extraer a la mujer de la potestad del marido.

Roberto Tocaven, señala que: "Siendo presidente Plutarco Elías Calles, en agosto de 1928, aprobó un nuevo Código Civil, en el que la mujer no quedaba sometida por razón de su sexo, a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos; y que al llegar a la mayoría de edad tiene la

¹⁸ *Idem.* Pág. 32.

libre disposición de su persona y sus bienes, encontrándose capacitada para celebrar todo tipo de contratos, se le dio a la mujer domicilio propio dentro del matrimonio, su autoridad quedó compartida y reconocida, etc. A partir de esa fecha, la mujer pudo sin autorización del marido o de sus padres, estudiar, ejercer una profesión, dedicarse al comercio, etc., pero eso sí, sin que descuidada las labores del hogar.¹⁹

Se debe romper con la inercia de la segregación laboral de las mujeres y garantizar el ejercicio del derecho al trabajo, con la plena libertad de desarrollar la profesión que a cada persona le acomode, tal como lo estipula el artículo 4° Constitucional. Para ello, es esencial que se implementen acciones positivas, para que el Estado garantice el derecho al trabajo, como un derecho para todas las personas.

Roberto Tocaven, nos dice: "Fue hasta el 17 de octubre de 1953, durante el mandato del presidente Adolfo Ruiz Cortines que se hacen modificaciones a la Constitución de 1917 y el artículo 34 que a la letra dice: "Son ciudadanos de la República los varones y las mujeres que, teniendo la calidad de mexicanos, reúnan los siguientes requisitos: Haber cumplido dieciocho años siendo casados, o veintiuno si no lo son; y tener un modo honesto de vivir. Cabe mencionar que

¹⁹ Tocaven García, Roberto y Otros. Op. Cit. Pág. 60.

el artículo 34 Constitucional se ha modificado dos veces: La primera, el 17 de octubre de 1917, para conceder la ciudadanía a la mujer; la segunda, el 22 de diciembre de 1959, con objeto de reducir la edad para adquirir la condición de ciudadano a los dieciocho años”.²⁰

La puesta en práctica, de los principios legislativamente consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo; comprenden una parte descriptiva, constituida por el estudio científico de los mecanismos de prevención y control. El funcionamiento de las instituciones que forman parte del sistema de la justicia laboral, en cuanto plasman en el lenguaje jurídico los deseos del legislador, son capaces de establecer políticas públicas, para cumplir con los fines propios de los ordenamientos jurídicos que regulan la materia del trabajo, mejorando la impartición de justicia.

Las políticas gubernamentales, cuando averiguan las causas del incumplimiento de la Ley laboral, estudian los efectos del impacto socioeconómico en la sociedad y en los sectores más desfavorecidos, dictaminando acerca de la utilización de ciertos medios de presión, instituyendo las medidas de seguridad y en fin, criticando la legislación vigente y proponiendo reformas oportunas, haciendo uso de las facultades de observación, comparación y generalización, debido a que el fin supremo de dichas políticas, es la prevención de la desigualdad de derechos entre hombres y mujeres.

²⁰ *Idem.* Pág. 61.

No todo el país presenta la misma problemática y habrá que adecuar las soluciones y enfoques a sus distintas regiones culturales y socioeconómicas. El país carece de tecnología moderna para un trabajo racional y una toma de decisiones pertinente, en materia de justicia laboral.

El papel del juzgador, es un factor de impacto para las políticas públicas, porque de nada sirve contar con buenas leyes si no se aplican. El juzgador debe conocer no sólo el derecho, sino también su entorno social, a efecto de que sus resoluciones se apeguen a la realidad del caso particular que juzgan, ya que un mal manejo judicial, puede llegar a constituir un hecho delictivo y provocar la impunidad, por ello se debe evitar la corrupción, para que todos gocemos de una vida más digna.

Al respecto, González de la Vega menciona: "La formación de un juez no puede ya limitarse a conocer bien la ley, y aplicar correctamente sus preceptos, la formación de los jueces debe comportar su preparación al arte de juzgar, es decir, el arte de comprender también factores y decisiones no jurídicas y a tomarlas en cuenta en sus decisiones".²¹

La tardanza en la resolución de los juicios, provoca una inestabilidad social, psicológica y económica en los individuos, en virtud de que no puede ser posible que la gente sea despedida o la obliguen a renunciar y que después de un año o más cuando demandan ante el Tribunal competente, resulta que siempre no probó

²¹ González de la Vega, René. *Política Criminológica Mexicana*. Editorial Porrúa, México, 1993. Pág. 124.

y que no tiene derecho, por lo que cabe preguntarse ¿Quién le recuperará el tiempo que estuvo sin empleo?.

Las políticas en materia laboral, no pueden funcionar adecuadamente por la lentitud de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que llegan a alargar los procesos por más de un año, con la consiguiente aglomeración de los asuntos, siendo necesario transformar las instituciones de justicia en materia laboral, para que sean más eficaces.

Un Estado moderno, debe organizar claramente su política legislativa, ya que son los actos legislativos los que hacen las leyes que van a regular la conducta humana y ésta, tiene que estar reflejada literalmente en la ley.

El derecho imputa al individuo la responsabilidad de sus actos, es por eso, que debe estar elaborado con estricto apego a la realidad, ya que es un instrumento de control social. Sin embargo, debiera ser un instrumento de paz social, que proporcione los elementos necesarios para una mejor toma de decisiones y lograr una justicia social.

En 1945, mediante un Decreto presidencial, se creó la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, con el objetivo de brindar asistencia y apoyo jurídico a los trabajadores; posteriormente a principios de 1999, se creó un área de atención especial a la mujer trabajadora, denominada la Subprocuraduría de Atención a Mujeres Trabajadoras, debido a la incorporación masiva de las mujeres en las últimas tres décadas al ámbito laboral, lo que hizo necesario ventilar su problemática de manera particular, dejaron de ser privados sus

problemas jurídicos, se rompió el silencio y diversas organizaciones y personas comenzaron a brindar atención a la mujer trabajadora.

Se requieren políticas públicas desde el Gobierno, para garantizar a las trabajadoras la igualdad de oportunidades en el empleo, su estabilidad laboral y defensa de sus derechos, tal y como se manifiesta en la Declaración Universal de Derechos del Hombre.

Jorge Magallón, señala que : "Artículo 1º, se dispone: "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos".²²

1.2 LA CONSTITUCIÓN Y EL DERECHO DEL TRABAJO

Se ha dicho que el Derecho es un conjunto de normas que regulan la conducta externa de los hombres en sociedad; que imponen deberes y conceden derechos. Las normas jurídicas son reglas de comportamiento obligatorio y constituyen el objeto de estudio de la ciencia llamada Derecho.

Así, el Derecho es una ciencia cuyo objeto o campo de estudio son las normas que regulan de manera obligatoria la conducta del hombre que vive en sociedad, en virtud de que tales normas, son un producto social que contienen un mandato. Por tanto, la norma jurídica, es un medio para resolver de manera obligatoria las controversias entre los integrantes de la sociedad y mantener la

²² Magallón Ibarra, Jorge Mario. *Op. Cit.* Pág. 97.

armonía y el bienestar, por lo que es reguladora del comportamiento de las personas.

Como sabemos, el inicio del Derecho Romano en México, se dio a través de España con la Conquista, derecho que se ha ido perfeccionando a través de los siglos.

Ahora bien, si la sociedad es una madeja dinámica de relaciones humanas, al estar en constante movimiento, es obvio pensar que necesariamente habrá choques entre los componentes sociales, por la afectación de los diversos intereses individuales o colectivos existentes.

Por ello, el Derecho tiene tres fines: justicia, seguridad y bien común; sin embargo, se considera que el Derecho no tiene fines, quien los tiene es la sociedad y los realiza precisamente a través de la norma jurídica que es el objeto de estudio del Derecho.

Respecto a los fines del derecho que son: Justicia, seguridad y bien común, debemos decir que por justicia, entendemos que es la constante y perfecta voluntad de dar a cada quien lo que es suyo, es un valor social que consiste en guiarse por lo que disponen las leyes, en la solución de la conflictiva social.

La seguridad, es una garantía de que las personas no serán molestadas, en su persona, familia, derechos, propiedad y derechos, sin una causa legal que lo justifique y en caso de ser violado su derecho, serán restituidas en el goce de sus derechos.

Por último, debemos entender por bien común, el bienestar de todos los integrantes de la sociedad.

Por todos es sabido, que el Derecho influye en nuestra vida desde antes de que seamos concebidos hasta después de nuestra muerte, ya que en el Código Civil para el Distrito Federal, se protege a las personas desde antes de que sean concebidas, existiendo inclusive sanción penal para la persona que dé muerte al producto de la concepción, provocando un alumbramiento antes de lo que el feto pueda vivir, delito que recibe el nombre de aborto. Por otra parte, la influencia del Derecho sobre las personas, se extiende hasta después de nuestra muerte, como sería el caso de una persona que muere intestada y sus bienes son adjudicados a los herederos en los términos que dispone la ley.

Atendiendo a los tipos de conductas que regula la norma jurídica, el derecho se clasifica en Público, Privado y Social, y en vista del tipo de clasificación del derecho que ocuparemos en la presente investigación, solamente explicaremos muy brevemente, al primero y al último de los antes mencionados:

El Derecho Público, es la rama del derecho que estudia el conjunto de normas que tutelan los intereses públicos, que se refieren a la vida pública, y se divide a su vez, en cinco ramas a saber: Derecho Constitucional, Derecho Administrativo, Derecho Procesal, Derecho Penal y Derecho Internacional Público.

A continuación, mencionaremos sólo una de las ramas del Derecho Público que ocuparemos en el presente trabajo:

Derecho Constitucional, es la rama que se encarga del estudio de las normas que estructuran a los órganos del Estado, las relaciones de éstos entre si y con los particulares. Es en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde encuentran su base legal, los poderes del Estado y la defensa que tienen los ciudadanos ante los actos ilegales de las autoridades (como el caso del juicio de amparo).

Ahora bien, refiriéndonos a la última clasificación del derecho mencionada líneas arriba, comentaremos lo siguiente:

El Derecho Social, es aquel que protege a los económicamente débiles y a los que viven de su trabajo; es la tutela, reivindicación y protección de sus derechos, que pretenden obtener bienestar y seguridad para los integrantes de la sociedad, derecho que a su vez se divide en dos ramas.

Derecho Social	{	Derecho del Trabajo
		Derecho Agrario

Las ramas del Derecho Social son: Derecho del Trabajo y Derecho Agrario, y por ser de vital importancia para nuestro trabajo, nos avocaremos al estudio de la primera rama del derecho social antes referida.

Derecho del Trabajo o Laboral. Es la rama del Derecho social que estudia las normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones como factores de la producción.

El trabajo siempre ha existido y si bien es cierto que, en México prehispánico el trabajo no fue reglamentado, también es verdad que el trabajo estuvo regido por la costumbre. El primer intento de reglamentación del trabajo en nuestra patria, lo constituyeron las Leyes Indias, ordenamiento cuyo objetivo fundamental fue atenuar, ya que impedir era sumamente difícil, la despiadada explotación de la que fueron objeto los nativos por parte de los encomenderos. Este ordenamiento, contenía disposiciones laborales sobre jornada de trabajo y pago en efectivo del salario.

Siglos después con Don José María Morelos y Pavón, los Sentimientos de la Nación, al no tener aplicación, no rebasaron los límites de la sana intención, ya que siguieron aplicándose los ordenamientos españoles.

A principios del siglo XX, en México la denominada época porfirista, fue caracterizada por un largo período de estabilidad política, durante el cuál, la riqueza fue concentrada en manos de unos cuantos frente a la miseria de los demás.

El ilustre Don Trueba Urbina, señala que: “Lo cierto es que
“ni en Europa ni en México, ni en ninguna parte del mundo
nacía el verdadero derecho social al iniciarse el siglo XX”.²³

²³ Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo Derecho del Trabajo**. Editorial Porrúa, 6ª edición, México, 1981, Pág. 144.

Como antecedentes de movimientos sociales, a principios del siglo XX, se suscitaron en México, dos de gran trascendencia en contra de la dictadura porfirista: el de Cananea y el de Río Blanco.

José Dávalos menciona que: "...Ricardo Flores Magón junto con otros correligionarios..., suscribió el 1º de julio de 1906 en la ciudad de San Luis Missouri, el programa del partido liberal, un programa de carácter político, antirreleccionista, librepensador, anticlerical, laborista y agrarista, que condensa la ideología de la Revolución Mexicana y se refieren al renglón del trabajo, como antecedente del artículo 123.²⁴

El 20 de Noviembre de 1910, se inició el movimiento armado de la Revolución Mexicana, culminando con la renuncia de Porfirio Díaz a la presidencia y con la firma del Tratado de Ciudad Juárez el 21 de mayo de 1911, así Francisco I. Madero, asumió la Presidencia de la República sin implementar ninguna reforma social, lo que originó brotes de violencia como la insurrección de Emiliano Zapata con el Plan de Ayala, cuyos postulados eran "Tierra y Libertad". De esta forma los gobiernos siguientes, no concedieron ningún beneficio social y al ascender al poder Victoriano Huerta, mediante un golpe de Estado, ello generó un clima tan

²⁴ Dávalos, José. **Un Nuevo Artículo 123: Sin Apartados**. Editorial Porrúa. México, 1998. Pág. 16.

enorme de inestabilidad política y social, que originó que el 26 de marzo de 1913, Venustiano Carranza diera a conocer el Plan de Guadalupe, desconociendo a Victoriano Huerta como Presidente de la República, constituyéndose así Venustiano Carranza, en Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y en Presidente Interino del Poder Ejecutivo.

Al respecto, Rosalio Bailon señala que: "El 12 de diciembre de 1914, el primer Jefe anunció la adopción de leyes agrarias que favorecen la formación de la pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos las tierras de que fueron injustamente despojados; legislación para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero, del minero y, en general, de las clases proletarias; revisión de los códigos civil, penal y de comercio. Dos años después, para el día 14 de septiembre de 1916, Carranza convocó al pueblo a una asamblea constituyente, produciendo el Proyecto de Constitución una honda decepción en la asamblea ya que ninguna de las reformas sociales anunciadas por Carranza en su discurso de Veracruz quedaron aseguradas, insertándose en dicho Proyecto, por lo que se refiere al trabajo, la autorización al Congreso para legislar en materia de trabajo y la limitación a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. Los diputados de Veracruz y Yucatán ofrecieron un proyecto de reforma al artículo 5° del Proyecto

presentado por Carranza proponiendo la inserción de normas a favor de los trabajadores...Continuándose con los debates, hizo uso de la palabra el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria para decir: "El artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc." En otra parte de su discurso, señaló: "Cuando hace días en esta tribuna, un diputado obrero con un lenguaje burdo tal vez, pero con la sinceridad que se nota en los hombres honrados, dijo que en el Proyecto de constitución el problema del trabajo no se había tocado más que superficialmente, dijo una gran verdad. Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios; ¡allá, a lo lejos!". Heriberto Jara, atacando a la doctrina tradicional sostuvo que de no consignarse en la Constitución algunas

Desde la creación de la norma constituyente de 1917, reguladora de la validez del sistema jurídico del Estado Mexicano, junto con el establecimiento y funcionamiento de los órganos que crean y que producen las leyes, la Constitución adquiere la validez jurídica, adquiriendo con ello el derecho del trabajo, importantes logros al aplicarse, ya que en la medida en que el mandato constitucional alcanza positividad en las normas inferiores y en las circunstancias en las que se aplica, es posible tutelar una mayor cantidad de derechos, ya que la validez de una norma constituida, depende de que sea aplicación de la norma superior.

Refiriéndonos a la fracción X del artículo 73 Constitucional, se faculta al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo.

Sánchez Bringas, en su libro menciona que: "Las leyes, los decretos, los reglamentos, las sentencias y los laudos. Se llaman constituidas porque su creación se debe a la norma constituyente".²⁷

Sánchez Bringas, continúa y nos dice que: "Schmitt afirma que el poder constituyente es la voluntad política cuya fuerza o autoridad es capaz de adoptar la concreta decisión de conjunto sobre el modo y la forma de la existencia política de un estado".²⁸

²⁷ Sánchez Bringas, Enrique. **Derecho Constitucional**. 4ª edición, Ed., Porrúa, México 1999, Pág. 133.

²⁸ **Idem**. Pág. 139.

Como consecuencia de la federalización de la legislación del trabajo, el 18 de agosto de 1931 se expidió la Primera Ley Federal del Trabajo, posteriormente, en el año de 1970 entró en vigor una Nueva Ley Federal del Trabajo, abrogando a la anterior, siendo ésta última, la que actualmente se encuentra vigente.

José Dávalos, manifiesta lo siguiente: "En vísperas del año Internacional de la Mujer (1975), el Presidente Luis Echeverría promulgó un Decreto mediante el cuál se elevó a rango constitucional la igualdad jurídica del varón y la mujer, plasmándose en el artículo 4º de la Constitución. En consonancia con esa modificación se dio un "paquete legislativo" que repercutió en el ámbito laboral...en el sentido de que algunas labores que estaban prohibidas a las mujeres dejaron de estarlo (Diario Oficial de 31 de diciembre de 1974)...Se adiciono la fracción V del apartado "A" para proteger la salud de la trabajadora embarazada y la del producto. La protección de 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 6 semanas y se amplía a esta misma cifra el postnatal...Es reformada la fracción XI del apartado "A" para dejar de ser prohibición para las mujeres la prestación de servicios en jornada extraordinaria...Se adiciona el inciso c) de la fracción XI del apartado "B" para.

establecer que las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que requieran de grandes esfuerzos y además, que durante los descansos pre y postnatales recibirán su salario íntegro y conservarán su empleo con los derechos que hubiesen adquirido durante su ausencia (Diario Oficial de 31 de diciembre de 1974)".²⁹

En cada sociedad, el contenido normativo es determinado por los valores sociales y políticos predominantes en ese momento y lugar específico, no obstante, existen necesidades que hay que satisfacer, por ello, el derecho al trabajo impulsa a las sociedades a alcanzar su plenitud y continuidad.

Russomano sostiene que: "aún con el concepto económico de trabajo humano tenemos, únicamente el género. Todo trabajo jurídico es trabajo económico, más no todo trabajo económico es trabajo jurídico. Existen actividades que no se encuadran en los principios tutelares del Derecho del Trabajo".³⁰

Ante los problemas económicos actuales, es muy difícil garantizar a los trabajadores, todas las condiciones necesarias para hacer frente a las repercusiones que se presentan, pero algo es seguro, que a partir de la Constitución, se ha buscado la igualdad de trato para la clase trabajadora.

²⁹ Dávalos, José. Un Nuevo Artículo 123: Sin Apartados. *Op. Cit.* Págs. 31-32.

³⁰ Russomano. Mozart Víctor. *El Empleado y el Empleador*. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1ª edición, México, 1982, Pág. 50.

George Jellinek menciona que: "El fundador de la teoría general del Estado estima que la Constitución comprende los principios jurídicos que crean a los órganos supremos del Estado, las formas de esa creación, sus relaciones recíprocas, su ámbito de competencia y la situación que cada uno de ellos guarda respecto del poder del Estado".³¹

En México, las leyes que regulan el trabajo son: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, La Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, siendo dichos ordenamientos, el fundamento legal del derecho del trabajo en nuestro país.

En su libro, Rosalio Bailon señala que: "El Doctor don Alberto Trueba Urbina (q.e.p.d.) define al Derecho del Trabajo como el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana...el Derecho del Trabajo tiene dos fines: inm uno y

³¹ George Jellinek. *Teoría General del Estado*. Editorial Albatros. Buenos Aires. 1943. Pág. 413.

mediato el otro. El fin inmediato, consiste en la tutela a los trabajadores y el segundo, en la socialización de la vida humana, o sea que los instrumentos de la producción pasen a poder de los trabajadores como medio para la supresión de la explotación del hombre por el hombre. Para el ilustre Doctor Mario de la Cueva (q.e.p.d.), Derecho del Trabajo es la norma que busca el equilibrio en las relaciones entre el capital y el trabajo".³²

El derecho del trabajo, es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales, que rigen en cada Estado, el ámbito de las relaciones laborales. Surgió con la Revolución Industrial de finales del siglo XVIII y principios del XIX, dando lugar al moderno sistema industrial de la producción, que ha fortalecido todavía más el incremento de la división del trabajo. Esta división ha creado múltiples y complejos problemas, así como desigualdad y discriminación en los centros de trabajo entre mujeres y hombres, desvalorizando el trabajo desempeñado por los individuos, ya que las máquinas, han eliminado gradualmente las fuentes de trabajo.

La creación del artículo 123 constitucional, por el momento histórico que se presenta en México, constituye una respuesta al descontento social que existía, mismo que se manifestó a través de la Revolución Mexicana.

Por trabajo, debemos entender toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada

³² Bailon Valdovinos, Rosalio. **Op. Cit.** Pág. 15.

profesión u oficio, que cuando es desempeñado por el trabajador en forma personal, subordinada y mediante una remuneración, conlleva a hablar de una relación regida por el derecho laboral.

El derecho del trabajo, ha sido caracterizado como un derecho protector de la clase trabajadora, por tener como finalidad el apoyar y proteger a la clase trabajadora, también es considerado como un derecho en constante expansión, como un mínimo de garantías sociales, irrenunciable y reivindicador de la clase trabajadora, derecho que busca proteger a los trabajadores y recuperar la plusvalía del trabajo desempeñado por ellos.

El trabajo en la Época Antigua, no tenía gran valor en virtud de que eran los esclavos los que lo desempeñaban, más tarde durante la Época Romana, ante el desenfrenado aumento de la población, los hombres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios a cambio de una remuneración, considerándose así como un servicio en arrendamiento, a fin de que se pudiera utilizar su energía. Pero es hasta el siglo XX, que nace el derecho del trabajo como tal, siendo la causa la división de los hombres en dos sectores: los dueños del capital y los que alquilaban su fuerza de trabajo.

Señala Muñoz Conde, que: "Los principios rectores del derecho del trabajo son aquellos postulados de política

jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en sus normas".³³

Los principios que rigen el derecho del trabajo, son los siguientes: el primero de ellos, es considerar al trabajo como un derecho y un deber social, ya que la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros, el ejercicio de una actividad útil y honesta y el derecho de reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona; el segundo, es la libertad del trabajo, que significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad a la que quiera dedicarse; el tercero es la igualdad en el trabajo y el último, es la estabilidad en el empleo, el cuál tiene por finalidad que los trabajadores, tengan permanencia en el empleo y evitar la miseria.

1.2.1 LA RELACIÓN JURÍDICA DE TRABAJO

Por virtud de la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, se genera la relación de trabajo y por tanto, desde ese momento, entra dentro del ámbito de aplicación de la Ley, la que se encargará de regular la conducta de los individuos involucrados, a fin de evitar abusos que llegasen a afectar esa relación de trabajo, convirtiéndola en servidumbre, denigrando los derechos fundamentales de la persona que lo presta. Esa relación de empleo es bilateral porque depende de dos o más voluntades libres para que pueda existir, esas dos personas son conocidas como: el empleado (trabajador o trabajadora) y

³³ Muñoz Conde, Francisco y Otra. **Derecho Penal Parte General**. Tirant Lo Blanch, Barcelorta. 1993. Pág. 113.

el empleador (patrón), esto es, aquel que presta el servicio y aquel en favor del cual el servicio es realizado.

Nos dice Mozart Russomano que: “Los derechos laborales, presuponiendo una relación bilateral, se articulan entre dos sujetos: el empleado y el empleador.”³⁴

En el artículo 20 de la L.F.T., se menciona que “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”. Asimismo, define al contrato individual de trabajo, estableciendo que “cualquiera que sea su forma o denominación; es aquel por virtud del cuál una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”. El contrato de trabajo, es un contrato sinalagmático y bilateral, implica un acuerdo de voluntades, en donde una de las partes (trabajador) se obliga a estar bajo la dirección y dependencia de otra persona (patrón).

En su libro, Rosalio Bailon menciona que: “Es más apropiado utilizar la terminología “ a cambio del pago de un salario” que la de “mediante el pago de un salario” que usa la Ley y la Doctrina, en virtud de que en la primera denota inmediatez prontitud y en la segunda, significa que el pago puede ser en un tiempo impreciso”.³⁵

³⁴ Mozart Russomano, Víctor y Otro. *Op. Cit.* Pág. 130.

³⁵ Bailon Valdovinos, Rosalio. *Op. Cit.* Pág. 27.

Ofrecer igualdad de oportunidades, en el acceso a la capacitación en todas las esferas de la vida productiva de nuestro país y romper la segregación femenina a través de las oportunidades de capacitación y recalificación en actividades no tradicionales, es objetivo que se puede lograr con la implementación de acciones positivas.

Es común escuchar, que las mujeres no quieren capacitarse. Para modificar esta actitud, es necesario tomar en cuenta que el género femenino, se ha construido fuera de la formación profesional y/o dentro de aquellas profesiones ligadas de alguna manera, a su papel en la responsabilidad familiar, como lo son: secretarias, enfermeras, maestras, atención al público en actividades de servicios, trabajadoras domésticas, etcétera.

1.2.2 CONDICIONES DE TRABAJO

Es necesario que los y las trabajadoras, conozcan las condiciones de trabajo, ya que esto, les proporcionará seguridad al conocer sus derechos y realizarán un trabajo más eficiente durante una jornada de trabajo justa.

La Ley Federal del Trabajo, no da una definición de lo que son las condiciones de trabajo, sólo se limita a enunciarlas en su artículo 25.

Al respecto, Rosalio Bailon manifiesta que: "Cuando no referimos a la jornada de trabajo debemos entender por tal, al tiempo durante el cuál el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo. En la Ley Federal del Trabajo

se conocen distintas clases de jornada a saber: diurna, nocturna, mixta, continua, extraordinaria y los trabajos de emergencia.

Jornada diurna es la que comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la que comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media o más, se reputará como jornada nocturna.

Jornada continua es aquella en que se presta el servicio en forma ininterrumpida.

Jornada extraordinaria es la prolongación de la actividad normal de la empresa.

La jornada extraordinaria de trabajo constituye una obligación para el trabajador, pero no para el patrón, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123 constitucional, Apartado A, fracción XI.

Se entiende por trabajos de emergencia la prolongación de la jornada de trabajo por el tiempo estrictamente necesario para evitar o controlar siniestros o riesgos de la empresa".³⁶

Dentro de la jornada de trabajo, los trabajadores tienen determinadas prestaciones, que la Ley de la materia establece como derechos mínimos, entre los cuales, encontramos los siguientes: días de descanso, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad, reparto de utilidades, etc. Mismas a las que nos referiremos a continuación:

Días de descanso, constituyen una necesidad para los trabajadores, ya que sirven para reponer energías y que compartan con sus familiares momentos de solaz y esparcimiento, por lo tanto, por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso con goce de salario.

Russomano señala que: "Como se sabe, un día de la semana es reservado al reposo de quien trabaja. Es el principio bíblico del día santificado".³⁷

En el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo se establece que: "Son días de descanso obligatorio, el 1º. de enero, el 5 de febrero, el 21 de marzo, el 1º. de mayo, el 16 de septiembre, el 20 de noviembre, el 1º. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, el 25 de

³⁶ *Idem.* Pág. 36.

³⁷ Mozart Russomano, Victor y Otro. *Op. Cit.* Pág. 270.

diciembre y el que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral".

Vacaciones, son consideradas como la interrupción lícita del trabajo por el tiempo que autoriza la Ley. El trabajador deberá disfrutar de un período anual de vacaciones pagadas, de seis días laborables por el primer año de servicios, período que se aumentará en dos días laborables subsecuentes, hasta llegar a doce; para después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumente en dos días por cada cinco subsecuentes de servicios.

José Dávalos señala que: "En 1936, la Conferencia Internacional del Trabajo, adoptó el convenio número 52 y la Recomendación número 47 sobre la obligación patronal y el derecho de los trabajadores para disfrutar de vacaciones anuales pagadas".³⁸

Prima de vacaciones, es una prestación a cargo del patrón a favor del trabajador, consistente en el pago del veinticinco por ciento en efectivo sobre los días laborables a que tenga derecho, según su antigüedad.

Prima de antigüedad, es una prestación a cargo del patrón en favor del trabajador, consistente en el pago de doce días de salario por cada año de servicios, la que se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos; o

³⁸ Dávalos, José. **Cuestiones Laborales**: En Homenaje al maestro Mozart Víctor Russomaro. U.N.A.M. México. 1988. Pág. 310.

que se separen por causa justificada y los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Salario, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por los servicios prestados. Se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Fijándose por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

El salario mínimo, es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador, por los servicios prestados en una jornada de trabajo. La característica del salario mínimo, es que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social, cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

La participación de utilidades, si los trabajadores aportan su fuerza de trabajo en beneficio de la empresa, es justo, legal y humano que disfruten, aunque sea mínimamente, de la riqueza que generan.

Dentro de los factores de la producción principales, encontramos la tierra, el trabajo y el capital, siendo el segundo de vital importancia y el cuál, deberá ser debidamente regulado, para evitar la explotación del hombre por el hombre.

En la actualidad y sobre la base de la constatada disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del contrato de trabajo, tienden a

ser normas imperativas de orden público en su mayoría y como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en la medida de lo posible.

Las problemáticas que se presentan entorno a la condición de ser mujer, son diversas y entre ellas, encontramos a la discriminación que existe para colocarse en el trabajo, ya que las políticas socioculturales atacan de manera específica a la mujer, afectando incluso sus condiciones de trabajo, razón por la cual, se deben de implementar programas especiales, que tiendan a conseguir el equilibrio y la justicia social, en las relaciones entre trabajadoras y patrones.

1.2.3 DERECHOS Y OBLIGACIONES

La obligación fundamental del trabajador, es la prestación de su trabajo en consonancia con la categoría profesional que le corresponda. De acuerdo con este criterio, se plantea la cuestión de la jornada y horario de trabajo, clases de horario, régimen de horas extraordinarias, turnos vacacionales y permisos.

El trabajador tiene además otros deberes, como la diligencia, la obediencia, la buena fe o la no-concurrencia. Por cuanto a los derechos se refiere, el trabajador tiene, en primer lugar, derecho al salario (que engloba gratificaciones, incentivos, comisiones o primas), tiene además, derechos que giran en torno a la protección de su persona, derecho a trato digno y no discriminatorio, respeto a la intimidad, derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, derecho a la ocupación efectiva, a la promoción y formación profesional.

Rosalio Bailon, nos dice que: "El término obligación debe utilizarse en materia laboral como deber jurídico y consiste en la necesidad que tiene el trabajador o el patrón de observar mutuamente una conducta conforme a la norma laboral. El patrón está obligado a cumplir a favor del trabajador las obligaciones que le impone la Ley Federal del Trabajo y viceversa, pero aunque es la Ley la que se las impone, esas obligaciones derivan estrictamente de la relación o contrato de trabajo".³⁹

La vida del hombre y de la mujer, sea en el ámbito económico, familiar o político, supone un sinfín de relaciones con otros individuos, por ello es que, para que exista armonía en la sociedad, la misma convivencia debe de imponer derechos y obligaciones entre ellos. Así, en el ámbito laboral a través de las Leyes que rigen las relaciones de trabajo, se imponen ciertos derechos y obligaciones a las partes sujetas a esa relación y por tanto, el incumplimiento a cualquiera de ellas, traerá como consecuencia, un tipo de sanción específica.

En la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 47 y 51 interpretados a contrario sensu, se imponen deberes tanto para los trabajadores como a los patrones, y en los artículos 132, 133, 134 y 135, las correspondientes obligaciones y prohibiciones para los mismos, por tanto el no acatar y no respetar las normas contenidas en la Ley anteriormente mencionada, traerá aparejada algún tipo de sanción a la parte que la incumpla.

³⁹ Bailon Valdovinos, Rosalio. *Op. Cit.* Págs. 36-42.

Rosalio Bailon, señala que: "El incumplimiento por parte del patrón de las obligaciones marcadas en las fracciones I, III, IV, V, VI, VII, IX, X, XI, XII, XIV, XV, XVIII, XIX, XX, XXI, XXII, XXIII, XXIV, XXV, XXVI, XXVII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, dará lugar a sanciones administrativas; el incumplimiento a las obligaciones señaladas en las fracciones II Y VI, dará lugar a la rescisión de la relación o contrato de trabajo y el incumplimiento de las obligaciones contenidas en las fracciones XVI Y XVII, traerá como consecuencia la responsabilidad pecuniaria del patrón.

El incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones mencionadas en las fracciones I, II, IV, V, VI, VII, XI, XII, XIII del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, puede dar lugar a la rescisión de la relación o contrato de trabajo; el incumpliendo a las obligaciones marcadas en las fracciones III, IX, X, dará lugar a sanciones administrativas.

La ejecución de los actos prohibidos al patrón en las fracciones I, II, III, V, VI, VII, IX, X, XI, de la Ley Federal del Trabajo, dará lugar a la imposición de sanciones administrativas; la ejecución de los actos indicados en la fracción IV, puede dar lugar a la rescisión de la relación o contrato de trabajo.

La ejecución de los actos prohibidos a los trabajadores por las fracciones I, II, III, IV, V, VII Y IX del artículo 135 de la Ley Federal del trabajo, puede dar motivo a la rescisión de la relación o contrato de trabajo; la ejecución de los actos indicados en las fracciones VI, VII, X, dará lugar a la imposición de sanciones administrativas.⁴⁰

1.2.4 LA RESCISIÓN

La ley utiliza el término rescisión, cuando se refiere a la acción unilateral de la voluntad de las partes para dar por terminada una relación de trabajo, cuando **el patrón rescinde** la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador **se le llama despido**, y se puede mediante una acción de cumplimiento exigir que la relación se mantenga viva, en tanto que cuando **el trabajador es el que rescinde, se habla de un retiro**, quedando en este caso extinguida la relación, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quién le es imputable la responsabilidad ocasionada por ese hecho.

Al respecto, Nestor de Buen señala que: "Entre el despido patronal y su confirmación transcurre un lapso de suspensión de la relación de trabajo. Si el tribunal de trabajo confirma la justificación del despido, el laudo operará como cumplimiento de una condición resolutoria de la relación laboral. Si, por el contrario, declara procedente la acción de cumplimiento,

⁴⁰ *Idem*. Págs. 47-49.

todos los derechos del trabajador, se actualizarán (reinstalación, pagos de salarios vencidos, mejoras ocurridas en el puesto, antigüedad, etc...). En ese caso el laudo definitivo realiza una condición suspensiva de la que depende el reactivamiento de la relación. Lo anterior se produce en los casos en que el trabajador, en ejercicio del derecho que le otorga la frac. XXII del inciso "A" del art. 123 constitucional, reclame el cumplimiento del contrato, pero si, por el contrario, exige la indemnización, con ello confirma la conclusión de la relación de trabajo, poniendo solo en juego la determinación de la responsabilidad".⁴¹

Teniendo la noción de lo que es la relación de trabajo y de cómo nace, se vuelve necesario tener la idea de cómo se rompe y debemos conocer sus efectos cuando se da la ruptura.

La relación de trabajo, se rompe de dos maneras: por rescisión y por terminación.

La rescisión en materia del trabajo, es un acto jurídico unilateral realizado por el trabajador o por el patrón, consistente en dejar sin efecto la relación o el contrato de trabajo por alguna de las causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo. Es un acto unilateral, pero no arbitrario, en atención a que tanto el patrón

⁴¹ De Buen, Néstor. **Derecho del Trabajo: Tomo Primero (Conceptos Generales)**. Editorial Porrúa S.A. México. 1994. Pág. 78.

como el trabajador, están obligados a probar la causa de la rescisión que invoquen para romper la relación o contrato de trabajo.

Cuando el patrón rescinde la relación o el contrato de trabajo, el trabajador puede optar por demandar la reinstalación en el trabajo que desempeñaba o exigir el pago de una indemnización. El patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, previo pago de una indemnización, en los casos que menciona el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 49, lo siguiente: "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales".

El patrón deberá avisar por escrito al trabajador, de la causa de rescisión de la relación, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión y si no lo hace, nace a favor del trabajador, la presunción de ser injustificado el despido de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 fracción XV, párrafos segundo, tercero y cuarto de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 52 L.F.T. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior (51), y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

Conviene señalar, que tanto el trabajador como el patrón pueden rescindir la relación de trabajo en cualquier tiempo con causa justificada, sin incurrir en responsabilidad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 47 para el patrón y 51 para el trabajador.

Como ya se señaló, la rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón (de conformidad con lo establecido en los artículos 47, 185, 208 y 244 de la Ley Federal del Trabajo), da lugar al despido, el cuál es considerado como un mal necesario porque rompe con el principio de estabilidad en el empleo, pero es necesario, en determinados casos, porque detrás de cada causa justificada de

despido, aparece el deber incumplido por parte del trabajador, no expresamente establecido en la Ley.

El despido, es una causa de extinción de la relación laboral debida al desistimiento de emplear del empresario: Existen varias clases, entre las que destacan las siguientes: despido disciplinario, despido por circunstancias objetivas y el despido por fuerza mayor.

En la fracción XXII del apartado "A" del art. 123 constitucional, se establece como consecuencia del despido, el que el trabajador injustamente despedido puede reclamar del patrón, bien el cumplimiento del contrato o bien exigir la indemnización de tres meses de salario. Derecho que se limita en los casos previstos en la Ley, que exceptúan al patrón de la obligación de cumplir el contrato de trabajo, mediante el pago de una indemnización, contando el trabajador con sesenta días para ejercitar la acción correspondiente de reinstalación o indemnización, a partir del momento en que se actualiza la causa que da origen a dicho derecho, ya que en caso de no hacerlo, se entenderá prescrita su acción, de conformidad con lo establecido en el art. 518 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, cuando todos los efectos contractuales desaparecen provisionalmente, para que renazcan un tiempo después, más no en carácter definitivo, se da la suspensión del contrato individual o de la relación de trabajo.

Al respecto, existen dos tipos de cese transitorio de la relación o contrato de trabajo: la interrupción y la suspensión.

En la interrupción, la relación de trabajo perdura como el propio contrato individual de trabajo, tanto que el empleador está obligado a remunerar al empleado, aunque éste no le preste servicios, es un favor que la Ley concede al trabajador, impuesto por la propia sociedad, siendo un ejemplo de ello, el de otorgar al trabajador de conformidad con la Ley, un periodo de vacaciones, sin que por ello el trabajador pierda su empleo. Por otro lado, en la suspensión, la vigencia del contrato cesa completamente, no hay ningún compromiso entre las partes contratantes, dentro de cierto espacio de tiempo, el empleado no trabaja y no recibe ninguna cantidad tampoco. La Ley suspende el contrato y si el patrón suspende al trabajador por un periodo mayor del permitido por la Ley, se convierte en despido y si en ese lapso el trabajador no hace valer el derecho que la Ley le otorga para terminar con la suspensión, entonces la relación o contrato de trabajo se extinguen definitivamente.

Existe también, la suspensión de la relación laboral por incapacidad temporal, por el desempeño del servicio militar en cumplimiento al mandato Constitucional, el ejercicio de cargos públicos u otras causas, como la excedencia, que puede ser forzosa y voluntaria.

1.2.5 EL RETIRO

Es una expresión que se usa, para decir que el trabajador se puede separar de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha que en se dé cualquiera de los casos mencionados en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en términos del artículo 50.

Asimismo, para hacer valer esta acción tiene un mes, ya que en caso contrario prescribe su acción, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 517 fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

Néstor de Buen, menciona que: "El retiro es un acto jurídico en sentido estricto unilateral o consensual que produce como consecuencia ineludible, la ruptura de la relación laboral y deja *sub iudice* la determinación de responsabilidades que pueden resultar, ya que si se produce antes de que la relación haya cumplido un año, inclusive el propio trabajador podría en su conducta, incurrir en responsabilidad civil".⁴²

La separación, constituye un acto de rescisión que pone fin a la relación laboral por decisión de carácter unilateral del trabajador, por incurrir la conducta patronal en una violación a las normas de trabajo, siendo los principales deberes patronales que justificarían el retiro del trabajador, los establecidos en los artículos 51 y 135 interpretados a contrario sensu, siendo los siguientes:

- A) Deber de honestidad.

- B) Deber de respeto a su persona, a la de su familia y bienes del trabajador.

⁴² De Buen, Néstor. **Derecho del Trabajo: Tomo Segundo (Derecho Individual, Derecho Colectivo)**. Editorial Porrúa S.A. México, 1999. Pág. 126.

- C) Deber de impedir que sus familiares o dependientes incurran en faltas de probidad u honradez en contra de los trabajadores o de sus familiares.
- D) Deber de pagar el salario y de hacerlo puntualmente.
- E) Deber de observar medidas de seguridad e higiene y prevención de accidentes.
- F) Deber de observar una conducta prudente.
- G) Deber de capacitar o adiestrar a sus trabajadores.
- H) Deber de proporcionar los medicamentos profilácticos a los trabajadores.
- I) Deber de proporcionar constancia de trabajo.
- J) Deber de contribuir a la cultura y el deporte de los trabajadores.

No siempre la violación a alguno de estos deberes, por parte de los patrones, autoriza a los trabajadores a rescindir, justificadamente la relación laboral. En ocasiones, la conducta genera sanciones de carácter administrativo, sancionable mediante la imposición de multas. En realidad, el legislador ha reservado sólo para situaciones graves el derecho al retiro.

Los trabajadores que se separen de su empleo por causas imputables al patrón y que ejerzan la acción rescisoria, tienen derecho a reclamar el pago de

una indemnización en términos del artículo 50, de acuerdo a dos hipótesis que se plantean, ya sea la relación de trabajo por tiempo determinado o por tiempo indeterminado. Si se trata de tiempo determinado menor de un año, la indemnización se integrará con una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicio prestado, si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que se hubiera prestado el servicio. En cambio si se trata de una relación por tiempo indeterminado, la indemnización se integrará con veinte días de salario por cada uno de los servicios prestados. En ambos casos, deberá cubrirse al trabajador el importe de tres meses de salario y los salarios vencidos.

La acción rescisoria, supone tres momentos: en primer lugar, el conocimiento de la conducta patronal indebida que motive la separación justificada del trabajador; en segundo lugar, la separación material de su empleo que debe de hacer valer (dentro del término de treinta días) el trabajador, y en tercer lugar, la presentación de la demanda ante la autoridad jurisdiccional, en la que se reclame el pago de la indemnización.

La ley de la materia no exige al trabajador que avise por escrito al patrón de la causa o causas justificadas que tenga para retirarse del trabajo, por tal motivo, el trabajador tendrá que acudir ante la autoridad laboral competente, para hacer valer su derecho y será ante ésta, a quien expondrá los motivos y causas que justifiquen su actuar procedente.

1.2.6 TERMINACIÓN

En La Ley Federal del Trabajo no aparece la palabra terminación, pero debe entenderse por terminación "La cesación o conclusión de la relación o contrato de trabajo por las causas que señala la Ley". La terminación, es considerada por los trabajadores y trabajadoras en términos generales como renuncia, aún y cuando en estricto derecho, tal palabra no existe.

Aún cuando la rescisión y la terminación producen los mismos efectos de romper o acabar con la relación o contrato de trabajo, no son lo mismo, ya que la rescisión, es un acto totalmente unilateral y la terminación, se nos presenta en ocasiones como un acto bilateral, en otras como un acto consensual y en otras, como un acto obligatorio.

Las causas de terminación de la relación o contrato de trabajo que menciona la Ley son: el mutuo consentimiento de las partes, la muerte del trabajador, la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 36, 37 y 38; la incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; así como los casos a que se refiere el artículo 434.

La modificación de la relación laboral, puede tener lugar por cambio de la persona del empleador, en los casos de transmisión de la empresa, por cambio de las condiciones de trabajo, desplazamientos, traslados y ascensos del trabajador.

Cuando el contrato se extingue o es rescindido, cesan sus efectos, desapareciendo el vínculo obligacional que entrelazaba a las partes.

La relación laboral puede extinguirse por despido del trabajador, desistimiento de éste, mutuo consentimiento, llegada del término pactado en el contrato, incapacidad, jubilación y otros motivos, sin contar con las causas de extinción que afectan al empresario. Sobre esta cuestión, deben considerarse supuestos como la incapacidad del empresario en cuanto persona física, su extinción y también la extinción de la persona moral contratante.

NOTAS AL PIE DE PÁGINA

- ¹ Magallón Ibarra, Jorge Mario. **Instituciones de Derecho Civil: Tomo I (Introducción)**. Prólogo a la primera edición de Alfonso Noriega Cantú. Editorial Porrúa S.A. México, 1998. Pág. 83.
- ² **Idem.** Pág. 86.
- ³ Tocaven García, Roberto y Otros. **Síndrome de la Mujer Golpeada**, Investigación de campo. P.G.J.D.F. México. Pág. 7.
- ⁴ **Idem.** Págs. 80-81.
- ⁵ **Idem.** Pág. 196.
- ⁶ **Idem.** Pág. 71.
- ⁷ Charis Gómez, Roberto. **Estudios de Derecho del Trabajo**. Prólogo de Héctor Santos Azuela. Editorial Porrúa S.A. México, 1997. Pág. 29.
- ⁸ **Idem.** Pág. 81.
- ⁹ Tocaven García, Roberto y Otros. **Op. Cit.** Pág. 33.
- ¹⁰ **Idem.** Pág. 44.
- ¹¹ Castán Tobeñas, José. **La Condición Social y Jurídica de la Mujer**. Instituto Editorial Reus. Madrid, 1955, Pág. 5 y 11.
- ¹² Darwin, Charles. **El Origen del Hombre y la Selección en Relación al Sexo**. Editorial Diana, México, D.F., 7ª. Editorial, 1964, Tercera parte. Capítulo XIX, Pág. 723.
- ¹³ Magallón Ibarra, Jorge Mario. **Op. Cit.** Págs. 95-96.
- ¹⁴ Tocaven García, Roberto y Otros. **Op. Cit.** Pág. 23.
- ¹⁵ **Idem.** Pág. 70.
- ¹⁶ Navarro G., Roberto. **Ensayo de una Filosofía Feminista**. Refutación a Moebius, Madrid, 1909, Pág. 46.
- ¹⁷ Charis Gómez, Roberto. **Op. Cit.** Pág. 31.
- ¹⁸ **Idem.** Pág. 32.
- ¹⁹ Tocaven García, Roberto y Otros. **Op. Cit.** Pág. 60.
- ²⁰ **Idem.** Pág. 61.
- ²¹ González de la Vega, René. **Política Criminológica Mexicana**. Editorial Porrúa, México, 1993. Pág. 124.
- ²² Magallón Ibarra, Jorge Mario. **Op. Cit.** Pág. 97.
- ²³ Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo Derecho del Trabajo**. Editorial Porrúa, 6ª edición, México, 1981, Pág. 144.

- ²⁴Dávalos, José. **Un Nuevo Artículo 123: Sin Apartados**. Editorial Porrúa. México, 1998. Pág. 16.
- ²⁵Bailon Valdovinos, Rosalio. **Derecho del Trabajo**. Teoría, Diccionario, Preguntas y Respuestas. Editorial Mundo Jurídico. Pág. 413.
- ²⁶Dávalos, José. **Un Nuevo Artículo 123: Sin Apartados**. Op. Cit. Pág. 26.
- ²⁷Sánchez Bringas, Enrique. **Derecho Constitucional**. 4ª edición, Ed., Porrúa, México 1999, Pág. 133.
- ²⁸**Idem**. Pág. 139.
- ²⁹Dávalos, José. **Un Nuevo Artículo 123: Sin Apartados**. Op. Cit. Págs. 31-32.
- ³⁰Russomano, Mozart Víctor. **El Empleado y el Empleador**. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1ª edición, México, 1982, pág. 50.
- ³¹George Jellinek. **Teoría General del Estado**. Editorial Albatros. Buenos Aires. 1943. Pág. 413.
- ³²Bailon Valdovinos, Rosalio. **Op. Cit.** Pág. 15.
- ³³Muñoz Conde, Francisco y Otra. **Derecho Penal Parte General**. Tirant Lo Blanch, Barcelona, 1993. Pág. 113.
- ³⁴Mozart Russomano, Víctor y Otro. **Op. Cit.** Pág. 130.
- ³⁵Bailon Valdovinos, Rosalio. **Op. Cit.** Pág. 27.
- ³⁶**Idem**. Pág. 36.
- ³⁷Mozart Russomano, Víctor y Otro. **Op. Cit.** Pág. 270.
- ³⁸Dávalos, José. **Cuestiones Laborales: En Homenaje al maestro Mozart Víctor Russomano**. U.N.A.M. México. 1988. Pág. 310.
- ³⁹Bailon Valdovinos, Rosalio. **Op. Cit.** Págs. 36-42.
- ⁴⁰**Idem**. Págs. 47-49.
- ⁴¹De Buen, Néstor. **Derecho del Trabajo: Tomo Primero (Conceptos Generales)**. Editorial Porrúa S.A. México. 1994. Pág. 78.
- ⁴²De Buen, Néstor. **Derecho del Trabajo: Tomo Segundo (Derecho Individual, Derecho Colectivo)**. Editorial Porrúa S.A. México, 1999. Pág. 126.

CAPÍTULO SEGUNDO

DERECHO DE LAS MUJERES

TRABAJADORAS

2.1 PROTECCION DEL ROL SOCIAL Y FAMILIAR DE LA MUJER

Las prácticas y significados socialmente aprendidos, como exclusivos del ámbito doméstico, generalmente se transfieren a los centros de trabajo, incidiendo en las relaciones de los trabajadores y trabajadoras entre sí, con el patrón y con el personal de dirección. Por ejemplo, las actividades del cuidado de los hijos, los enfermos de la familia, la preparación de alimentos, la limpieza del hogar, son desempeñadas tradicionalmente por las mujeres de la familia y por el otro lado, las actividades de mantenimiento de la vivienda, como lo es la plomería, electricidad, jardinería, construcción, etc., son tradicionalmente desempeñados por los hombres que integran la familia, es decir, los roles socialmente asignados a hombres y mujeres tienen una expresión clara en la casa y el trabajo.

Cuando nos referimos al trabajo de la mujer, es necesario mencionar que existe un marco legal que sirve de sustento a toda la estructura y funcionamiento del Estado Mexicano, marco que regula las condiciones bajo las cuales se presta o se prestan los servicios personales subordinados a favor de otra persona denominada patrón. Son precisamente, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en consonancia con la Ley Federal del Trabajo, los

ordenamientos jurídicos que se encargan de establecer los límites al poder patronal, regulando la prestación del servicio subordinado y remunerado.

Así en el Art. 123 Constitucional se establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, en esta Ley Suprema en las fracciones V, VII, XV, XVI, XX y XXIX se protegen los derechos de las mujeres en lo relativo al embarazo, a sus accidentes y enfermedades en el trabajo, a sus incapacidades, a conservar su empleo, a coaligarse para la defensa de sus intereses, entre otros; mismos que se transcriben a la letra:

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;

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

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre

higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno;

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.

No importan las razones que hayan tenido las mujeres para salir a “vender” hasta cierto punto, su fuerza de trabajo y su energía para llevar a su hogar el pan de cada día, lo cierto es que, al establecer relaciones laborales, se ubican dentro del campo de aplicación del derecho, mismo que deberá de tutelar y reivindicar sus derechos, evitando en lo posible la explotación y el abuso.

Al respecto, Russomano Mozart señala que: “Cuando la mujer se transforma en obrera, entre tanto, asume cargos musculares y manuales. Entonces, las condiciones físicas del hombre son superiores. Aunque la máquina disminuyese esa diferencia, ella aún existe: es cuestión biológica”.⁴³

El Derecho del Trabajo, concede una protección a todos los trabajadores y busca el equilibrio y justicia social, así lo establece el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, que expresa “Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

Asimismo en el art. 164 de la Ley antes mencionada, se establece la igualdad de oportunidades tanto para mujeres como para hombres, evitando la problemática de la segregación ocupacional, al mencionar implícitamente, que los puestos de las empresas, podrán ser cubiertos por personal de cualquier sexo.

⁴³ Russomano, Mozart Víctor. Op. Cit. Pág. 688.

Al prohibir la Ley, las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y el trabajo de establecimientos comerciales después de las diez de la noche, tiene como propósito fundamental proteger la maternidad, según se desprende de lo dispuesto por el artículo 165 de la Ley Federal del Trabajo.

El derecho "femenino" del trabajo, se encuentra escasamente reglamentado, la Ley, al mantenerse durante ciertos intervalos de tiempo estática, sin ser tan dinámica como se requiere, al no modificarse tan de prisa como lo hace nuestra realidad, afecta muchos derechos, que existen y no se encuentran tutelados por la Ley.

Los derechos de las madres trabajadoras se hallan establecidos en el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que se transcribe a continuación:

ART. 170 L.F.T.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

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

- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;
- III. Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;
- IV. En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;
- V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días;
- VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y
- VII. A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales.

Al respecto, Rosalio Bailon menciona que: "Los derechos mencionados en las fracciones II, III Y V se traducen en las prestaciones a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social...Las disposiciones establecidas en la Ley antes mencionada, tratándose de menores y de mujeres son desmentidas por la realidad, por lo que es válido afirmar siguiendo al constituyente que lo dijo, que la Constitución es un traje de luces para aquellos".⁴⁴

La diferencia física que separa al hombre de la mujer, tiene diversas repercusiones en el ámbito doméstico y en la esfera del trabajo, la mujer que se dedica a un trabajo manual puede poner en peligro su vida y la de aquellos seres a los que transmite la vida. Su situación social, también le es adversa, ya que muchas veces en el hogar, ella es la que hace los quehaceres, lava los trastes, plancha, hace la comida, etc., pero ese "ámbito familiar" no se queda ahí, sino que se traslada a los centros de trabajo, debido a tareas específicas que realiza la mujer, ilustrando lo anterior, con los siguientes ejemplos: El caso de una secretaria, que funja como cocinera de su jefe fuera de su ámbito doméstico, pero dentro de la oficina donde presta sus servicios como secretaria. De igual forma, si se trata de una mujer casada con hijos y tiene necesidad de trabajar para mantener a su familia, en algunos casos, se verá forzada a descuidar a sus hijos, abandonándolos hasta cierto punto a la educación de las calles, debido a que es a la mujer, a la que se le ha asignado el cuidado de los hijos en nuestra sociedad

⁴⁴ Bailon Valdovinos, Rosalio. Op. Cit. Págs. 50-51.

mexicana y que la carga se vuelve más ardua, cuando no tiene el apoyo de su pareja o no cuenta con ella.

La Ley, protege muy deficientemente la integridad orgánica y moral de la mujer-empleada, ya que ella es capaz de ser madre, además, la mujer casada o no, por lo regular, se encuentra en inminente riesgo de quedar embarazada y al ser así, tendrán forzosamente que estar amparados sus derechos en la Ley.

2.1.1 PRINCIPIO DE EQUIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO

En el ámbito de los derechos laborales, es común escuchar que las mujeres “se han incorporado” al trabajo desde hace poco y que es su creciente presencia, la que está impulsando a los sindicatos y a las instancias gubernamentales a reconocer derechos en el trabajo, considerados hasta hace poco ajenos al mismo, ligados al mundo de actividades “extralaborales”, esto es, a las tareas indispensables y cotidianas de reproducción y reposición de vida.

Esta visión del trabajo, no las toma en cuenta sino desde la diferencia de salario y de las relaciones laborales en el espacio público, impidiéndoles la constitución de grupos sociales, la manifestación de responsabilidades concretas en los campos de la economía, la creatividad y los afectos. Esta misma visión del trabajo, impide el reconocimiento de las tareas tradicionalmente asignadas y llevadas a cabo por las mujeres, en los ámbitos privados –casa, parcela e industria familiar–, como en actividades que afirman el valor social y de intercambio de las mujeres entre sí y con el mundo.

Si por trabajo, entendemos sólo el trabajo asalariado, entonces es inútil que hablemos de derecho del trabajo, porque éste se reduciría a la obligación del sistema de proporcionar empleos. Pero si por trabajo, entendemos la actividad de las mujeres y hombres en un contexto social, para la producción de salarios, obras artísticas, alimentos, bienes y bienestar, entonces, el derecho al trabajo, se convierte en un derecho fundamental, comparable al derecho a la vida.

El trabajo de la mujer, regularmente se ubica en los sectores no monetarios de la economía y para superar su propia condición discriminada, debe alcanzar la afirmación de una serie de derechos de protección y respeto, como lo es el acceso a servicios médicos, a la alimentación, al agua potable, a la formación académica y técnica, a la divulgación de sus saberes, al goce del descanso y del tiempo libre, el cual, es reducido por su segunda jornada laboral (dedicada al cuidado de su descendencia y de sus familiares, labores de limpieza, preparación de alimentos, etc.), que también se inscribe en los sectores no monetarios de la economía y cuya responsabilidad, recae completamente en la mujer.

Existe un ejército laboral femenino, difícil de medir por su inserción en un ámbito privado ampliado, de planta o por día, las cuales laboran en actividades de limpieza, cocina, cuidado de los niños, de ancianos y/o enfermos en domicilios particulares, sin tener ninguna garantía de contratación, sin seguridad social, sin establecimiento de jornada laboral de ocho horas y pago de un salario mínimo profesional. Sobre todo las mujeres empleadas por día o por varias veces a la semana, no tienen forma de acceder a la seguridad social o a una contratación registrable, porque no existen los instrumentos legales para hacerlo.

Toda persona, tiene derecho a elegir el trabajo lícito que más le convenga y guste, así como a recibir una remuneración justa por ello. Esto implica la prohibición de la esclavitud (incluida la esclavitud sexual con fines de lucro o no), y de los trabajos forzados (incluidas las labores domésticas), el derecho a fundar y participar en sindicatos y cooperativas, a la protección de la seguridad social, a la salud en el trabajo, a la igualdad de oportunidades para todas y todos, de ser ascendidos de puesto, al descanso, al disfrute del tiempo libre, a que no se rebasen las horas razonables (ocho) de trabajo cotidiano y a vacaciones periódicas pagadas.

Los derechos en el trabajo y la seguridad social, han sido conquistas de los y las trabajadoras desde mediados del siglo XIX hasta la fecha, gracias a la conciencia de clase (Luchar por mejores condiciones de vida para proteger su único patrimonio, la fuerza de trabajo). La mayor presión, la ejerció el Estado como representante de sus derechos y de los intereses del conjunto de la ciudadanía, aunque los sindicatos, enfrentaron los bajos salarios, los horarios injustos, la desigualdad de remuneración entre mujeres y hombres, el trabajo infantil, las jornadas agotadoras y la falta de medidas de protección y seguridad, huelgas en las fábricas y manifestaciones en las calles. La mayoría de los derechos reglamentados, por lo tanto, tienen que ver con ese universo social, que ha cambiado la crisis actual de la producción industrial y de las instituciones garantes de los derechos de las clases trabajadoras, la destrucción ecológica, la disparidad de valor de la mano de obra del norte y la del sur del mundo, el incremento de la población mundial, entre otros.

Las y los trabajadores, se encuentran en el mundo actual frente al desinterés de las patronales por el cuidado de la fuerza de trabajo y el descarado cinismo con que estas plantean los así llamados horarios flexibles, la innecesariedad de la contratación y de la seguridad social, la abertura de maquiladoras que vagan de país en país, según los altibajos locales del valor trabajo, el cierre de guarderías, los despidos por embarazo, la discriminación, el hostigamiento sexual, la violencia laboral y la no aplicación de las normas de seguridad que incrementan el costo del trabajo, hasta donde las legislaciones locales se los permiten. Aunque la excusa que se esgrime para ello, es que el avance tecnológico y la globalización de la competitividad, provocan el rezago de las mujeres sin instrucción (aunque no lo crean existen aún mujeres que no saben leer ni escribir) y con hijos (aunque se les prohíba abortar y se les impida el acceso a la salud reproductiva) y de los trabajadores no suficientemente calificados (aunque se reduzca la educación pública gratuita); en realidad, existe un contubernio de características delictivas entre las instituciones financieras internacionales y las compañías transnacionales, los bancos, los gerentes de fábricas y los gobiernos de los países rectores de la economía mundial. Las personas que de manera especializada y no, defendemos los derechos humanos estamos obligadas a reconocerlo y denunciarlo.

Por otra parte, existen los convenios firmados por los Estados Unidos Mexicanos con la Organización Internacional del Trabajo, conocida por sus siglas OIT, los cuales establecen diversas protecciones para la mujer, así el Art. 100 regula la igualdad salarial, el Art. 103 regula el derecho a la maternidad y el Art. 111 que determina y clasifica todas las formas de discriminación laboral

aprobadas por la Comisión contra todas las Formas de Discriminación (CEDAW), quien es la que emite recomendaciones pero no tiene sanciones específicas, razón por la cuál, no puede modificar la Ley, sino que ésta se modifica de acuerdo a los convenios firmados y ratificados ante los Organismos Internacionales. Cabe mencionar que vamos a la saga (retrasados con la aplicación de la Ley), por tal motivo, la aplicación de la Ley, en muchos de los casos no se aplica debidamente, dando lugar a gran cantidad de abusos.

Las mujeres trabajadoras, tienen derechos y deben respetarse, entre estos derechos, se encuentra el derecho de permanecer en el empleo, aún en contra de la voluntad del patrón, en tanto no exista una causa imputable a la misma que justifique su cese, ya que así lo establece la Ley de la materia, además tienen derecho a la igualdad salarial, derecho al escalafón, derecho a la capacitación, entre otros.

Por su parte, el maestro y doctor Héctor Santos Azuela, en su obra de Derecho del Trabajo, Capítulo I, Noción Jurídica de Derecho del Trabajo, expresa:

- a) Que la estabilidad no sólo ampara el interés económico individual del trabajador, sino también el de su familia;
- b) Garantiza el derecho del trabajo;
- c) Es el elemento propio de la relación de trabajo;
- d) Garantiza al trabajador el ejercicio de importantes derechos sociales;

- e) Evita el abuso del derecho a disolución de la relación de trabajo;
- f) Elimina la esclavitud disfrazada;
- g) Nos conduce a la reflexión y no a la flexibilización;
- h) Reivindicador del derecho de las y los trabajadores;
- i) Expresión manifiesta de la libertad, la dignidad y la justicia social;
- j) El derecho del trabajo, sistema jurídico que transforma la estructura tradicional y da orientación a la vida social..."⁴⁵

El Estado, como ente soberano debe de ser imparcial al tomar decisiones y debe de actuar con total libertad para dar el debido cumplimiento a sus fines, evitando con ello que exista un desequilibrio entre las partes que se vean involucradas en un conflicto, para no afectar derechos laborales de los y las trabajadoras y dejar en total estado de indefensión a los y las trabajadoras, quienes generalmente dedican gran parte de su vida, para servir a la empresa.

Ahora bien, si la trabajadora fue separada de su empleo, puede ser porque incurrió en alguna causa justificada que motive su separación o porque existan motivos "subjetivos" por parte del empleador que sean suficientes para él (como el caso del despido por embarazo), que sirvan de excusa o pretexto para tomar decisiones que afecten a la trabajadora económica y moralmente.

⁴⁵ Revista la Práctica Laboral 89 Jurídico-Administrativa, Ejemplar de Demostración, año VIII. 2000.Pág. 12.

Hay que prestar especial interés, a los derechos de las mujeres al y en el trabajo, ya que implica enfrentar la realidad de las políticas económicas neoliberales, que se sustentan en gran medida en la subordinación y discriminación de las mujeres. No es una tarea que nos rebase, es un diseño de estrategia defensiva para proteger los derechos humanos, el trabajo no es una mercancía, y la diferencia sexual, tiene un fin como todo en la vida, mismo que nos exhorta a valorar todo tipo de trabajo, en cualquier condición y no sólo desde el punto de vista económico.

2.1.2 PROBLEMÁTICA DE LA MUJER EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Las mujeres, frecuentemente tiene que padecer diversas situaciones que vulneran y restringen de cierta manera, su desarrollo personal en los centros de trabajo, ya que en la mayoría de las ocasiones son víctimas del abuso de patrones y/o de sus mismos compañeros de trabajo, que por las presiones, tanto físicas como psicológicas, atentan incluso contra su libertad en todas sus formas: física, psicológica y sexual, obligándolas a aceptar determinadas situaciones, que afectan su libertad de elección y todos los espacios en los cuales se desenvuelven.

El que una persona, ya sea hombre o sea mujer, tenga necesidad de trabajar, presiona de alguna manera, la conducta de esa persona que realiza el trabajo subordinado en favor del patrón, y aún más, cuando se trata de una persona que tiene obligaciones con otros seres, a los cuales tiene obligación de proteger, como pueden ser: sus hijos, sus hermanos, sus padres, sus tíos, sus

abuelos, etcétera, ya que su trabajo, se verá afectado en tanto su patrón o algún empleado de la negociación afecte o invada la esfera de acción del hombre o de la mujer que realice el trabajo subordinado, porque en la medida que se altere, la esfera de libertad del hombre o de la mujer trabajadora dentro o fuera del ámbito laboral, se perjudica la buena marcha del negocio y de la sociedad, a la cuál, le interesa que sus miembros sean hombres y mujeres de provecho.

Ahora bien, si tomamos en cuenta que casi la mitad de la población económicamente activa, está integrada por mujeres, y que muchas de las empresas y de los patrones, no toman las medidas necesarias, para evitar conductas de violencia contra sus mujeres trabajadoras, tanto de ellos mismos como patrones, así como de sus empleados, sin buscar solución alguna al problema, para evitar que se afecten los derechos humanos mínimos de las mujeres en los centros de trabajo, esto tarde o temprano, ocasionará un desequilibrio en las relaciones laborales, así como en nuestra sociedad, que si no es corregido, traerá caos y degeneración de la raza humana, toda vez que los derechos humanos de las mujeres que habitan este hermoso país, no son respetados y mucho menos son tomados en cuenta por los hombres, ya que sin las mujeres, en poco tiempo dejaríamos de existir, por ser ellas las únicas capaces de engendrar, además de que si no se respetan los derechos humanos de las mujeres, no se respeta el derecho de la mitad de la raza humana, y entonces cabría preguntarnos ¿Son respetados realmente los derechos de todos los humanos?.

2.2. DESPIDO POR EMBARAZO

Se deben buscar soluciones efectivas, a la problemática que presentan muchas mujeres en el trabajo por el hecho de ser mujeres, ya que son despedidas por estar embarazadas, se les realizan ilegales exámenes de gravidez, son víctimas de hostigamiento sexual, violencia laboral, violación, discriminación, entre otras situaciones que enfrentan, por su sola condición social de ser mujer.

Sin embargo, pese a la importancia y magnitud de la problemática, en ocasiones se presenta que las trabajadoras no tienen un conocimiento claro de sus derechos laborales y aún cuando los conocen, no saben como ejercerlos, la cifra de denuncias es muy baja frente al gran número de trabajadoras que cotidianamente ven afectados sus derechos laborales, muchas prefieren no demandar, en virtud de que tienen poca fe en las instituciones encargadas de resolver los conflictos laborales, ya que consideran las mujeres trabajadoras, que dichas Instituciones no resolverán su problema específico, por no representar los intereses de la clase trabajadora y considerarlos del ámbito privado, lo cuál no involucra a la parte patronal ni a las instituciones encargadas de administrar e impartir justicia laboral.

La Ley, "garantiza" en cierta medida el trabajo desempeñado por las mujeres en estado de gravidez, tan es así, que al contar con el seguro social y cotizar siete meses y medio, tienen derecho a la incapacidad del periodo prenatal, a que se les dé el servicio de parto y al periodo postnatal, pero este derecho, no se aplica a proteger a la mujer que no tiene aún los siete meses y medio que se requieren

para alcanzar tales prestaciones, y al no contar con las cotizaciones requeridas muchas mujeres diariamente enfrentan un problema psico-físico tan grande, que ello trae repercusiones forzosamente en la sociedad, que por mínimas que parezcan, no lo son y deben resolverse por los integrantes de nuestra comunidad, para lograr la armonía y la paz social, ya que dichos problemas generan dolor en las madres trabajadoras, gastos y múltiples situaciones que incluso podrían provocar la comisión de algún delito.

Es necesario garantizar los derechos reproductivos de las mujeres y de los hombres que trabajan, eliminando el concepto cultural que responsabiliza exclusivamente a las mujeres del cuidado de la familia, y coadyuvar a una mejor distribución de esta tarea, tanto al interior del hogar como al exterior, en el ámbito social.

No existe ninguna norma que garantice o tutele los derechos de las madres trabajadoras para el cuidado de sus hijos. La reproducción humana es considerada de uso exclusivo de las mujeres, por ello, la maternidad carece de la importancia debida, para ser tratada en las leyes, como una problemática específica de las mujeres trabajadoras.

En nuestro país, los hombres trabajadores no tienen derechos a obtener permisos para atender problemas escolares de sus hijos e hijas, permisos para cuidarlos cuando están enfermos y todo lo que implica el cuidado de los menores, por que tal derecho no aparece en ninguna parte de nuestra legislación laboral, por no ser considerado importante, ya que para eso están las mujeres.

Muchas mujeres son despedidas por no poder justificar sus ausencias, aún y cuando son necesarias para mantener el vínculo familiar.

Esta situación, ha colocado a las mujeres en una condición de vulnerabilidad, por lo que no exigen sus derechos como debieran hacerlo, porque ellas mismas interiorizan que su situación personal siempre es más conflictiva que la de un empleado varón, debido a que biológicamente somos diferentes, contrariamente a lo que la Ley establece, al mencionar que hombres y mujeres son iguales, lo que no es así, por la cuestión biológica que ya se mencionó líneas arriba.

Así, la regulación del trabajo de las mujeres a nivel internacional, ha sido plasmada en una serie de convenios y tratados que establecen el principio de igualdad ante la Ley, la prohibición bajo pena de sanciones, del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, y la discriminación, en los convenios aprobados y ratificados por México con la Organización Internacional del Trabajo, ya que pese a este carácter formal de los derechos, estas discriminaciones a que son sometidas las trabajadoras, no han sido eliminadas completamente.

Es un derecho y un deber de todo hombre y mujer responsabilizarse por quienes están a su cargo, en una etapa de su vida. La meta de esta corresponsabilidad familiar, es favorecer la integración de los dos sexos en el mercado de trabajo, a través de un reparto equitativo de roles, modificando y eliminando los factores que propician la discriminación hacia la mujer en el trabajo

y la escasa participación masculina, con efectos negativos en los hijos e hijas y en las responsabilidades familiares.

El cambio de actitudes, sólo se logrará, si las políticas de planificación familiar, educativas y laborales contribuyen a crear una infraestructura de programas y leyes que lo favorezcan. Así, las mujeres empezarán a pensar que el tener hijos no es su única responsabilidad, ni su única forma de realización, y los hombres se verán obligados a asumir las responsabilidades que tienen para con los hijos que procrean.

En virtud de que la igualdad formal entre hombres y mujeres, reconocida en las legislaciones es insuficiente, pues la ley no puede tratar como iguales a quienes son diferentes, partiendo de esa diferencia biológica, es posible que se pueda llegar a la igualdad real.

Por ello, la construcción de una sociedad, normada por nuevas metas de desarrollo democrático en los ámbitos económico, social, político y sobre todo jurídico, requiere del impulso dinámico de una modernización productiva, en la que participen por igual varones y mujeres, y donde se promueva, por un lado, la participación de las mujeres en los mercados de trabajo, y por el otro, la participación de los varones, en las responsabilidades familiares.

Si bien es cierto, que las mujeres se incorporan en mayor número a las actividades remuneradas, ello no significa, que dejen de desempeñar sus actividades tradicionalmente asignadas, como lo es el trabajo doméstico.

Las mujeres actualmente, se incorporan a ciertas actividades remuneradas consideradas como "femeninas" y en las cuales obtienen en general ingresos más bajos que los que perciben los varones, por trabajo de igual valor.

También existen muchos casos, en que las mujeres tienen menos posibilidades de ascender a puestos de dirección y toma de decisiones, por lo anterior, considerar que sólo la maternidad, es lo que único que tiene que regular la legislación laboral como cuestión de las mujeres, no sirve, pues la situación debe considerarse desde un punto de vista más global, que incluya todos los campos: social, cultural y económico y adecuar la legislación a la realidad que viven las mujeres trabajadoras.

Se vuelve forzoso al hablar de maternidad, mencionar los términos embarazo y parto, para lo cuál, se ofrecen las siguientes definiciones:

Embarazo y parto, términos que comprenden el periodo de gestación del ciclo reproductivo humano. El embarazo comienza cuando el espermatozoide de un hombre fecunda el óvulo de una mujer y este óvulo fecundado se implanta en la pared del útero. Como el embarazo altera los esquemas hormonales normales de una mujer, uno de los primeros síntomas del embarazo es la pérdida del periodo menstrual. Otros síntomas son: aumento de la sensibilidad de las mamas, cansancio, náuseas, sensibilidad a los olores, mayor frecuencia en la micción, cambios de humor y aumento de

peso. Ciertas mujeres también experimentan deseos de sustancias poco usuales, como hielo, arcilla o almidón de maíz. Este estado, llamado pica, puede ser indicativo de una insuficiencia de hierro u otros nutrientes. Antes de la duodécima semana de embarazo es posible que algunos de estos síntomas disminuyan, pero aparecen otros. Por ejemplo, los senos aumentan de tamaño y se oscurecen los pezones. El síntoma más evidente es el aumento de peso. En la actualidad, la mayoría de los médicos aconsejan que el aumento de peso no debe superar los 12 kilogramos al final del embarazo.

Los primeros meses del embarazo son los más críticos para el niño en desarrollo, ya que durante este periodo se forman su cerebro, brazos, piernas y órganos internos. Es por esta razón, que una mujer embarazada debe tener especial cuidado antes de tomar algún tipo de medicación, si no es aconsejado por un médico que conozca su estado. También debe evitar los rayos X y el consumo de tabaco y alcohol.

La mayoría de las mujeres, se preocupa por la salud del hijo que está aún por nacer, sobre todo las madres que superan los 35 años, ya que entonces son más frecuentes los problemas genéticos. Hay pruebas seguras y efectivas, para detectar los desórdenes genéticos que causan

(inflamación), llegando a ganar de 11 a 13 kilos en un mes, y proteína en la orina. Si no se trata, llega a producir ataques de apoplejía y coma, y por tanto la muerte del niño. Cuando se diagnostica una toxemia grave, hay que extraer al niño lo antes posible para protegerlo, tanto a él como a la madre. Esta situación desaparece con el nacimiento.

Parto. Un embarazo normal dura unas 39 semanas, o 280 días, contando desde el comienzo del último periodo menstrual. A veces, las mujeres dan a luz antes de la fecha esperada, lo que da origen a un niño prematuro. Un 7% de los niños que nacen son prematuros, es decir, nacidos antes de la semana 37 de embarazo. Los niños que nacen unas pocas semanas antes suelen desarrollarse con normalidad. Los últimos avances en el cuidado de niños prematuros, permiten sobrevivir a muchas criaturas que nacen con 25 o 26 semanas. El parto, proceso mediante el cual el niño es expulsado del útero por la vagina, comienza con contracciones irregulares del útero cada 20 o 30 minutos. A medida que avanza el proceso, aumenta la frecuencia e intensidad de las contracciones. La duración normal del parto para una madre que espera su primer hijo, es de 13 a 14 horas, y unas 8 o 9 para una mujer que ha dado a luz antes. No obstante, existen grandes variaciones en cuanto a la

duración del parto. Algunas mujeres prefieren algún tipo de anestesia para aliviar el dolor del parto. Sin embargo, el parto natural cada vez es más frecuente, debido en parte, a que muchas mujeres saben que la anestesia y la medicación que reciben pueden llegar rápidamente a través de la placenta al niño por nacer.

Otra opción en el alumbramiento, es la anestesia local, donde sólo se duermen aquellas partes del cuerpo de la madre afectadas por el dolor del parto. Tales anestésicos, incluyen el bloqueo de la parte inferior de la espina dorsal y la inyección epidural, con la que se anestesia la región pélvica. La epidural, no se debe usar al principio de la dilatación, porque prolonga peligrosamente el parto; después sólo se utiliza para calmar el dolor de la expulsión (y quizás de la dilatación final). Otra opción es la cesárea, que consiste en sacar al bebé del útero quirúrgicamente, pero no es una alternativa para el dolor. Sirve para evitar algunas complicaciones del parto natural y sólo se realiza si existe una razón médica específica.⁴⁶

⁴⁶ Diccionario Enciclopédico Ilustrado Quillet, Tomo II. Págs. 456 y 489.

Por lo antes expuesto, se debe analizar la problemática específica que presenta la mujer trabajadora, en los centros de trabajo, ya que cuando el patrón la despidе, se crea en ella un sentimiento de inseguridad, de debilidad, de rabia y de incertidumbre en la mujer desempleada, al no saber ahora ¿Cómo proveerá a los suyos de alimentos?, y de ¿Cómo le va a hacer para pagar la renta? si es que paga, ¿Cómo se va a transportar?, ¿En donde va a encontrar trabajo?, y si su patrón no le pagó la quincena, ¿Quién le va a prestar y por cuánto tiempo?, son una serie de cuestiones muy difíciles para ella y aún más, si se encuentra sola, sin pareja o sin marido, ya que generalmente, la mujer trabaja debido a que su ingreso familiar no le alcanza para satisfacer las necesidades mínimas para su subsistencia y la de su familia, ya que en la actualidad, muchas mujeres son jefas de familia, que tienen sobre sus hombros la carga de mantener a su familia y de buscar su propia subsistencia.

Ahora bien, pongamos el mismo caso del despido en la mujer, pero ahora embarazada, no importando cuantos meses de embarazo tenga, esa inestabilidad psicológica-emocional-física antes mencionada, hace sufrir a la mujer mucho más, ya que al no tener ingresos suficientes para mantenerse, ni para mantener a los suyos y con un niño o niña en camino, ella al ser despedida, al lugar a donde se dirija a conseguir empleo, le van a cerrar la puerta, por encontrarse en estado de gravidez, porque muchas empresas practican el ilegal examen de gravidez a las aspirantes a ocupar un puesto dentro de su organización, y peor aún, si se trata de alguna empresa que no le dio la seguridad social, al no afiliarla al Instituto Mexicano del Seguro Social o al Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores

Es importante, abordar el hostigamiento sexual en el trabajo a partir de medidas educativas, preventivas y acciones punitivas. Su escaso tratamiento en el ámbito laboral y en los ordenamientos jurídicos ha provocado que la única propuesta generalizada en muchos países, sea que la persona hostigada abandone su trabajo mediante la rescisión de su contrato, lo cual si bien le asegura una indemnización, le hace perder su empleo, acabando con el principio de estabilidad en el empleo.

Es necesario que la Ley Federal del Trabajo, haga referencia a que el hostigamiento sexual está prohibido en el trabajo y que será sancionado según lo marca el Código Penal, obedeciendo al propósito noble de proteger a la mujer trabajadora y al hombre trabajador, frente a conductas de acoso lascivo de sus jefes o superiores jerárquicos.

Aunque algunos asuntos de hostigamiento sexual, se han solucionado en la etapa conciliatoria, se requiere fortalecer los procedimientos laborales en el que se argumenta este concepto, falta mucho por hacer y sobretodo, influir en los criterios de los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y Magistrados en materia Laboral, se trata de romper con una cultura esencialmente machista y de implementar la igualdad a partir de la diferencia en donde todos y todas quedamos incluidos.

El hostigamiento sexual, es una conducta sexual no deseada por quien la recibe y que provoca efectos perjudiciales en el trabajo. Es la acción verbal y/o física de carácter sexual que es no deseada por la persona (invitaciones, miradas

que desnudan, insinuaciones no aceptadas por la otra parte, insultos, bromas, comentarios impropios), el hostigamiento va acompañado de un acoso. Mientras que el abuso sexual, es el tocamiento no deseado del agente agresor hacia otro individuo, siendo hasta cierto punto "diferente" al hostigamiento, que es una conducta reiterada con fines lascivos de asedio, dirigido a persona de cualquier sexo, valiéndose de una posición jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación.

A diferencia de conductas deseadas por el agente como lo es el flirteo, que se da entre parejas que consienten el tocamiento, en el abuso no se consiente ese tocamiento, y mucho menos en la violación, que no es motivada por la atracción física, ya que normalmente es una necesidad del hostigador, se trata de un abuso de poder, en donde se considera al otro individuo como objeto.

El acoso sexual, se integra por un comportamiento de carácter sexual no deseado y que la víctima percibe como algo que se ha convertido en una de las condiciones de trabajo, puede adoptar la forma de contactos físicos, insinuaciones sexuales, comentarios, chistes, exhibición de materiales pornográficos, etc., existe acoso sexual en todo el mundo y este acoso sexual, así como el hostigamiento sexual son tipificados en el Código Penal para el Distrito Federal como un delito punible, y además debe considerarse como un peligro para la salud, tanto física como mental, de los empleados y de las empleadas, ya que atenta contra la libertad de los individuos y contra su normal desarrollo psico-sexual, afectando el acceso al trabajo, la permanencia en el empleo, la igualdad de remuneración, la edad en la jubilación, la seguridad social, la protección a la maternidad, etcétera.

En la Organización Internacional del Trabajo, existe un convenio en el que se prohíbe el acoso sexual, de las mujeres indígenas, pero no tenemos aún un convenio de la OIT contra el abuso sexual, sino que el tema se ha tratado en el Convenio 111 (del 25 de junio de 1958, que se expide el 15 de junio de 1960) en el marco de la discriminación por sexo.

El hostigamiento sexual, es cualquier acercamiento repetido no deseado, verbal o físico, de carácter sexual, afirmaciones despectivas, sexualmente explícitas u observaciones sexualmente discriminatorias, vertidas en el trabajo y que son ofensivas u objetables para el que las recibe o que le ocasionan disgusto o humillación o que interfieren con el desempeño laboral del que las recibe.

Si bien el art. 123 Constitucional se establece que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...”, el art. 3 de la Ley Federal del Trabajo menciona que “el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta...”, y el hostigamiento sexual, se encuentra tipificado como delito en el artículo 259 bis del Código Penal para el Distrito Federal, al establecer que “es la conducta reiterada de acoso con fin lascivo...”, al ser desplegada esa conducta por parte del patrón, da a la trabajadora o al trabajador, la facultad de rescindir la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad, por violación al artículo 51 fracciones II, III y en su caso IX, de la Ley Federal del Trabajo, por el incumplimiento de la obligación que todo patrón tiene, de guardar a los trabajadores la debida consideración y respeto, por lo tanto, es obligación de todos

nosotros el evitar que se produzcan y reproduzcan conductas que atenten en contra de la libertad e igualdad de todas las personas.

La conducta de acoso u hostigamiento sexual, constituye una falta grave de probidad u honradez, ya que ser probo implica ser íntegro y la honradez es una cualidad del hombre o mujer honrada, es una manera de obrar con rectitud e integridad, ya que el patrón al no conducirse con integridad ni con rectitud al hostigar sexualmente a un subordinado, comete una falta de probidad u honradez.

El trabajador o trabajadora, que rescinde la relación de trabajo por causa imputable al patrón, tiene derecho a la indemnización que señala el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en el pago de tres meses de salario por cada año de servicios prestados, más veinte días por cada año de servicios prestados y el pago de los salarios caídos. Además, se impone una sanción al patrón por violación a las normas de trabajo, en términos del artículo 1002 de la Ley anteriormente mencionada, que consiste en una multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

La mujer, ha sido discriminada laboralmente, practica que tiene su origen en una cultura sexista en la que el hombre la ha relegado a trabajos domésticos, devaluándola y considerándola como un objeto de su propiedad. Al ingresar la mujer al campo laboral, se encuentra con una serie de discriminaciones por el hecho de ser mujer, tales como salarios desiguales entre hombres y mujeres, dificultades para ascender en su trabajo, obstáculos para capacitarse, presiones y

fácilmente, requieren de una enorme flexibilidad y creatividad por parte de todos los integrantes de la familia y de la sociedad.

En estos nuevos arreglos familiares, varía la composición y las funciones de todos y cada uno de los miembros, ya que muchas mujeres son jefas del hogar, hay niños que trabajan y proveen a sus familias, adultos mayores que cuidan nietos cumpliendo roles alimenticios, mientras que ambos padres trabajan.

Para que exista una conducta violenta, tiene que existir un desequilibrio de poder, que puede estar definido por las circunstancias y por las relaciones entre individuos y entre grupos.

En su obra, Roberto Tocaven nos dice que: “Se principia por lo general por el disgusto, los naturales enojos en la vida cotidiana, por causas en ocasiones baladíes; el 94.22% de las víctimas se “enojan” frecuentemente con su pareja. Del enojo se pasa a la discusión (el 92.82% discute con frecuencia), por razones diversas, entre las que destacan las económicas, ya que casi la mitad de las discusiones son por cuestión de dinero. De la discusión se pasa a la riña, con agresiones verbales, insultos, palabras ofensivas, que se van generalizando hasta hacerse cotidianas en el 41.64% de los casos. Finalmente se llega a la agresión física, con gran

facilidad, pues el 84.26% de las disputas verbales terminan en golpes".⁴⁷

Asimismo, Roberto Tocaven menciona que: "Las horas más frecuentes del maltrato son las nocturnas; si consideramos el horario 19:00 a 6:00 horas, representa el 73% de los casos, en tanto que en la mañana (7:00 a 12:00) sólo se dá el 10%. En cuanto al día, de la victimización, la mitad de las agresiones se llevan a cabo en el fin de semana. El lugar del hecho es por lo general la propia casa, pues alcanza el 96.81%. Un dato importante es que, a pesar de que la agresión se comete en la casa, no se realiza en privado, sino que se efectúa en presencia de terceros, generalmente los hijos (90.04%)".⁴⁸

La violencia, es siempre una forma de ejercicio de poder, mediante el uso de la fuerza física, psicológica, sexual, económica o política, e implica la existencia de una jerarquía real o simbólica.

En nuestro país, los órganos de procuración e impartición de justicia, otorgan una atención diferenciada a las víctimas de violencia (en cualquiera de sus modalidades), con relación a la que se les proporciona a las víctimas de otros

⁴⁷ Tocaven García, Roberto y Otros. Op. Cit. Pág. 201.

⁴⁸ *Idem*. Pág. 197.

- La Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, celebrada en la Ciudad de México, en 1975.
- La Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW), 1979.
- La Conferencia Mundial del Decenio de Naciones Unidas para la Mujer, celebrada en Copenhague, Dinamarca en 1980.
- La Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los logros del Decenio de Naciones Unidas-Igualdad, Desarrollo y Paz-celebrada en Nairobi, en 1990.
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, celebrada en la ciudad de Belém Dó Pará, Brasil, en 1994.
- La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, China, en 1995.

El documento internacional de protección a los derechos de las mujeres más importante, es la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la ONU en 1979, firmada por México en 1980 y ratificada en 1981. Los Estados parte de la Convención, se obligan a legislar, impulsar políticas públicas y acciones afirmativas, para erradicar los patrones estereotipados de comportamiento prevalecientes y que permiten la supremacía de un sexo sobre otro.

En 1992, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra las Mujeres (órgano creado para la verificación y cumplimiento de la Convención), incluyó formalmente la violencia de género en la Recomendación General No. 19, la cual, trata exclusivamente de la violencia contra las mujeres y las medidas que deben tomarse para la eliminación.

En tanto que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Dó Pará, Brasil), es el único instrumento regional, que tiene como propósito detener y remediar la violencia de género.

Como Miembro de la Organización de Estados Americanos, México, suscribió y ratificó esta Convención que exhorta a los países a crear o modificar todos los instrumentos legales y mecanismos necesarios, para erradicar y detener la violencia contra las mujeres, incluyendo la violencia familiar.

Por lo que a partir de estas conferencias, se han dado acciones para que la mujer, sea integrada en procesos de igualdad de condiciones y derechos, así como para evitar cualquier forma de violencia hacia ella.

2.2.3 DISCRIMINACIÓN

La discriminación, es dar un trato inferiorizador a un grupo de personas, una colectividad o un individuo, en nombre de una supuesta superioridad o de una norma considerada como un modelo universal.

En su artículo 1º , la Convención sobre Todas las Formas de Discriminación, define a la discriminación como "Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

El otorgar un trato igualitario a hombres y mujeres en el mundo laboral, es consagrar la desigualdad y llevarla en líneas paralelas hasta el infinito, ya que la realidad de cada sexo, se integra de manera diferenciada en cuanto a actividades, puestos, salarios, etcétera.

Los elementos culturales que respaldaron la protección femenina en el mundo del trabajo, se encuentran aún bastante arraigados en nuestro país. Ejemplo de ello, fue cuando la administración del Sistema de Transporte Colectivo Metro, dijo que no se podía aceptar a las mujeres como conductoras de vagones por que se embarazaban, razón por la cuál, las empleadas de este Sistema de Transporte, protestaron contra la disposición, argumentando que no conducirían los vagones con "la panza " sino con las manos, con su capacitación y su inteligencia.

Hoy en día, en el ámbito mundial existe una tendencia generalizada a revisar las medidas protectoras de los derechos de las trabajadoras, sobre todo en conferencias y recomendaciones que emite la Organización Internacional de

Trabajo, con el fin de eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer, que se escondían detrás de este esquema.

Los esfuerzos, se están encaminando a crear un contexto de continuo mejoramiento de las condiciones de trabajo y del medio ambiente laboral, partiendo de la idea de que lo importante es reducir al mínimo – y, si es posible, eliminar – los riesgos que corre cualquier trabajador, sin importar su sexo, al realizar actividades peligrosas e insalubres.

De lo que se trata, es de dejar atrás la legislación que justificaba la discriminación laboral femenina, escondiéndolas tras la fachada de una “supuesta” protección.

En consecuencia, se busca lograr un marco legal, que efectivamente proteja de los riesgos laborales, tanto a las mujeres como a los hombres.

Es necesario, el establecimiento de políticas públicas, encaminadas a erradicar la discriminación laboral, así mismo, no podemos hacer a un lado, la necesidad de proponer sanciones que sirvan, sobre todo, para desalentar el uso de medidas discriminatorias que atentan contra la igualdad y la justicia social.

En el ámbito laboral, el trato discriminatorio que sufren las mujeres, es considerable, pues el costo que para las empresas supone contratar a una mujer, en especial si está casada, es mayor tomando en cuenta que exista una posible baja por maternidad. Es célebre el caso que en Francia protagonizaron, hace décadas las auxiliares de vuelo de la compañía aérea Air France, en donde la

discriminación venía dada, no por la condición de mujer, sino por la de ser mujer casada.

A partir de la proclamación de la igualdad de los ciudadanos ante la Ley, las modernas Constituciones prohíben la discriminación. Es más, uno de los llamados derechos fundamentales, es precisamente, la no discriminación por razón de nacimiento, sexo, raza o cualquier condición personal o social. En la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948, este derecho se encuentra reconocido expresamente.

No son pocas las legislaciones penales que consideran como delito la práctica del funcionario público que actuando en funciones del servicio público que presta le niega a una persona, por razón de origen, sexo, religión o raza, una prestación a la que tiene derecho.

2.2.3.1 TIPOS DE DISCRIMINACIÓN

Existen dos tipos de discriminación, entre las que destacan la positiva y la social, que a continuación se explican:

Discriminación positiva, política social dirigida a mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos, proporcionándoles la oportunidad de conseguir alimentos y de disponer de derechos civiles.

Este concepto fue utilizado, en las décadas de 1960 y 1970 en Gran Bretaña, para definir las áreas prioritarias de educación. Su equivalente en Estados Unidos,

es la disposición de intercambiar niños entre áreas escolares, con el fin de favorecer una mayor mezcla étnica en las escuelas.

Aunque es patente que muchos grupos colectivos (grupos étnicos, mujeres, personas adultas mayores, discapacitados, homosexuales, niños, etc.) reciben un trato injusto, resulta difícil, demostrar legalmente esta discriminación.

Las principales áreas de discriminación positiva, tienden a combatir el racismo, el sexismo y a defender a los niños. Ejemplos, son los documentos de transporte especiales para la tercera edad o el establecimiento, de empleos para discapacitados, que ponen de manifiesto, la naturaleza de esta reforma social.

Discriminación social, es la situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta; distinguiéndose de la discriminación positiva, que supone la diferenciación y el reconocimiento. Entre esas categorías, se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad. Existe, una amplia legislación contra la discriminación en materia de igualdad de oportunidades de empleo, vivienda, bienes y servicios.

Los esfuerzos internacionales para combatir la discriminación, han sido casi inexistentes hasta la aprobación de la Carta de las Naciones Unidas (ONU) en 1945. Uno de los objetivos de este documento, era fomentar "el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos los individuos, sin distinción de raza, sexo, idioma o religión". La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas

su inasistencia al trabajo por motivo justificado, luchando por la implantación de un acuerdo colectivo, para tener derecho a la atención médica, al cuidado de su salud, al pago por el tiempo de incapacidad que llegaren a tener y a no ser removidos de su empleo por esos motivos, ideas que tuvieron un auge tan fuerte, que provocaron, el establecimiento de ese derecho a la seguridad social en diversas leyes alrededor del mundo, constituyendo así, uno de los más grandes logros que han obtenido los y las trabajadoras con el paso del tiempo.

En los Estados Unidos Mexicanos, el Constituyente de 1917, plasmó esas necesidades, estableciendo las bases sobre las cuales se les daría el debido cumplimiento.

En su obra, Rosalio Bailon nos manifiesta que: "La fuente originaria legal del Derecho a la Seguridad Social es la fracción XXIX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que a continuación se transcribe:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la Ley.

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

APARTADO "A"

A. Entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo:

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".

En otras fracciones del artículo en consulta, se complementa el derecho a la seguridad social. Ejemplo: salario mínimo, habitaciones, invalidez, etc.

La Ley del Seguro Social es la que reglamenta de manera expresa la seguridad social, reglamentación que se complementa con otras disposiciones legales como reglamentos interiores de trabajo, contratos colectivos de trabajo, etc.

La Seguridad Social de los trabajadores al Servicio del Estado, se regula en la fracción XI del apartado B del artículo

123 Constitucional, la Ley de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y las disposiciones especiales de cada dependencia".⁴⁹

La Ley del Seguro Social, no nos da un concepto de lo que debe entenderse por seguridad social, pero señala que: "tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, a la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión, ya que así se encuentra establecido en el artículo 2º de la Nueva Ley del Seguro Social, que entró en vigor en toda la República Mexicana, el día 1º de julio de 1997, derogando a la anterior de 1973.

El Seguro Social, es un instrumento jurídico del Derecho del Trabajo, y una prestación para todos y todas las trabajadoras, mediante la cuál, la Institución encargada de la seguridad social, queda obligada mediante una cuota fiscal o de otra índole, que pagan los patrones, los trabajadores y el Estado, o sólo algunos de éstos, para proporcionar al asegurado y a sus beneficiarios, la atención médica o una pensión o subsidio, cuando se realice alguno de los riesgos laborales o siniestros de carácter social.

La aportación que hagan los patrones en tiempo y forma oportuna, a la Institución encargada de brindar la seguridad social, garantiza a las y los trabajadores el acceso a las prestaciones que otorga dicha Institución,

⁴⁹ Bailon Valdovinos, Rosalío. *Op. Cit.* Págs. 84-85.

salvaguardando, la salud física y mental de los mismos, ante posibles riesgos de trabajo, enfermedades, invalidez, retiro, maternidad, etcétera.

2.3.1 DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad social, constituye una de las preocupaciones básicas de los individuos que habitamos este hermoso planeta denominado "Planeta Tierra", la búsqueda de mecanismos, que nos ayuden a desterrar la miseria, la ignorancia, las enfermedades, el hambre y la falta de protección a nuestros derechos más elementales, se vuelve día a día más necesaria, ya que tenemos una misión importante en la vida, que es la preservación de nuestra especie, cualquiera que sea nuestro sexo, raza, color, diferencia política y/o religiosa, en virtud de ello, tenemos un compromiso con las futuras generaciones, por lo tanto, se deben de instaurar sistemas que permitan que todos y todas, tengamos acceso a la seguridad social.

Al respecto J. Kaye nos dice que: "Desde la iniciativa de la Ley del Seguro Social se consideraron los siguientes seguros: Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, enfermedades generales y maternidad, invalidez, vejez, muerte y cesantía en edad avanzada".⁵⁰

⁵⁰ J. Kaye, Dionisio. **Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo**: Colección Ensayos Jurídicos. Editorial Themis S.A. de C.V. México, 1995. Pág. 163.

Actualmente, les corresponde al Instituto Mexicano del Seguro Social (para los trabajadores de la llamada iniciativa privada) y al Instituto de Seguridad Social para los Trabajadores al Servicio del Estado (para los trabajadores al servicio del Estado), proporcionar los servicios de asistencia en materia de salud a todas y a todos los trabajadores que se encuentren inscritos ante dichas Instituciones, así como a sus beneficiarios, que dependen económicamente de ellos y que por no contar con los recursos necesarios para atenderse cualquier tipo de contingencia o contingencias que pudieran llegar a presentarse durante su vida, necesitan esa protección, evitando con ello, que existan enfermedades o epidemias que puedan causar la muerte de los habitantes de nuestro planeta.

Si los hombres y las mujeres trabajan en la sociedad, es justo que la sociedad les procure seguridad y bienestar, no es un acto de caridad el tener derecho a la seguridad social, es un derecho y una obligación de todos y todas, el mantener en equilibrio y en armonía nuestro medio ambiente.

Es prioritario que la mujer tenga acceso a la seguridad social y aún más, cuando se encuentra en estado de gravidez, porque no sólo se afectaría la salud de la mujer encinta si se le negara ese derecho, también se afectaría la vida del ser que se encuentra dentro de su vientre, mismo que se encuentra protegido en México por la Ley.

Muchas empresas, consideran que una mujer al encontrarse embarazada, deja de ser tan productiva como lo era antes y en ocasiones, no obstante que ella se halla encontrado trabajando en la empresa desde mucho tiempo atrás, por no

encontrarse inscrita en el Instituto Mexicano del Seguro Social o de la institución que le corresponda, sencillamente no le brindan el servicio y su patrón o patrona, que la despide, no importándoles la vida del producto del embarazo, afectan gravemente su vida e integridad física, mental y la del producto, ya que si no cuenta con los recursos suficientes para hacer frente al problema que tiene, y tampoco la apoya su familia, podría ser que abortara, provocando la muerte del producto de la concepción así como la de ella, lo cuál no hubiera ocurrido si se hubiera respetado su derecho a la seguridad social.

Todos y todas tenemos derecho a la vida, a la libertad, a la salud...", así lo establece Nuestra Máxima Ley en su artículo 14, y por ello, debemos velar porque los derechos que hemos adquirido durante el transcurso del tiempo, sean respetados por otros seres que son iguales a nosotros, somos todos seres humanos, todos tenemos necesidades y, en la medida en que lo comprendamos, podremos mejorar nuestra existencia.

2.3.2 RIESGOS Y ACCIDENTES DE TRABAJO

El canciller Bismarck, en Alemania en el siglo XIX y Sir William Beveridge en Inglaterra en los años cuarenta, son los verdaderos promotores de la seguridad social en el mundo entero, ellos fueron los más interesados en el tema de la protección de la salud en el trabajo, buscaban evitar riesgos en el trabajo, como son los accidentes y las enfermedades, que azotaban las ciudades europeas y mermaban la población.

Esa protección que se buscaba, ese anhelo por no lastimarse en el trabajo y por llegar sano y salvo a casa después del trabajo y viceversa, también se dio en México, plasmándose en Nuestra Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 473 del Título IX define los riesgos de trabajo como “los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”. El término “riesgos de trabajo” está mal utilizado, debería de decir “daños de trabajo”, ya que los riesgos son “factores o contingencias que pueden llegar a producir daño” no los daños en sí, ya que éstos, no son un riesgo, sino que al producirse se convierten en daños.

Al otorgarle el término correcto a los “riesgos de trabajo” y refiriéndose, a los factores o agentes que pueden llegar a alterar la salud de los trabajadores, por razón o con motivo del trabajo, se pueden identificar, evaluar, prevenir y controlar los riesgos del trabajo como riesgos “físicos, químicos, ergonómicos, biológicos, y psicosociales, tal y como lo señala en su artículo 13, el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

Cuando nos referimos a los accidentes de trabajo, debemos entender que son: “toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste, incluyendo los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél”. Y por enfermedad del trabajo, se entiende que “es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una

causa que tenga origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”, de conformidad con lo establecido en los artículos 474 y 475 de la Ley Federal del Trabajo.

Es necesario promover la salud en el trabajo, para mantener en óptimas condiciones el estado físico y psíquico tanto de las trabajadoras como de los trabajadores, para prevenir daños que pudieran ser irreversibles, ya que es más conveniente para todos y todas, trabajar dentro de los centros de trabajo con la seguridad de que no van a sufrir algún accidente o enfermedad de trabajo, que los vaya a perjudicar, es necesario que los empresarios se concienticen y busquen prevenir accidentes o enfermedades del trabajo, ya que la existencia de un riesgo de trabajo trae consigo multas, gastos médicos y otro tipo de responsabilidades derivadas de la relación de trabajo, que afectan la salud o la integridad del trabajador, de manera parcial o permanente, el cuál debe ser compensado de alguna manera.

En su obra, Néstor de Buen menciona que: “A continuación se expondrán las teorías más importantes a propósito de la responsabilidad derivada de los riesgos de trabajo:

a) Teoría de la culpa. El autor de un daño debe de responder de él cubriendo la indemnización consiguiente.

b) Teoría de la responsabilidad contractual. Es la obligación del patrón de velar por la seguridad de sus obreros y por lo tanto de restituirlos sanos a la salida del trabajo.

c) Teoría del caso fortuito. Quien obtiene una utilidad de una persona es justo que asuma los riesgos originados por el empleo de esa persona.

d) Teoría de la responsabilidad objetiva. Para saber si hay responsabilidad no hay que averiguar si ha mediado culpa o negligencia sino cual es el grupo que en definitiva debe de soportar la carga. No hay otra prueba que ofrecer que la del perjuicio causado y practicada esta prueba la responsabilidad obra de cierta manera automáticamente. El principio de la imputabilidad no proviene de relaciones de individuo a individuo sino de relaciones de grupos entre sí o de relaciones de grupos con individuos.

e) Teoría del riesgo profesional. Consiste en atribuir a la industria las consecuencias de los riesgos que la propia industria produce.

f) Teoría del riesgo de autoridad. La base de la responsabilidad patronal, se justifica no en razón del peligro que resulta del ejercicio de una profesión sino de la existencia de la subordinación del empleador.

g) Teoría del riesgo social. Es el fundamento de los sistemas de seguridad social. Consiste en que se debe de hacer frente a ella con los recursos de la colectividad que siempre contará

con recursos suficientes para evitar una insolvencia patronal".⁵¹

En materia de riesgos, es al patrón a quien corresponde la obligación de instalar las empresas de acuerdo con los principios de higiene y seguridad de conformidad con el artículo 123 Constitucional, fracción XV. Asimismo, conforme a lo dispuesto por el artículo 30 de la Nueva Ley del Seguro Social, que entró en vigor el 1º de julio de 1997, el patrón que en cumplimiento de dicha Ley, asegure contra riesgos de trabajo a los trabajadores a su servicio, quedará relevado del cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que establece dicha Ley.

Los factores de riesgo a que pueden ser sometidos los trabajadores son: Agentes mecánicos, agentes físicos, agentes químicos, agentes biológicos y agentes psicológicos, los cuales pueden producir sólo una incapacidad parcial, permanente o la muerte del trabajador.

J. Kaye señala que: "El día 1º de julio de 1992 aparece publicada en el Diario Oficial la Ley Federal de Metrología y Normalización, que entró en vigor el 16 de julio de 1992, la cual centraliza y unifica un sistema nacional de normalización en la integración del Programa Nacional de Normalización. Dicho programa se integra con las Normas Oficiales Mexicanas y Normas Mexicanas relativas a productos, procesos, métodos, instalaciones, servicios o actividades que

⁵¹ De Buen. Néstor. Derecho del Trabajo: Tomo Primero. Op. Cit. Págs. 618-623.

deban cumplir las normas mexicanas. Aprobadas que sean por el Comité de Normalización respectivo, las Normas Oficiales Mexicanas relativas a las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, serán emitidas y publicadas en el Diario Oficial de la Federación por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que al entrar en vigor adquieren el carácter de obligatorias y su incumplimiento genera la imposición de multas".⁵²

2.3.2.1 TIPOS DE RIESGOS EN EL TRABAJO

Las lesiones laborales, pueden deberse a diversas causas externas: riesgos químicos, biológicos o físicos, entre otros, y para explicar mejor el tema, se explican a continuación:

Los riesgos químicos, pueden surgir por la presencia en el entorno de trabajo de gases, vapores o polvos tóxicos o irritantes. La eliminación de este riesgo, exige el uso de materiales alternativos menos tóxicos, las mejoras de la ventilación, el control de las filtraciones o el uso de prendas protectoras. Como por ejemplo, en el uso de productos inorgánicos como el plomo, mercurio, arsénio, cadmio y asbesto, o productos orgánicos como el bifenil policlorinado (PCB), el cloruro de vinilo, o el pesticida DDT.

⁵² J. Kaye, Dionisio. **Op. Cit.** Pág. 152.

Los riesgos biológicos, surgen por bacterias o virus transmitidos por animales o equipo en malas condiciones de limpieza, y suelen aparecer fundamentalmente, en la industria del procesado de alimentos.

Entre los riesgos físicos comunes, están el calor, las quemaduras, el ruido, la vibración, los cambios bruscos de presión, la radiación y las descargas eléctricas. Según el riesgo, el equipo puede consistir en gafas o lentes de seguridad, tapones o protectores para los oídos, mascarillas, trajes, botas, guantes y cascos protectores contra el calor o la radiación. Para que sea eficaz, este equipo protector debe ser adecuado y mantenerse en buenas condiciones.

Los riesgos ergonómicos, surgen cuando las exigencias físicas, psicológicas o ambientales a las que están sometidos los trabajadores exceden sus capacidades. Este tipo de contingencias, ocurre con mayor frecuencia al manejar material, cuando los trabajadores deben levantar o transportar cargas pesadas. Las malas posturas en el trabajo o el diseño inadecuado del lugar de trabajo, provocan frecuentemente tirones musculares, esguinces, fracturas, rozaduras y dolor de espalda.

2.3.2.2 TIPOS DE ENFERMEDADES EN EL TRABAJO

Respecto a las Enfermedades Ambientales, podemos mencionar que son las causadas por la exposición a ciertos agentes ambientales. Se contraponen a las que derivan de la constitución genética del individuo o de la alteración de su sistema inmunológico. Son las enfermedades no infecciosas, producidas por la exposición a agentes que escapan al control del individuo; no tienen que ver con

los hábitos personales como el fumar o el tomar bebidas. Las enfermedades ambientales son producidas por agentes químicos, radiaciones, y fenómenos físicos. Tanto en el medio natural como en el entorno laboral, los efectos de la exposición, dependen mucho de la forma en que se recibe: las principales vías son la contaminación atmosférica, la contaminación del agua, los alimentos contaminados y el contacto directo con ciertas toxinas.

Por otra parte, las enfermedades ocupacionales, constituyen una categoría importante dentro de las enfermedades ambientales, relacionadas con la exposición a agentes en el entorno laboral.

El control de las actividades ambientales y ocupacionales en distintos países está coordinado a través de la Organización Mundial de la Salud (OMS). En los países en vías de desarrollo, este control internacional resulta imprescindible, ya que el proceso de industrialización en estas regiones, se sitúa en un contexto de pobreza y crecimiento de la población.

La Ley Federal del Trabajo, señala en su artículo 477, que cuando los riesgos se realizan pueden producir: Incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y la muerte.

Es frecuente, que en los centros de trabajo, pueda llegar a existir un riesgo de trabajo, debido a que no siempre es posible evitar pequeños accidentes o enfermedades que nos pueden dar, algunas veces, estamos tan cansados por el trabajo que desempeñamos, que sin darnos cuenta podemos desmayarnos y golpearlos con algún objeto que se encuentre dentro de la empresa y

provocarnos una lesión dentro del trabajo, o que tal, si en el centro de trabajo lavamos trastes y con motivo de nuestro trabajo, al meter la mano para limpiar el vaso nos cortamos, ese accidente no fue por nuestra culpa, sino que simplemente se presentó en forma inesperada sin nuestro consentimiento.

En los casos de incapacidad, de acuerdo con el artículo 487 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización cuando el caso lo requiera, medicamentos y material de curación, los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, así como la indemnización fijada en el título IX de la Ley Federal del Trabajo. En el caso de muerte del trabajador de conformidad con los artículos 500 y 502 de la L.F.T., la responsabilidad económica, se traduce en dos meses de salario por conceptos de gastos funerarios y el pago de la cantidad equivalente al importe de 730 días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal, siempre y cuando, no haya estado inscrito en el Instituto de Seguridad Social que le corresponda, ya que de ser así tendrá derecho a dos meses de salario por conceptos de gastos funerarios y al pago de una pensión.

Dependiendo del grado de incapacidad, se generan responsabilidades económicas diferentes, así por una incapacidad temporal, el trabajador tendrá derecho a percibir su salario íntegro mientras subsista la imposibilidad para trabajar; si se trata de una incapacidad permanente parcial, la incapacidad consistirá en el pago del tanto por ciento que fije la tabla de valuación de incapacidades, calculada sobre el importe de lo que debería de pagarse si la

incapacidad hubiere sido permanente total; si la incapacidad fuere permanente total, impone al patrón la responsabilidad de cubrir al trabajador una cantidad equivalente al importe de 1095 días de salario, sin deducción de las sumas que se le entregaron durante el tiempo que estuvo incapacitado temporalmente; y por último la muerte, que es la cesación de los signos vitales del individuo, trae como consecuencia que el patrón tenga que pagar a los beneficiarios del trabajador, la indemnización de 730 días de salario desde luego conforme al tope salarial que marca la Ley, que es el doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación de trabajo. De conformidad con lo establecido en los artículos 486, 491, 492, 495, 496 y 501 de la Ley mencionada.

Muchas causas pueden generar un accidente de trabajo, por ejemplo, la falta o insuficiente capacitación y adiestramiento para los trabajadores, la carencia de equipo de protección de personal, la negligencia para usarlo, las propias condiciones laborales de los centros de trabajo, el uso de equipo inadecuado, el desorden en que se encuentre el lugar, etcétera.

Al respecto, Baltasar Cavazos manifiesta que: "Debido a la poca protección personal y a la exposición a la maquinaria, las manos resultan afectadas en casi la mitad de los accidentes de trabajo. Una sexta parte corresponde a los pies (16.5%), 10% a las piernas, 9% al tronco y otros porcentajes menores a ojos, cabeza, brazos, etcétera".⁵³

⁵³ Cavazos Flores, Baltasar. *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*. Editorial Trillas. México, 1997. Pág. 510.

Y continúa, Baltasar Cavazos diciéndonos que: "Porfirio Marquet, distinguido maestro de Seguridad Social y de derecho del trabajo, nos informa que en 1996 los hombres sufrimos 6 008 116 riesgos de trabajo contra 3 243 626 que sufrieron las mujeres, no porque ellas sean más cuidadosas sino porque hay muchos hombres que trabajan y además en labores peligrosas, y que de 20 a 24 años es cuando se producen más riesgos, pues se dieron 1 099 435 en hombres y 760 208 en mujeres. Por lo que hace a los accidentes de trabajo en 1996, los hombres sufrieron 266 897 y las mujeres 55 402".⁵⁴

Con motivo del trabajo que se desempeña, con el transcurso de los años y dependiendo del tipo de actividad a la que se dedica la empresa donde se labora, se pueden presentar diversas enfermedades, cuyo origen proviene del trabajo, por tal motivo y sin desconocer esta circunstancia, en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 513, aparece una tabla de enfermedades del trabajo, en ella se incluyen una relación de las enfermedades profesionales, cuyo fin es integrar una presunción de profesionalidad respecto de un determinado padecimiento con relación a la actividad específica desarrollada por el trabajador o por la trabajadora.

Entre las ocupaciones, que considero que es más frecuente para las mujeres que sufran un riesgo de trabajo se encuentran las siguientes: profesoras,

⁵⁴ *Idem.* Pág. 515.

enfermeras, empleadas de restaurantes, trabajadoras de empresas de seguridad, secretarias, cajeras y demostradoras, debido en gran parte, a las posturas que toman tanto para agacharse, así como para permanecer de pie, etcétera y por el tiempo tan prolongado que permanecen desarrollando su trabajo.

La tabla de valuación de incapacidades permanentes, describe los distintos tipos de incapacidad permanente que pueden producirse, señalando un mínimo y un máximo de incapacidad, tabla que constituye un elemento que se circunscribe a la actuación de los tribunales del trabajo, los cuales pueden actuar con cierta discrecionalidad, para que junto con los auxilios periciales necesarios se llegue a un determinado porcentaje, como lo señala el artículo 492 de la Ley Federal del Trabajo.

El patrón, está obligado a asumir los riesgos de trabajo de sus trabajadores, ya que sería injusto que a pesar de que uno tiene necesidad de desempeñar un trabajo en una empresa y trabajar duro, contribuyendo al desarrollo de la misma y generando ganancias al patrón, en el momento de enfermarse, el patrón con la mano en la cintura dijera que él o ella no tiene ninguna necesidad de mantener un trabajadora o trabajadora inútil, buscándose inmediatamente su reemplazo sin ningún tipo de responsabilidad ni de principios morales, por ello, es que existe la Ley, para evitar conductas que puedan lesionar el interés colectivo, debido a que somos más los trabajadores que los patrones.

Pero así como al patrón lo obliga la Ley Federal del Trabajo a cumplir con sus obligaciones patronales, la misma Ley referida en su artículo 488, exime de

ésta obligación al patrón, cuando el trabajador o trabajadora actúan fuera de los límites autorizados por la Ley, como son: Si el accidente se produce por encontrarse el trabajador en estado de embriaguez, si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión, si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, quedando obligado el patrón a prestar los primeros auxilios y cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

La Ley del Seguro Social, agrega que si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador, queda eximido el patrón de su obligación, sin embargo, elimina la excluyente de responsabilidad si se produce la muerte del trabajador asegurado en favor de sus beneficiarios, lo que representa, una enorme garantía para el o los beneficiarios del trabajador fallecido, de tener los recursos, aunque sea mínimos, que les ayuden a solventar los gastos en los que se encuentran inmersos en ese momento.

Néstor de Buen, señala que: "La teoría dominante en materia de riesgos, es la del riesgo profesional. Desecha el concepto de culpa patronal bastando que nazcan obligaciones económicas a cargo del patrón, de que el siniestro se produzca".⁵⁵

⁵⁵ De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo; Tomo Primero. Op. Cit. Pág. 629.

En la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social, se prevé la responsabilidad del patrón en el caso de que el accidente se produzca como consecuencia de su falta inexcusable, la que se incrementará en un 25 % a Juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 490 L.F.T.), asimismo si el accidente lo causa por sí o por medio de una tercera persona, quedará obligado a restituir íntegramente al Instituto Mexicano del Seguro Social, las erogaciones que haga, al otorgar al trabajador asegurado, las prestaciones en dinero y en especie que dicha ley establece, sin perjuicio de las sanciones de carácter penal en las que pueda incurrir.

En el artículo 490 de la L.F.T., se establecen los siguientes casos de responsabilidad para el patrón, los cuales son: Si el patrón no cumple con las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo; si habiéndose realizado los accidentes anteriores no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición; si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones o por las Autoridades del Trabajo, si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas anteriormente.

Respecto a la analogía, es de aclararse que la Constitución en el artículo 14 párrafo tercero establece que “En los juicios del orden criminal **queda prohibido imponer por simple analogía** y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trate”. No dice nada sobre la materia laboral, por lo tanto, si se puede aplicar dicha analogía,

razón por la cuál, el aplicar la analogía a un caso concreto, es muy peligroso en virtud de que puede traer una enorme afectación de los derechos del patrón, o del trabajador y/o trabajadora, por ello, también se establece en la Ley Federal del Trabajo "que sean circunstancias análogas y de la misma gravedad que las anteriores".

Ya se mencionó la protección de la Ley Federal del Trabajo, respecto a las enfermedades profesionales, pero no contempla nada, respecto de la protección de las enfermedades generales, dejando a las y los trabajadores desprotegidos, porque dejan de trabajar temporalmente, como motivo de esas enfermedades, ya que son derivadas de una causa ajena al trabajo, como por ejemplo, los accidentes que tienen origen en otras circunstancias que no son laborales, por lo que dicha Ley, solo decreta la suspensión de la relación de trabajo durante la enfermedad o el accidente, que no constituya riesgo de trabajo, por una parte; y por la otra, establece una indemnización de un mes de salario y el pago de la prima de antigüedad, para los casos en que se trate de la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes. (artículo 53 fracción IV y 54 L.F.T.)

Néstor de Buen, nos pone de manifiesto que: "En los contratos colectivos se conviene en que el patrón pague el salario de los tres primeros días de la enfermedad del trabajador los cuales están a cargo del Seguro Social

(artículo 104 LSS) y eventualmente a partir del cuarto día se pague la diferencia entre el salario real del trabajador y el subsidio que por inferior cantidad cubre el IMSS".⁵⁶

No existe, en la Ley Federal del Trabajo, manera alguna de que el trabajador pueda negarse a acatar las órdenes del patrón para aceptar realizar una actividad que pueda implicar un riesgo, si no se le presta la debida protección, ya que de no hacerlo, incurriría en una causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón; claro que el o ella pueden optar por una sola vía, negarse en ese momento y no hacer el trabajo encomendado, para no sufrir algún posible riesgo y acudir ante las Autoridades Laborales Competentes, a demandar la rescisión laboral por causa imputable al patrón, por tratarse de una tarea peligrosa la que le impuso su patrón y poner en riesgo su integridad. Existe una disposición del Convenio 170 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado ante la Cámara de Senadores el día 18 de junio de 1992, que se refiere a la utilización de productos químicos en el trabajo, en el cuál, se establece que el trabajador que utilice productos químicos y tenga motivos razonables para creer que existe un riesgo grave para su seguridad, se puede negar, estando protegido contra las consecuencias injustificadas de ese acto, impidiendo de esta manera su despido.

⁵⁶ *Idem.* Pág. 631.

Y continúa Néstor de Buen, diciéndonos que: "En el informe rendido a la LXXII Asamblea, celebrada el 19 de enero de 1993, a los cincuenta años de su nacimiento, su Director Emilio Gamboa Patrón dijo que el seguro social rige en el 86 % de los municipios y favorece al 57 % de la población nacional".⁵⁷

La importancia que reviste poder contar con un organismo público, que se encargue de la seguridad social de todos los mexicanos, es fundamental en el desarrollo de nuestros derechos humanos.

Es conveniente aclarar, que el Instituto Mexicano del Seguro Social, paga a los trabajadores las indemnizaciones por riesgos, accidentes y enfermedades de trabajo solamente en caso de que estén inscritos, pero si no lo están, el patrón es directamente responsable del pago de dichas indemnizaciones.

Artículo 487 L.F.T. Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo, tendrán derecho a:

- a. Asistencia médica y quirúrgica;
- b. Rehabilitación;
- c. Hospitalización, cuando el caso lo requiera.
- d. Medicamentos y material de curación;

⁵⁷ Idem. Pág. 636.

libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección.

- IV. La esposa del pensionado en los términos de los incisos a), b), y c) de la fracción II. A falta de esposa, la concubina si reúne los requisitos de la fracción III.
- V. Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados en los términos consignados en la fracción anterior.
- VI. Los hijos del asegurado hasta la edad de veinticinco años cuando realicen los estudios en planteles del sistema educativo nacional o, si no pueden mantenerse en su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen.
- VII. Los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, que se encuentran disfrutando de asignaciones familiares, así como de los pensionados por incapacidad permanente total o parcial con un mínimo del cincuenta por ciento de incapacidad, en los

mismos casos y condiciones establecidas en el artículo 156.

VIII. El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste.

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

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

a) Que dependan económicamente del asegurado o pensionado.

b) Que el asegurado tenga derecho a las prestaciones consignadas en el artículo 99 de esta Ley⁵⁸.

Gracias a que existen éstas prestaciones de seguridad social, en lo que a seguros por enfermedad y maternidad se refieren, las trabajadoras que se encuentren afiliadas a la seguridad social por la Institución de seguridad social que le corresponda, podrán contar con el apoyo de una Institución capaz de brindarle el servicio médico cuando lo requieran, así como hacerse cargo del parto en el momento en que se presente, ayudarlas económicamente en los períodos de

⁵⁸ Rosario Bailon Valdovinos. Op. Cit. Pág. 88.

incapacidad maternal (períodos prenatal y postnatal), brindarles el medicamento que requieran, etcétera.

2.3.4 CLASES DE SEGURO

Los y las trabajadoras pueden en un momento de su vida, verse inmersos en una contingencia que provenga de un riesgo de trabajo, que pudiera llegar a imposibilitarlo parcial o totalmente para continuar trabajando y seguir siendo productivos, también puede ser, que con el paso del tiempo, por virtud del ciclo de vida de los seres humanos, en determinado momento lleguemos a la vejez, siendo para nosotros imposible continuar una relación de trabajo, en todos estos casos, es necesario contar con un instrumento que nos permita seguir manteniéndonos, a pesar de que ya no podamos seguir produciendo, por ello, se establecen en el Instituto del Seguro Social, diversos tipos de seguros, que harán frente a cada una de éstas posibles contingencias, garantizando nuestro derecho a la vida, a la salud, a tener un modo honesto de vivir, etcétera.

En México, por lo que se refiere a trabajadores y trabajadoras de la iniciativa privada, protegidos por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional y por la Nueva Ley del Seguro Social, se establecen para ellos y para ellas, diversas clases de seguros, entre los que destacan los siguientes:

Continúa Rosalío Bailón, diciéndonos que: "Los seguros que se establecen en la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, son las siguientes:

- Seguro de Cesantía en edad avanzada. Este tipo de seguro consiste en la protección que se otorga al asegurado que en edad avanzada quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años.
- Seguro de Vejez. El seguro de vejez es aquel que se otorga al asegurado al cumplir sesenta y cinco años de edad y cuando tenga reconocidas un mínimo de quinientas cotizaciones semanales.
- Seguro de Invalidez. El seguro de invalidez consiste en la protección que se otorga al asegurado cuando está imposibilitado para procurarse un salario superior al cincuenta por ciento de la remuneración habitual que en la misma región recibe un trabajador.
- Seguro por Muerte. Es el que se otorga a los beneficiarios del asegurado por causa del fallecimiento siempre y cuando tenga reconocidas como pago ciento cincuenta cotizaciones semanales o bien que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada.
- Seguro de Guarderías. Consiste en dar cuidados maternos a los hijos de las madres trabajadoras durante su jornada de trabajo.

- Seguro de Riesgos de Trabajo. El seguro de riesgos de trabajo, es la protección que se otorga a los asegurados por accidentes y enfermedades de trabajo.

- Seguros Facultativos. Los seguros facultativos, son los que tienen por objeto proporcionar prestaciones a familiares del asegurados que no estén protegidos por la Ley de Seguro Social, o personas no comprendidas en los artículos 12 y 13 de la misma Ley.

- Seguros Adicionales. Este seguro, tiene como finalidad satisfacer las prestaciones económicas pactadas en los contratos colectivos de trabajo o contratos-ley, que fueran superiores a las prestaciones que establece el régimen obligatorio del Seguro Social".⁵⁹

El que las trabajadoras cuenten con la protección de la seguridad social, trae siempre beneficios, tanto a los y las trabajadoras como a los patrones y/o patronas, ya que genera un ambiente de confianza, en toda aquella que presta un trabajo personal subordinado, porque al sentirse segura en su trabajo, trabajará más y mejor, ya que de no ser así buscará algún otro empleo, en donde le proporcionen la protección de la seguridad social, tanto para ella como para los suyos.

⁵⁹ *Idem.* Pág. 89.

Con todos estos seguros, se evita dejar a los y a las trabajadoras y a sus beneficiarios, sin protección y sin recursos económicos para salir adelante en su vida. La preservación de nuestra existencia y de nuestra salud, depende de todos y aunque se establecen muy pocos seguros para determinadas circunstancias que se presentan, actualmente sirven a muchas personas y ayudan a muchas familias a sobrevivir y tener una vida honesta.

Las y los trabajadores, deben considerarse como sujetos de derechos, actores fundamentales del proceso productivo, creadores de la riqueza social, económica y cultural, plenos de valor y de valores, por tanto, su protección y seguridad, restituyen en la medida de lo posible, su dignidad como personas humanas.

2.4 AUTORIDADES DE TRABAJO

Cuando hablamos de autoridades de trabajo, nos referimos a los organismos gubernamentales que se encargan de impartir justicia, no como una forma de pensamiento subjetivista y abstracta, sino como una cuestión que da valor y coherencia a las relaciones entre los seres humanos, generando armonía y paz social. Ya que hemos delegado parte de nuestra autoridad, en manos de unos cuantos para que nos gobiernen, siempre pensando en que sus decisiones serán para beneficiar a la colectividad y para proteger a los más débiles de abusos por parte de los que se consideran más fuertes, no nos queda más que confiar en que nuestras autoridades serán justas y evitarán en todo momento, que se vulneren nuestros derechos.

Es necesario que recobremos la confianza en la impartición de justicia a todos sus niveles y en todas las materias civil, penal, administrativa, fiscal y en especial la materia laboral, que es la que nos ocupa.

En el ámbito laboral, se vuelve necesario que existan instituciones públicas del Gobierno y de la iniciativa privada, que hagan respetar los derechos de los seres humanos y en especial de las clases más vulnerables, refiriéndome a mujeres, niños, adultos mayores, indígenas, etcétera.

Las autoridades que existen en nuestro país, que se encargan de la impartición de justicia respecto al ámbito laboral, tienen muchas carencias legales y humanas, ya que en muchas ocasiones, el problema al aplicar las leyes en el trabajo, es que no existe regulación expresa respecto a que las mujeres puedan ejercer determinados derechos, que aunque no están expresados en las Leyes, forman parte de su naturaleza biológica, lo que impiden en muchas ocasiones que sean analizados por los hombres, al carecer de funciones biológicas como lo es la reproducción.

2.4.1 CONCEPTO

La justicia, es un tema que siempre les ha preocupado a todos los hombres en todas las épocas y en particular a nosotros como abogados, ya que sin una buena administración de justicia, no es posible llevar una existencia humana en armonía. Sin justicia no hay paz social, ni es posible la convivencia entre los hombres.

La procuración de justicia, es uno de los aspectos esenciales de los derechos humanos y uno de los temas que más preocupa a la sociedad, la procuración de justicia social, se debe crear sobre los principios constitucionales de seguridad jurídica, legalidad, igualdad y libertad, con el fin de preservar los derechos laborales, su fortalecimiento y dignificación del hombre y de la mujer como razón de su ser y Estado democrático de derecho.

La Ley Federal del Trabajo, no nos define el término autoridad de trabajo, sólo nos enumera a las mismas.

En su obra, Rosalio Bailon menciona que: "Debe entenderse por autoridades de trabajo, los órganos del Estado que se encargan de aplicar las normas de trabajo en sus respectivas jurisdicciones. Jurisdicción, significa el ámbito espacial en donde las autoridades laborales aplicarán las normas de trabajo.

Las autoridades de trabajo son:

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Secretaría de Hacienda y Crédito público.
- Secretaría de Educación Pública.
- Las de las Entidades Federativas.
- Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

- Servicio Público del Empleo.
- Inspección del Trabajo.
- Comisiones nacional y Regional de Salarios Mínimos.
- Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
- Juntas Federales y Locales de Conciliación.
- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
- Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
- Jurado de Responsabilidades".⁶⁰

Definir a la autoridad de trabajo, como el ente que imparte y procura justicia laboral, equilibrando los intereses de los dueños del capital con los que no lo poseen, no es fácil, por ello, se requiere que las determinaciones que se tomen, sean congruentes y coherentes con la realidad, porque de no ser así, no podrán ser cumplidas y siempre serán violadas.

2.4.2 COMPETENCIA

Uno de los grandes logros de nuestra legislación, es darle facultad a los órganos del Estado, para intervenir válidamente en la solución de conflictos que

⁶⁰ *Idem.* Pág. 78.

- La industria vidriera, exclusivamente a lo que toca a la fabricación del vidrio plano, liso, o labrado o de envase de vidrio.
- La industria tabacalera.
- Conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas.

Por exclusión, las autoridades de las Entidades Federativas conocerán de los asuntos no previstos en la enumeración anterior.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social tiene las funciones y atribuciones que le asigne su Ley Orgánica y las normas de trabajo.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público conocerá de las objeciones de los trabajadores a la declaración anual con motivo del reparto de utilidades.

La Secretaría de Educación Pública vigilará el cumplimiento de las obligaciones que impone la Ley federal del trabajo a los patrones en materia educativa.

A las autoridades de las Entidades Federativas, les corresponde conocer de los asuntos no reservados a las autoridades federales.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene como funciones:

- a) Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, si lo solicitan, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.
- b) Interponer los recursos que procedan para defender a los trabajadores o sindicatos, si lo solicitan.
- c) Proponer a las partes interesadas solución posible a los conflictos.

El Servicio público del Empleo tiene como función primordial procurar la ocupación a los trabajadores sin empleo.

La Inspección del trabajo tiene como funciones:

- a) Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.
- b) Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y patronos sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo.
- c) Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo de parte de las empresas.

- d) Realizar los estudios y acoplar datos que le soliciten las autoridades competentes y los que juzguen convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.
- e) Las demás que les confieran las Leyes.

Las Comisiones Nacional y Regional de los Salarios Mínimos, tienen como función principal la de realizar estudios técnicos para fijar los salarios mínimos en todo el país.

La Comisión nacional para la Participación de las utilidades en las Empresas, tiene como función primordial la de conciliar a las partes en conflicto y las demás que les confieran las Leyes.

Las Juntas Federales y Locales de Conciliación tienen como función principal la de conciliar a las partes en conflicto y las demás que les confieran las Leyes.

Las Juntas Federales y Locales de Conciliación tienen como función el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que son de su competencia.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje tienen como función el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean competencia de las Juntas Federales de

Conciliación y Arbitraje. El Jurado de Responsabilidades tiene como función conocer y resolver sobre las violaciones en general a la Ley Federal del Trabajo".⁶¹

Para que una autoridad laboral, intervenga válidamente en la aplicación de las normas de trabajo, es preciso que sea la autoridad competente la que las haga cumplir y para ello, forzosamente será competente a la que le corresponda conocer del asunto, es decir, si una persona que trabaja en un banco, como cajera es despedida del mismo, ella tiene un problema laboral y tendrá que acudir en queja ante la autoridad laboral competente, en este caso tendría que acudir a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, no pudiendo ella recurrir en queja ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya que ésta la remitiría por cuestión de competencia, a las dos primeras.

Para que un acto de autoridad, tenga validez y aplicación, necesita ser emitido por el órgano competente, de no ser así, sería un acto de abuso de autoridad, violando las garantías de seguridad jurídica, legalidad, igualdad y libertad, que consagra nuestra Máxima Ley.

2.5 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Es la agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), cuyos principales objetivos son: mejorar las condiciones de trabajo,

⁶¹ *Idem.* Pág. 79.

cuidado de los hijos; asimismo establece la prohibición de la discriminación entre el hombre y la mujer y disposiciones para modificar los patrones socioculturales que perpetúan la discriminación, entre otros. Por ello, a continuación transcribiremos algunos artículos relevantes como el primero, el onceavo y doceavo, de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer:

Artículo 1

A los efectos de la presente convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento en el goce o ejercicio de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, social, cultural y civil o cualquiera otra esfera.

Artículo 11

1. Los estados partes, adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre los hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

111 que se refiere a la discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado por México y el 156, que brinda protección de las mujeres en estado de gestación, no ratificado por México, así como las Conferencias Internacionales sobre la Mujer de Copenhague en 1980, Nairobi en 1985, Viena en 1993, el Cairo en 1994 y Beijing en 1995.

En nuestro país, desde hace tiempo, se vienen desarrollando tendencias a fin de eliminar gradualmente las prestaciones de la mujer trabajadora, en lugar de proteger la maternidad, tendencia consignada en los contratos colectivos de trabajo o bien en las condiciones generales de trabajo.

Es común escuchar, que en diversos lugares se exige una prueba de embarazo a la mujer que solicita trabajo; o que la mujer pone en riesgo su seguridad en el empleo cuando decide ejercer su derecho a la maternidad; y que también, se intentan desconocer las prestaciones de cuidados maternos o los relacionados a la lactancia, entre otros.

Cabe mencionar, que los Tratados de la Organización Internacional del Trabajo, tienen una vigencia de diez años después de ser ratificados, por lo tanto, al ser declarados no válidos o denunciarlos dentro del noveno año, dejan de tener vigencia, pero si el Estado Parte, no denuncia el Tratado o no dice nada sobre la validez del mismo, automáticamente se prorroga por otros diez años.

2.6 CONCEPTO DE SINDICATO

Es difícil precisar el surgimiento de los sindicatos, por tal motivo se parte de la idea de que surgieron cuando aparece la conciencia de clase, cuando se pensó en defender los intereses comunes de los trabajadores que sentían la necesidad de apoyarse unos a otros, para evitar abusos y contar con medios de presión hacia el capital, buscando mejores condiciones de vida.

Al respecto, Rosalio Bailon nos dice que: "La mayoría de los tratadistas creen encontrar los antecedentes del sindicato en las asociaciones de compañero, uniones de tipo religioso y mutualista y con el tiempo devinieron en asociaciones con propósito de defensa de intereses comunes y logro de mejores condiciones de vida para los agremiados.

Los aspectos más importantes y sobresalientes que dieron origen al sindicato se encuentran en Inglaterra, Francia y Alemania.

a) Inglaterra

La libertad de coalición y asociación profesional, estuvieron prohibidas, existiendo inclusive sanciones de tipo penal para trabajadores que se unieran con el propósito de defender sus intereses comunes, desarrollándose la asociación profesional en vías de hecho, siendo famosas las luchas

emprendidas por las Trade Unión (uniones de trabajadores) para conquistar el derecho de coalición y de asociación profesional, conquista que se cristaliza en la ley del 29 de junio de 1871 que reglamento la asociación profesional – dotándola de personalidad jurídica.

b) Francia

También en Francia, la libertad de coalición y asociación profesional estuvieron prohibidas, existiendo sanciones de tipo penal por considerarse la unión de los trabajadores contraria al orden público, teniendo los trabajadores que librar cruentas luchas para conquistar la libertad de coalición, lo que lograron en 1864 a través de la Reforma de Napoleón III.

c) Alemania

En este país, la lucha por la libertad de coalición se desarrolló en una forma más lenta, pero aunque los movimientos obreros no tuvieron la intensidad de los movimientos obreros registrados en Inglaterra y Francia, se conquistó el derecho de coalición a través de la Ley de Bismark de 1869".⁶²

⁶² Idem. Pág. 55.

Los sindicatos, son coaliciones de trabajadores de tipo permanente, que se agrupan buscando el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, dentro de la empresa y la defensa de los derechos que están establecidos en las Leyes y que con tanto trabajo han ganado a lo largo del tiempo, así como la búsqueda de nuevas expectativas que les permitan ir creciendo junto con la empresa para alcanzar un objetivo.

Asimismo, Rosalio Bailon manifiesta que: "El sindicato obrero debe constituirse con veinte trabajadores por lo menos y el sindicato patronal con tres patrones. Si bien es cierto que la coalición es la base para la existencia del sindicato, debe decirse que la diferencia esencial entre ambos es que el sindicato persigue el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes y la coalición tiene como única finalidad la defensa de intereses comunes. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y formular su programa de acción, sin necesidad de autorización previa".⁶³

En los sindicatos formados para la defensa, mejoramiento y estudio de los intereses laborales de los trabajadores, no deben intervenir los patrones y no deben formar parte del sindicato, si lo hicieran así, sería ilógico pensar en que

⁶³ Idem. Pág. 56.

b) Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas".⁶⁵

La función primordial de un sindicato, es representar jurídicamente al trabajador y defender su derecho al trabajo, en cualquiera de sus formas. La diversidad sindical, tiene como finalidad, agrupar a trabajadores y trabajadoras de diversas actividades laborales, porque los representantes forzosamente necesitan ser gente que conozca de las necesidades requeridas en cada actividad, así, un trabajador de la industria petroquímica, conocerá ¿Qué es lo que se necesita en la empresa para prevenir riesgos de trabajo?, ¿Qué estímulos necesita el trabajador de la industria petroquímica para sentirse importante?, ¿Cuánto requieren ganar?, entre otras muchas preguntas, que es necesario plantear, para conocer las necesidades del trabajador y del patrón, respecto a las relaciones laborales dentro del lugar de trabajo.

2.6.3 REGISTRO Y CANCELACIÓN DE UN SINDICATO

En la Ley Federal del Trabajo, se establece que los sindicatos deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando se trate de asuntos de competencia Federal y ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de asuntos de competencia local.

Asimismo, en la mencionada Ley, se estipula que a la solicitud de registro de un sindicato, debe acompañarse copia autorizada por duplicado del acta de la

⁶⁵ Idem. Pág. 57.

asamblea constitutiva; una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y nombre y domicilio de los patrones o establecimientos en los que se prestan los servicios; copia autorizada de los estatutos y una copia autorizada del acta de asamblea en que se hubiera elegido la directiva, pudiendo negarse el registro del sindicato cuando no se proponga la finalidad del artículo 356, sino se constituyó con el número de veinte trabajadores o no se exhibieron los documentos a que se refiere el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez que se cumplen, los requisitos exigidos por la Ley de la materia para el registro del sindicato, ninguna autoridad puede negar el registro, autoridad que al recibir la solicitud de registro tiene 60 días para resolver sobre el registro y si no lo hace, los solicitantes pueden requerirla para que dicte resolución y si no lo hace, en el termino de tres días siguientes a la presentación de la solicitud, el registro se tendrá por hecho para todos los efectos legales a que haya lugar (afirmativa ficta), quedando obligada la autoridad a expedir la constancia respectiva dentro de los tres días siguientes, pudiendo darse la cancelación del registro, en el caso de disolución del sindicato o por dejar de tener los requisitos legales.

Los sindicatos, no pueden suspenderse, disolverse o cancelarse por la vía administrativa, ello significa que, ninguna autoridad administrativa como por ejemplo: el Presidente de la República, los Secretarios de Estado, entre otros. Pueden ordenar tales actos, sino que es necesario, que se recurra en demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que dicho tribunal, que es el órgano facultado del Estado para decidir sobre dichas cuestiones, resuelva si se disuelve, se suspende o se cancela un sindicato. Pudiendo disolverse también un sindicato,

esto es, desaparecerlo del mundo jurídico, dejándolo sin efectos, por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran o por transcurrir el término fijado en sus estatutos.

Cuando un sindicato, no está cumpliendo con el cometido de defender los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, deja de tener sentido su existencia y por tanto, debe desaparecer, porque es injusto que los trabajadores pagemos nuestras cuotas, para mantener a gente ganado nuestro dinero y que además no nos sirven para defender nuestros derechos e incluso, se nos venden con el patrón por unos cuantos pesos.

Es común escuchar a las y a los trabajadores cuando tienen un problema laboral, que su sindicato no sirve para nada, que no lo ayudaron y que incluso, los obligaron a firmar renunciias.

NOTAS AL PIE DE PÁGINA

- ⁴³ Russomano, Mozart Víctor. **Op. Cit.** Pág. 688.
- ⁴⁴ Bailon Valdovinos, Rosalio. **Op. Cit.** Págs. 50-51.
- ⁴⁵ **Revista la Práctica Laboral 89** Jurídico-Administrativa, Ejemplar de Demostración, año VIII, 2000. Pág. 12.
- ⁴⁶ Diccionario Enciclopédico Ilustrado Quillet, Tomo II. Págs. 456 y 489.
- ⁴⁷ Tocaven García, Roberto y Otros. **Op. Cit.** Pág. 201.
- ⁴⁸ **Idem.** Pág. 197.
- ⁴⁹ Bailon Valdovinos, Rosalio. **Op. Cit.** Págs. 84-85.
- ⁵⁰ J. Kaye, Dionisio. **Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo: Colección Ensayos Jurídicos.** Editorial Themis S.A. de C.V. México, 1995. Pág. 163.
- ⁵¹ De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo: Tomo Primero. **Op. Cit.** Págs. 618-623.
- ⁵² J. Kaye, Dionisio. **Op. Cit.** Pág. 152.
- ⁵³ Cavazos Flores, Baltasar. **El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano.** Editorial Trillas. México, 1997. Pág. 510.
- ⁵⁴ **Idem.** Pág. 515.
- ⁵⁵ De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo: Tomo Primero. **Op. Cit.** Pág. 629.
- ⁵⁶ **Idem.** Pág. 631.
- ⁵⁷ **Idem.** Pág. 636.
- ⁵⁸ Rosario Bailon Valdovinos. **Op. Cit.** Pág. 88.
- ⁵⁹ **Idem.** Pág. 89.
- ⁶⁰ **Idem.** Pág. 78.
- ⁶¹ **Idem.** Pág. 79.
- ⁶² **Idem.** Pág. 55.
- ⁶³ **Idem.** Pág. 56.
- ⁶⁴ **Ibidem.**
- ⁶⁵ **Idem.** Pág. 57.

CAPÍTULO TERCERO

CUERPO COLEGIADO

3.1 JUSTIFICACIÓN

En las leyes mexicanas, los derechos humanos, se mencionan en el capítulo de las garantías individuales de la Constitución. Así, toda persona debe gozar de los derechos fundamentales sin importar sexo, religión, raza, opinión política, condición socioeconómica o cualquier otra circunstancia. Asimismo, el artículo 4º de la Constitución, establece la igualdad del hombre y de la mujer ante la ley.

Es importante subrayar, dentro del marco de los derechos humanos, el lugar de las mujeres. Debido a que histórica y culturalmente, las mujeres se han desarrollado al mismo tiempo que los hombres, más no en condiciones de igualdad. Más bien, se han situado en desventaja. Y en tal sentido, las mujeres han sido violentadas no sólo como seres humanos, sino además por su sola condición de ser mujer.

La lucha de las mujeres por el reconocimiento de sus derechos, ha sido continua y permanente. Hoy se observa, que su participación en todos los aspectos de la vida social y política: como profesionales, funcionarias, luchadoras en movimientos sociales, en la lucha por la paz, la igualdad, la justicia social y los derechos humanos, ha sido permanente.

En ocasiones, las mujeres son el mayor sostén del hogar y también se ocupan de los deberes domésticos, es decir, realizan dobles jornadas. Por un lado

el trabajo que realizan fuera de su hogar como trabajadoras y por el otro lado, el trabajo que realizan en casa, por el que no reciben un salario y suele no valorarse.

Por todas estas razones, es necesario y urgente, contar con los mecanismos necesarios, que impidan que se siga menospreciando la labor que las mujeres desempeñan dentro de nuestra sociedad. Por ello, es que se propone que exista una Instancia Gubernamental capaz de garantizar el derecho de todas y cada una de las mujeres que trabajan y que no sólo trabajan para ellas, sino para otros seres todavía aún más vulnerables que ellas, me refiero a los niños, a los adultos mayores, a los indígenas, a los discapacitados, etcétera.

3.1.1 ¿QUÉ ES UN CUERPO COLEGIADO?

El siglo XX, en particular a partir de la Primera Guerra Mundial y con mayor vigor en la Segunda, se caracterizó por el establecimiento del Estado social y por una mayor intervención de la administración pública en los sectores económico, político, social y cultural, con el objeto de garantizar la aproximación y materialización de los principios de justicia social que inspiraban a ese Estado también conocido como de bienestar o benefactor.

Ya en el siglo XXI, después de la caída del muro de Berlín, del triunfo del capitalismo y la democracia como sistema de legitimidad incuestionable, con la consecuente imposición del neoliberalismo como religión universal, casi nada queda de ese Estado de Bienestar, es decir, el Estado como ente y marco de referencia política, económica, social y cultural, está siendo desmantelado deliberadamente con la autorización y participación activa de las elites políticas

nacionales, con el objetivo de dejar las decisiones del destino de los asuntos políticos en las minorías, que hoy monopolizan el ingreso y el desarrollo de todos.

Ante tal inserción en la economía mundial de la globalización y de todas sus implicaciones en los distintos ámbitos de nuestra economía nacional, se vuelve necesario el proteger los derechos laborales que ya están consagrados en nuestra Máxima Ley y en la Ley Federal del Trabajo, como freno ante tan poderosa influencia mundial.

En este contexto, los derechos de los y las trabajadoras se ven disminuidos, sino es que en muchas ocasiones son nulos, debido al afán de muchos empresarios por obtener la mayor utilidad posible, ignorando sus derechos fundamentales como miembros pensantes, útiles y productivos de nuestra sociedad.

Por ello y refiriéndonos a las mujeres que son los miembros de nuestra sociedad, que se han mal llamado "grupos vulnerables", así como los menores y los adultos mayores, se vuelve necesario contar con la existencia de una política pública integral, así como con la participación, promoción y regulación gubernamental, que se dirija a tutelar el cumplimiento del mandato constitucional de la fracción V del apartado "A" del artículo 123, que se traduce en la generación y protección del empleo de la mujer, de su derecho a la concepción, sin que ello implique, que por ese sólo motivo, los empleadores la despidan y le nieguen el acceso al trabajo: así como el establecimiento de medidas tendientes, a garantizar la viabilidad del producto de la concepción; entre otras medidas. Forzosamente,

tiene que ser a través de Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para garantizar que los derechos de las mujeres-trabajadoras sean respetados, de acuerdo a la existencia de la jerarquía de leyes, que establece el artículo 133 de la Máxima Ley.

Porque sólo a través de buenos cimientos, es posible la construcción de una casa, así como suena de sencillo, también el órgano que se cree, deberá contar con sólidos cimientos para no desaparecer y pasar al olvido.

Éste órgano que se propone, deberá formar parte de la administración pública, porque a través de la fuerza del Estado, que es el que posee poder de coerción, se puede dar un mayor impulso al estudio, mejoramiento y defensa de los derechos de la mujer-trabajadora.

Para ello, se propone la Creación de un Cuerpo Colegiado que tutele, vigile y garantice el cumplimiento del Mandato Constitucional, en relación con la protección específica de la mujer, que como miembro de una sociedad cambiante se incluye e influye de manera decisiva en el devenir cultural, social, económico, político, jurídico y civil de nuestra sociedad.

La colegiación es importante, porque los seres humanos somos seres gregarios, que nos gusta andar en grupo y es precisamente en grupo, como logramos alcanzar todas las cosas que nos proponemos, así como el hombre llegó a la luna, eso no lo hizo sólo, necesito de otros para lograrlo, así es como los seres humanos, resolvemos nuestros problemas para alcanzar un objetivo en común.

Para entender ¿Qué es un Cuerpo Colegiado?, se consultaron diversas fuentes, pero en ninguna de ellas se encontró el término Cuerpo Colegiado, por ello, nos avocaremos a desglosar el concepto en dos partes, para proponer uno propio.

Por la palabra **cuerpo**, entendemos lo siguiente: "(latin corpus) lo que tiene extensión limitada y produce impresión en nuestros sentidos por cualidades que le son propias".

Por Colegiado, se entiende: "Dícese del individuo que pertenece a una corporación que forma parte de un colegio.

Adj. Dícese del cuerpo constituido en colegio".⁶⁶

Con los conceptos antes mencionados, daremos nuestro concepto de **Cuerpo Colegiado**, siendo el de un conjunto de individuos que poseen determinados conocimientos técnicos y operativos especializados, para avocarse al caso concreto que se plantea y darle solución.

Al contar con la certeza de saber que es un Cuerpo Colegiado, podemos partir de ahí para darle el enfoque que necesita, para alcanzar el cumplimiento del Mandato Constitucional, respecto a la problemática específica de la mujer-trabajadora que se plantea y que es una realidad social vigente, que necesita solución, para evitar que se infrinjan y vulneren de manera reiterada sus derechos, razón por la cuál, se propone su creación.

⁶⁶ Gran Enciclopedia Larrouse, Tomo II, Editorial Planeta S.A. Págs. 353 y 384.

Para que las políticas y la creación de organismos que vigilen activamente el respeto irrestricto de la Ley, se puedan instrumentar como medidas tendientes a la eliminación gradual del problema y de su total erradicación, se requiere de un conocimiento profundo sobre la problemática que viven quienes la padecen.

Lo que implica observar la problemática desde diferentes puntos de vista, a fin de encontrar los factores que ocasionan relaciones de desigualdad, en donde uno de los sexos se encuentra en una relación de poder frente al otro, que tendrá que ser el que se someta, siendo esto incorrecto, ya que no es posible ni propicio, que se tolere la desigualdad y el desequilibrio existente, en relación con la función social de la mujer en el ámbito laboral.

Vivimos en un mundo, en donde no puede continuar el predominio de uno de los sexos, debido a que actualmente han influido diversos factores que alteran "el curso normal" de la vida en sociedad, además, porque demográficamente, las mujeres ocupan un lugar muy importante en las estadísticas de población, lo que genera cambios en la estructura de una nación compuesta pluriculturalmente, como lo es la nuestra.

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia..., así lo establece el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, y para cumplir con ese ideal del trabajo, es necesario que existan

organismos especializados que inspeccionen y verifiquen que lo antes mencionado, sea cabalmente cumplido.

Al ser así, encontramos que el Cuerpo Colegiado que se propone deberá estar ubicado dentro de los organismos de control de la administración e impartición de justicia, que verifiquen las condiciones bajo las cuales se presta la relación de trabajo subordinado, verificando el cumplimiento del mandato Constitucional, por ello, tendrá que encontrarse ubicado al mismo nivel de jerarquía que las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que la Dirección de la Inspección del Trabajo, ya que tanto las primeras como la segunda conocen de todas y cada una de las problemáticas, que se denuncian en un centro de trabajo.

Este Cuerpo Colegiado, deberá estar conformado por representantes de las trabajadoras, de los patrones y del Gobierno, para que junto con un cuerpo de especialistas en medicina, en derecho, en psicología y en trabajo social, puedan hacer frente a la problemática social, entorno al ámbito laboral en el que se desenvuelvan las mujeres-trabajadoras.

Al crear este Cuerpo Colegiado que se propone, no tratamos de establecer árbitros en derecho para conocer de las cuestiones de trabajo, sujetándose al derecho común como verdaderos jueces, sino lo que se pretende, es contar con un equipo multidisciplinario de especialistas que puedan y deban fallar conforme a su conciencia y a la equidad, sin estar obligados a ceñir sus actos a la ley procesal, como se infiere en la fracción XX del artículo 123 Constitucional, al permitir que algunos organismos, se integren con personas legas en derecho

como son los representantes de los obreros y de los patrones. Este fallo o resolución servirá de base a la autoridad laboral competente, para establecer y sentar las bases sobre las cuales se aplicará la Nueva Defensa de los Derechos de la Mujer-Trabajadora.

Entendiéndose por fallar conforme a su conciencia, el buscar la individualización, tomando en cuenta las reglas existentes para valorar las pruebas, lo que permitirá, que los miembros de este Cuerpo Colegiado, les den el valor probatorio que según su conciencia deban tener, motivando y fundando sus resoluciones al apreciar las pruebas, sin inventar ni falsear el contenido de las que obren en el expediente, sin estar obligados a darles un orden jerárquico y rígido.

Y es precisamente, en este criterio jurídico con que el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, consigna el principio de conciencia a que deben sujetarse los funcionarios laborales al dictar sus laudos y establece: "Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

Por lo que hace a la equidad, con este principio se desea dejar un margen mayor para interpretar e integrar las normas laborales aplicables al caso. En este sentido y de acuerdo con el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º. y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. De igual forma, el artículo 17 de la Ley

Federal del Trabajo, se refiere a la protección, tutela y reivindicación de los derechos de la clase trabajadora.

Ya que se establece en el artículo 17 L.F.T., los siguiente: A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 Constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Con este criterio jurídico, característico del nuevo derecho laboral, es pues que exponemos la necesidad y la determinación de considerar y establecer como impedimento, todas aquellas circunstancias, condiciones o particularidades del caso que impiden a los representantes obrero-patronales ante los tribunales de trabajo, conocer, estudiar y resolver los asuntos puestos a su consideración, con absoluta independencia e imparcialidad, poniendo en peligro el equilibrio de los factores de la producción, la justicia social en las relaciones obrero-patronales, la libertad y la dignidad humana de la clase trabajadora.

Y esto, sin pretender desnaturalizar nuestros organismos laborales del trabajo, ni romper con su estructura tradicional clasista, en contravención a los principios que enarbolan las normas que integran el nuevo derecho social, sólo se ha de lograr, integrando nuestros organismos jurisdiccionales de trabajo, con representantes de las clases obrero-patronales, que se constituyan en verdaderos

jueces, con conocimientos reales de la situación en que viven las clases que representan y conocimientos jurídico-doctrinarios, para interpretar, aplicar y en su caso, crear las normas que hagan posible la armonía y equilibrio, de los factores de la producción.

La ley, como sabemos solamente consagra el mínimo de garantías que existen para proteger el derecho de los y las trabajadoras. Por tal motivo, es necesario recurrir a las otras fuentes: costumbre, usos y prácticas de empresas.

Los patrones, trabajadores y trabajadoras, pueden contribuir a defender los intereses de sus clases y aportar los conocimientos prácticos y técnicos de las fuentes de producción, lo cual, es muy importante, pero no siempre podrán aprender los usos, costumbres y practicas de empresa para aplicarlos correctamente. Al ponerse a consideración del juzgador, éste debe resolverlos, por tanto, el juzgador necesita precisar las fuentes reales del derecho obrero, buscando los elementos integrantes de los imperativos jurídicos.

3.1.2 CARACTERÍSTICAS Y AUTONOMÍA

Uno de los campos en que ha logrado gran avance la Ley Federal del Trabajo, es el relativo a la normatividad del trabajo de la mujer, aunque la aplicación y la regulación debería de corresponder a la Seguridad Social, puesto que son seres humanos capaces de engendrar, capacidad que nosotros los varones no poseemos, pero en fin, ya se encuentra regulado y necesita que exista vigilancia continua, por parte de las Instituciones encargadas de procurar e impartir justicia laboral.

A consecuencia de movimientos feministas surgidos en el siglo pasado (Siglo XX), se ha modificado el texto Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, a fin de establecer una igualdad entre los derechos de los hombres y de las mujeres; una igualdad sólo en cuanto a algunos derechos y obligaciones, ya que en el aspecto biológico, persiste la protección legal que la maternidad representa para el interés social.

La actual redacción de la fracción V del artículo 123 Constitucional, establece que: "Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y que 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 de percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos".

Es verdad, que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, La Nueva Ley del Seguro Social, el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente del Trabajo y la Ley de Metrología, protegen y tutelan muchos aspectos que se presentan dentro del ámbito laboral, pero también es cierto, que muchos otros aspectos no se encuentran protegidos y

la Ley de la materia no establece nada respecto a ellos, en tal virtud, muchos empleadores se "aprovechan" de esa situación, proporcionando un trato igual a un asunto similar, como por analogía, aún y cuando no se encuentre ni diga nada la ley, como por ejemplo, el caso de una mujer de escasos recursos que se encuentra laborando desde hace dos años en una empresa de ayudante general, sin inscribirla su patrón en el Instituto de Seguridad Social que le corresponda, por lo que, en el momento en que ella se embaraza y pasan por decir dos meses y por las circunstancias externas que se le presentan, se entera su patrón de que se encuentra embarazada, la despide y si ella se queja en la Junta de Conciliación y Arbitraje, su patrón, muy cómodamente se presenta y le ofrece mes y medio y prestaciones, como si se tratara de un despido cualquiera y como no alcanzó a cotizar las semanas que en el Seguro Social se requieren, para tener derecho a las prestaciones por motivo de embarazo que proporciona dicho Instituto, por no haber sido afiliada a la Seguridad Social, con que debió contar desde el inicio de la relación laboral y que era obligación del patrón el haberla inscrito y aportado las cuotas, ahora resulta que se tiene que conformar con lo que le den, lo cuál creemos que no es justo. En este ejemplo vemos sencillamente que la Ley y que los funcionarios públicos encargados de la procuración de justicia laboral, al no contar con los elementos suficientes en la Ley de la materia, para respaldar ese derecho visto desde la diferencia de sexos, no tuteló ni respaldó, el derecho de la mujer a conservar su empleo, ya que si bien es cierto que la Ley protege la estabilidad en el empleo, estableciendo una cantidad por concepto de indemnización, a la madre-trabajadora se le proporcionó una cantidad por concepto de indemnización, equivalente a lo que se le hubiera dado a cualquier

hombre despedido (como por analogía), sin tomar en cuenta la Ley, ni los encargados de la procuración de justicia, esa problemática específica de la trabajadora, ya que no sólo tenía que protegerse el derecho al empleo de la trabajadora, además, era necesario proteger también al producto de la gestación, debido a que al no contar con los medios ni con los recursos suficientes, se “ve obligada” a aceptar la indemnización que de muy poco le va a servir, porque son dos bocas que alimentar y no una, además de los conflictos psicoemocionales que le pueden provocar, al sentirse desprotegida y abandonada por la Ley, que debió ampararla.

Es evidente, que para que el Cuerpo Colegiado que se propone, cumpla con su misión, debe estar integrado por representantes de las mujeres trabajadoras y patronales, quienes harán respetar los intereses de sus clases, haciéndose responsables de ellas. Estos representantes, aportarán los conocimientos prácticos y técnicos de la vida del trabajo, siendo necesario que también se compongan de abogados especialistas, para que jurídicamente interpreten la ley, apliquen la costumbre, los usos, las prácticas de empresa, los contratos individuales y colectivos, así como de médicos especialistas en ginecología, de trabajadoras sociales y de psicólogos especializados, para que demuestren médicamente, la problemática biológica y psíquica de la mujer dentro y fuera del entorno laboral, lo que será una garantía para la clase trabajadora.

No basta, que el Cuerpo Colegiado se integre con personas que realmente pertenezcan a cada una de las clases en pugna, como jueces legos y sin conocimiento técnico jurídico de las fuentes del derecho laboral, que ha de ser la

base de la justicia y equidad en los laudos que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues ello, acarrea que cuando tales representantes se encuentren ante un caso del desconocimiento de la fuente aplicable, opten por declararse a favor de sus representados, como única salida a su ignorancia jurídica y aparente justicia representativa. Por lo tanto, constituye un medio de lograr el equilibrio y una verdadera representación social de las clases, la capacitación técnica jurídica de los representantes, así como la de crear empatía en sus conciencias para que cumplan el cargo que se les encomienda con legalidad, honradez, imparcialidad y justicia.

El Cuerpo Colegiado deberá percibir ingresos de la Contaduría Mayor de Hacienda, por tanto, ésta absorberá los sueldos y gastos que origine, mismos que deberá incluir en su Presupuesto de Egresos respectivo, por lo tanto, existirán dos Cuerpos Colegiados en cada una de las entidades federativas y dos en el Distrito Federal, por lo que de los dos Cuerpos Colegiados de cada Estado uno se encargara del trabajo de la mujer a nivel local y el otro Cuerpo Colegiado se encargara del trabajo de la mujer a nivel federal, para que de esa manera se pueda tener una mejor supervisión en la vigilancia de los derechos de las mujeres trabajadoras, en toda la República Mexicana.

El funcionamiento de este Cuerpo Colegiado, deberá estar debidamente autorizado por la Ley, debiendo existir convenios de colaboración con las autoridades que se requieran como son de manera enunciativa mas no limitativa: la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Procuraduría de las Defensa del Trabajo, la Secretaria de Seguridad Publica, la

Secretaría de Hacienda y Crédito Público, entre otras, a fin de dar confianza, seguridad, legalidad y eficiencia a las mujeres trabajadoras de todo el país.

Respecto a la aplicación de las resoluciones que dicte este Cuerpo Colegiado, deberán existir convenios de colaboración con las autoridades, ya que las determinaciones de este Organismo Público servirán de base a los laudos que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Asimismo, se establecerán sanciones de tipo pecuniario y se fincarán responsabilidades a todos aquellos que vulneren los derechos de las trabajadoras. De igual forma, las autoridades deberán cumplir las resoluciones emitidas y en caso de no hacerlo, la trabajadora o trabajadoras afectadas, podrán acudir en queja ante ese Cuerpo Colegiado, a fin de que tome las medidas pertinentes, para que la resolución sea cumplida.

Necesitamos que el concepto de responsabilidad, sea cada vez más firme, no podemos exigirlo de una manera más práctica y evidente, mediante la adopción de leyes y de organismos encargados de velar por su cumplimiento, en el caso de las relaciones laborales, por ello, tenemos forzosamente que confiar también en que el Gobierno, ceñirá sus procedimientos y sus actos a una regla estricta de justicia y responsabilidad, que pueda poner a las trabajadoras, a cubierto de los abusos que hayan podido cometerse en el ámbito laboral.

De esta manera, constituido un Cuerpo Colegiado, integrado por representantes de las trabajadoras, del capital y del Gobierno que sean designados o electos, contarán con las mismas atribuciones establecidas para la designación de los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y serán

electos con el exclusivo objeto de fungir como Jurado, para resolver la problemática específica de la mujer trabajadora, lo que facilitara a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que respondan con imparcialidad y eficiencia. Los representantes de las clases trabajadoras y patronales, contarán con un representante del Gobierno, que decida en los casos de empate, las cuestiones que se sometan a su consideración. Por lo tanto, el representante del Gobierno que formará parte del Cuerpo Colegiado, será designado por el Presidente de la República Mexicana, tratándose del Cuerpo Colegiado a nivel Federal, mientras que el representante del Gobierno que formará parte del Cuerpo Colegiado a nivel local, será designado por el Gobernador del Estado a que corresponda y en tratándose del Distrito Federal, por el Jefe de Gobierno.

La integración del Jurado del Cuerpo Colegiado, tendrá como punto de sustentación, los mismos argumentos que para la organización e integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se tuvieron en cuenta, procurando crear en las clases sociales, la confianza en nuestros organismos laborales, tratando de romper con el escepticismo con que los y las trabajadoras siempre han visto los tribunales del orden común y reconociendo mayor dignidad y respeto, a la representación de los y las trabajadoras y de los patrones, buscando imprimirles una mayor conciencia en el desempeño de su encargo.

Por lo tanto, el Cuerpo Colegiado funcionará en cada una de las entidades federativas, permanentemente y tendrá la jurisdicción territorial que le asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y le corresponderá el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo, que se susciten entre trabajadoras y

patrones y viceversa, derivados de las relaciones de trabajo que tengan únicamente que ver con la problemática específica de la mujer como trabajadora. El Cuerpo Colegiado funcionara en pleno o en salas especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades que expida la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

El Cuerpo Colegiado, se constituirá como un organismo fiscalizador de los representantes y de los funcionarios de los tribunales de trabajo, cuidando que desempeñen sus funciones en el marco de los principios de justicia, legalidad, honradez, lealtad e imparcialidad que rigen en toda actividad jurisdiccional.

Las autoridades, estarán obligadas a proporcionar al Cuerpo Colegiado, los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones, así como a aplicar las resoluciones que determine dicho organismo, prestándole el auxilio necesario cuando lo requiera. Dicho organismo en su reglamento, determinara sus atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes del Cuerpo Colegiado.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, se esbozaba apenas el principio de que era una época de crecimiento y progreso, y a medida que el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales nacionales e internacionales han avanzado, se van determinando problemáticas nuevas, que exigen una legislación que constituya un paso positivo más, para llevar el progreso de la nación y asegurar al trabajador, una participación más justa en los beneficios de la economía.

Este Cuerpo Colegiado, se integrará con representantes de las clases trabajadoras y patronales. Representantes que serán elegidos con sus respectivos suplentes cada seis años, debido a que con menor tiempo no se les permitiría tener un mayor conocimiento ni la experiencia suficiente, sobre de los problemas que se debaten. Su elección, será la misma que para la elección de los representantes de las clases obrero patronales que integran las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El procedimiento a seguir ante este Cuerpo Colegiado, será el siguiente: cuando la trabajadora se considere afectada por algún acto u omisión de los patronos y que pueda configurar algún tipo de problemática específica como lo son: la discriminación, el hostigamiento, la violación, el despido por embarazo o la violencia laboral dentro o fuera del lugar de trabajo, la trabajadora podrá denunciar los hechos ante cualquier autoridad laboral o presentar su queja ante el organismo mencionado líneas arriba.

Una vez presentada la denuncia ante la autoridad laboral, si la trabajadora presenta una problemática específica de las mencionadas anteriormente, la autoridad laboral, remitirá de inmediato el expediente al Cuerpo Colegiado, a efecto de que dicho organismo inicie el procedimiento correspondiente, independientemente de que la trabajadora haya entablado su demanda laboral ante la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, pero si la trabajadora presenta un problema en su entorno laboral, que no tenga que ver con su sola condición social de ser mujer, es decir, no presenta una problemática específica

existirán convenios de colaboración, entre las que destacan: la Secretaría de Gobernación, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Secretaría de Seguridad Pública, las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje y la Inspección del Trabajo, y las que autoridades que correspondan, a efecto de que dichas Autoridades, ejecuten las resoluciones, impongan las sanciones que correspondan e informen al Cuerpo Colegiado de haber hecho efectiva la sanción y/o multa que corresponda.

El jurado del Cuerpo Colegiado, será creado con la responsabilidad de imponer sanciones pecuniarias y/o administrativas a todos aquellos patrones y/o patronas, cuando incurran en alguna de las causas previstas anteriormente (despido por embarazo, hostigamiento sexual, violación, violencia laboral y discriminación), obedeciendo a la necesidad urgente de frenar el abuso y el procedimiento inmoral de los patrones y/o patronas, para lo cual, establecerán sanciones de tipo pecuniario y/o administrativas para detener la conducta anómala y violatoria de derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, por parte de los patrones y/o patronas.

La integración tripartita del Cuerpo Colegiado, obedece a una necesidad de llegar a conocer las circunstancias reales para resolver con justicia y equidad la problemática que se presenta, dando mayor flexibilidad a las normas e individualizándolas en cuanto a su aplicación al caso concreto, con equidad y conciencia, como una garantía para sendas clases sociales, conforme a los principios e ideales revolucionarios de la clase trabajadora que le han dado origen,

pues de otra manera, se pone en juego el interés de las clases, la paz y la armonía social.

Con el Cuerpo Colegiado, se busca el equilibrio y la armonía social, aplicando rigurosa y fríamente las normas sancionadoras que garantizan una administración de justicia pronta y expedita, dentro de los principios de justicia, legalidad, honradez imparcialidad y equidad que persigue toda jurisdicción.

El Cuerpo Colegiado, debe ser integrado por un representante del Gobierno y por representantes de las trabajadoras y del capital, mismos que serán designados de manera directa, debiendo percibir el representante del Gobierno del Cuerpo Colegiado a nivel Federal los mismos emolumentos que correspondan a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y el representante del Gobierno del Cuerpo Colegiado a nivel Local deberá percibir los mismos emolumentos que el Presidente del Tribunal Superior de Justicia del Estado a que corresponda.

A efecto de dejar más claro el procedimiento a seguir ante el Cuerpo Colegiado, el mismo será de la siguiente manera:

1. Formulación de la queja presentada por la trabajadora que se considere afectada en su derecho, respecto a la problemática específica que presente (despido por embarazo, hostigamiento sexual, violación, violencia laboral y discriminación), asimismo, anexara todas y cada una de las pruebas en las que funde su derecho, ante el Cuerpo Colegiado Local o el Cuerpo Colegiado Federal, quien lo turnará al Cuerpo Colegiado competente, dependiendo de la rama de la

industria o actividad a que se dedique el patrón y/o patrona, independientemente del derecho de la trabajadora a entablar su demanda laboral ante la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje que corresponda; pero si no presenta la trabajadora ningún tipo de problemática específica por su condición social de ser mujer, entonces cualquier autoridad laboral deberá darle trámite a la queja planteada por la trabajadora, hasta sus últimas consecuencias.

2. El Jurado del Cuerpo Colegiado, una vez que tenga conocimiento de la queja, emplazara de inmediato al patrón o patrona responsable a una audiencia, haciéndole saber la responsabilidad o irresponsabilidad que se le imputa, así como el lugar, día y hora en que tendrá verificativo la audiencia que se celebrará y su derecho a ofrecer pruebas y alegatos en la misma, ya sea por sí o por interpósita persona, a ambas conjuntamente.

3. Entre la fecha de citación y la de la audiencia, deberá mediar un plazo no menor a diez días ni mayor a treinta días, periodo durante el cual el Cuerpo Colegiado tendrá las más amplias facultades para investigar.

4. Al concluir la audiencia o dentro de los ocho días siguientes, el Cuerpo Colegiado, resolverá sobre la existencia o inexistencia de la responsabilidad, si quedo demostrada la responsabilidad, procederá a imponer al patrón la sanción, la multa o sanciones que correspondan, notificando la resolución dentro de las 24 horas a la interesada, a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, a la Secretaría de Seguridad Pública y al Gobernador del Estado para que tengan conocimiento de la o las sanciones que

deban imponerse. Si se determina que no existe la responsabilidad, entonces el patrón y/o patrona afectado/afectada será restituida en el goce de sus derechos.

5. En cualquier momento, previo o posteriormente al citatorio del punto número 2, el Cuerpo Colegiado podrá determinar la suspensión temporal del procedimiento que se realiza en contra del probable patrón y/o patrona infractor/infractora, si a su juicio así conviniere, para la conducción o continuación de las investigaciones por el tiempo que se estime conveniente, el cuál no excederá de tres meses contados a partir de que se tenga conocimiento del suceso, por lo que al contar con nuevos elementos se iniciara el procedimiento anteriormente mencionado líneas arriba. Pero si la causa que determina la suspensión subsiste, se decretara la reserva del asunto por el lapso de seis meses, y si al transcurrir dicho lapso, la suspensión subsiste se decretará su archivo como asunto totalmente concluido.

6. Si el probable patrón infractor no resulta responsable de la falta imputada, será restituido en el goce de sus derechos.

La integración de las Juntas con representantes de los obreros y de los patronos, obedeció a una exigencia de flexibilización en cuanto a la aplicación de las normas laborales y a un mayor margen de interpretación e integración de las mismas, atendiendo a los principios de equidad y conciencia que rigen la actividad jurisdiccional de ese organismo.

Respecto del procedimiento, que ha de observar el Cuerpo Colegiado y las atribuciones con que debe contar, tendrá funciones sancionadoras, de

fiscalización, de vigilancia e inspección, para cuidar en todo momento que no se violen los derechos consagrados en la Constitución General de la República Mexicana, en los Convenios Internacionales celebrados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en otras Leyes y Reglamentos que garantizan el derecho de las mujeres-trabajadoras.

Los fines del artículo 123 Constitucional, son fundamentalmente, la protección, tutela y reivindicación de los derechos de la clase trabajadora.

Por ello, se ha llegado a estimar que el precepto constitucional aludido, de ninguna manera es una norma reguladora de las relaciones entre el capital y el trabajo, ni un derecho de coordinación entre los factores de la producción, sino que, es un estatuto revolucionario eminentemente parcial a favor de los trabajadores y de las trabajadoras.

En su obra, el maestro Don Trueba Urbina, señala que: "Pero además, no conforme con la sola protección y tutela de los trabajadores, va más allá, "...como reivindicador de la entidad humana desposeída, que sólo cuenta con su fuerza de trabajo para subsistir, caracterizándose por su mayor proximidad a la vida; propugna el mejoramiento económico de los trabajadores y significa la acción socializadora que inicia la transformación de la sociedad burguesa hacia un nuevo régimen social de derecho".⁶⁷

⁶⁷ Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. Pág. 238.

El Estado, tiene la obligación de proteger los derechos de todo ciudadano y ciudadana, que presta un servicio personal subordinado y para lograr este objetivo, se ve auxiliado por la autoridad laboral, que a través de la Inspección del Trabajo, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo Local y Federal, y otras instancias y organismos no gubernamentales, vigilan el exacto cumplimiento de las normas laborales, para darles protección a los y las trabajadoras en ejercicio de sus funciones, pues de no llevar a cabo esta función, dejaría a la voluntad del patrón la aplicación de la Ley y por tanto, a su libre voluntad el cumplir o no con la misma.

Cierto es que el artículo 123 Constitucional, no se precisa la creación de un Cuerpo Colegiado, sin embargo, su institución desde el punto de vista administrativo, sería lógica y unida a las propias finalidades que persigue la disposición constitucional.

Sobre el particular, el maestro de la Cueva señala que: "... todo el artículo 123 supone la existencia, en especial de las normas que se ocupan de la protección de las mujeres y los menores, la higiene, la salubridad y la prevención de infortunios del trabajo".⁶⁸

⁶⁸ De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II*, Editorial Porrúa S.A. México 1954. Pág. 880.

Al hablar de las funciones del Cuerpo Colegiado, como son la función de vigilancia y fiscalización, la de asesoramiento, la de información y la de prevención, debemos entender por tales, lo siguiente:

Respecto a la función de vigilancia y fiscalización, ésta consiste en verificar, mediante investigaciones realizadas en los centros de trabajo, el cumplimiento de las normas laborales y en especial de las problemáticas específicas que presentan las mujeres-trabajadoras, ordenando las medidas requeridas para la reparación de las violaciones que se encuentren.

La Función de asesoramiento, consistirá en facilitar la información, asesoría técnica y difusión de los conocimientos a las partes (trabajadoras, trabajadores, patronas y patrones) sobre sus derechos y obligaciones legales para el cumplimiento de las normas laborales.

El conocer las disposiciones legales, por parte de los trabajadores, permitirá reducir el número de quejas presentadas y hará que los inspectores especialistas del trabajo designados por el Cuerpo Colegiado, que colaboraran con este organismo mencionado, no realicen investigaciones en las que desperdicien su tiempo, al no encontrar la problemática específica que se planteó desde un inicio. Por su parte, el patrón o patrona al acatar las disposiciones laborales, hace posible una previsión de las quejas, de los accidentes y evita los posibles conflictos que puedan suscitarse en el centro de trabajo.

La función de información, consiste en que el funcionario laboral especialista en la materia y sensible a la problemática de la mujer-trabajadora, al

tener contacto permanente con las trabajadoras y los y las patronas, mediante el ejercicio de sus funciones, podrá conocer las violaciones a las normas laborales, y los problemas que pudieran surgir entre las partes y/o con las autoridades, por este motivo, dicho funcionario especialista, se convierte en un medio de información que podrá hacer del conocimiento de la autoridad competente, la problemática que se plantea, para que la autoridad competente pueda intervenir en el área de jurisdicción que le corresponda.

La función de prevención, consiste en interrogar a las trabajadoras de manera privada o pública, acerca de la o de las anomalías que llegasen a existir o existieran en el centro de trabajo o fuera de éste, lo que servirá para establecer un criterio adecuado, a efecto de dar solución a la problemática específica que se plantee, con una idea más exacta de lo que prevalece dentro y fuera del centro de trabajo.

Claro es que, a pesar de la realización de éstas visitas, pueden existir violaciones que no sean posibles detectar más que con la manifestación de las afectadas y que en la mayoría de los casos, las mismas no se atreven a denunciar por temor a perder el empleo, ya que son jefas de familias en la gran mayoría de ocasiones, por lo que el inspector especializado designado, deberá al realizar la visita si se encuentra con la ausencia de aplicación de las normas de trabajo, sancionar al patrón o patrona involucrada, procurando una aplicación más justa y equitativa de las normas de trabajo.

Por lo tanto, el Cuerpo Colegiado, además de contar con los representantes de las mujeres trabajadoras, de los patrones, del Gobierno, de especialistas en derecho laboral, de médicos en gineco-obstetricia, de trabajadoras y trabajadores sociales, de psicólogos y psicólogas, además de contar con el apoyo de inspectores especialistas sensibles a la problemática específica de las mujeres trabajadoras. Este Cuerpo Colegiado, debe formarse de inmediato para atender la problemática específica de las mujeres trabajadoras en los centros de trabajo que ya estén funcionando.

Las representantes de las trabajadoras, serán designadas por el sindicato titular del contrato colectivo y cuando no exista dicho sindicato, por la mayoría de las trabajadoras, mediante un padrón electoral que se integrará al expediente que se realice ante el Cuerpo Colegiado.

Los inspectores especialistas, designados por el Cuerpo Colegiado tendrán la obligación de levantar acta por cada recorrido que se realice en el o en los centros de trabajo y el patrón o patrona, tendrá que adoptar las medidas pertinentes y si encuentran violaciones a las disposiciones legales, deberá reportar al Cuerpo Colegiado correspondiente, dichas violaciones, según el territorio donde se encuentre la empresa.

3.2 LA NECESIDAD DE LA CREACIÓN DEL CUERPO

No es un mero decir, que las leyes laborales, son el resultado de las luchas de los trabajadores. El artículo 123 de nuestra Constitución, por ejemplo, sólo es concebible en el ambiente del movimiento obrero, que desde las jornadas de 1906

a 1908 se dieron en el sector minero y textil, y que para 1917, se había manifestado de manera sistemática y multitudinariamente a todas las ramas económicas en general, lo que condujo a los trabajadores a enfrentarse una y otra vez, con los patrones y con el propio Estado.

Por ello, la recuperación de las instancias creadas para garantizar la defensa de los derechos plasmados en esas leyes, como el Cuerpo Colegiado que se propone, resulta tan significativa.

La mujer-trabajadora, necesita forzosamente que las instancias gubernamentales y las de la iniciativa privada valoren el trabajo que desempeñan dentro de nuestra sociedad y del gran valor que poseen dentro de nuestro planeta Tierra, ya que no sólo son madres que sirven para criar y educar a los hijos, sino que también, realizan labores productivas con remuneración y sin remuneración, como lo es el trabajo que realizan dentro de todos y cada uno de nuestros hogares, ya que su participación por mínima que parezca, ayuda a mantener los hogares limpios, sanos, agradables, habitables, dando un toque de armonía y de paz, que traducido al ámbito externo dentro de nuestra sociedad, refleja lo agradable o desagradable que puede el ser vivir sin ellas.

Como se ha mencionado, la participación activa de la mujer dentro de nuestra sociedad, ha aumentado considerablemente, y por ello, al participar en las labores remuneradas de la economía de nuestro país, es tan importante, ya que actualmente muchas mujeres se hacen cargo de la manutención íntegra de su hogar, por lo que se vuelve necesario reflexionar y resolver la problemática laboral

La diferencia biológica que nos hace diferentes, como en el aspecto sexual de la reproducción o de las diferencias físicas en cuanto a masa muscular, habilidades y destrezas, entre otras; nos ayudan y facilitan a realizar tareas acordes a las fuerzas que poseemos, pero que en ningún momento deben de servir para que un ser humano se aproveche de la debilidad de otro ser humano, y mucho menos para que lo explote, debemos de ser justos, nosotros los hombres no tenemos el don de la fecundación como las mujeres, a cambio, se nos enseña a protegerlas tanto a ellas como a nuestros hijos, productos de la concepción, lo que nos beneficia mutuamente, ya que sin ellas nosotros los hombres sólo viviríamos determinado período de tiempo y luego nos extinguiríamos, ya que no somos capaces de engendrar.

La mujer, ocupa un lugar importante tanto en la procreación como dentro de la armonía y la paz de nuestra comunidad, su participación dentro de nuestra sociedad como miembro útil y productivo, debe de ser regulada y garantizada para que no se abuse de sus derechos, que como ser humano posee y que sirva para el crecimiento y engrandecimiento de las sociedades y el mejoramiento de las condiciones de vida de mujeres y de hombres de todas y cada una de las edades, en los diferentes estratos sociales.

En el mercado de trabajo, existe una práctica de segregación de los puestos de trabajo, basada en estereotipos y prejuicios sociales que parten de una cultura patriarcal, creándose de esta manera, las condiciones para que los varones se ubiquen en puestos considerados masculinos que requieren de uso de fuerza, sentido de mando, de autoridad, con horarios de tiempo completo al no contar con

responsabilidades familiares. Sucediendo lo opuesto con las mujeres, a las que se les ubica en las categorías consideradas femeninas, donde se requiere paciencia, abnegación, espíritu de servicio y facilidad de trabajos manuales. Los puestos de trabajo son esencialmente una extensión del trabajo doméstico y el cuidado de niños: como lo es el caso de: secretarias, maestras, enfermeras, niñeras, trabajadoras del servicio doméstico, etc., categorías que requieren de poca calificación, con baja remuneración, escaso prestigio social y ubicadas en áreas no industriales.

Nuestro país, se encuentra inmerso en un contexto internacional en el que los mercados de trabajo, cada vez están más interconectados, ya que la globalización de la economía, repercute en el incremento de la competencia, lo que provoca que se intensifiquen presiones, afectando salarios y las normas de trabajo en todo el mundo.

Y con respecto al trabajo de la mujer-trabajadora, la respuesta no se hace esperar, ya que no obstante las leyes respectivas que mencionan sobre el derecho de las mujeres trabajadoras, las mismas no establecen mecanismos de prevención y de control en torno al trabajo de la mujer-trabajadora, sino que sólo se quedan ahí, en el papel, como un derecho que existe pero que no se aplica, ya que no actúan de una manera decisiva, evitando abusos de patrones y patronas, leyes que además, no mencionan nada sobre la problemática específica que presentan actualmente.

Se menciona, en el libro de Política laboral que: “Por tal motivo, en nuestra práctica cotidiana de atención a mujeres trabajadoras recibimos un sinnúmero de quejas de despido por embarazo, hostigamiento o violación sexuales en el empleo y violencia laboral que va desde las amenazas y los secuestros, hasta los golpes. El panorama que hemos encontrado es un ambiente de trabajo sumamente hostil, segregatorio y discriminatorio contra las mujeres, prácticas que amenazan su salud y seguridad. El mensaje es dominación “confórmate con tu lugar”.⁶⁹

Y nuevamente, en el libro de Política Laboral se menciona que: “Esta discriminación de género, perpetuada a través de las relaciones sociales de poder, establece las condiciones para que las mujeres asuman sobrecargas de trabajo que afectan su salud y les restan tiempo para dedicarse a fortalecer su preparación y liderazgo. Así en el mercado de trabajo se establecen las condiciones que dificultan su acceso a posiciones de poder. Ello propicia que se encuentren sometidas a sus jefes y si éstos no son sensibles, las llegan a considerar como seres inferiores, objetos de los

⁶⁹ Encuentro de Política Laboral en la Ciudad de México. **Gobierno del Distrito Federal y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal**. Pág. 102.

que pueden disponer a su antojo, tanto en el ámbito laboral como sexual".⁷⁰

Por todos estos motivos, se pretende la creación de un Cuerpo Colegiado que garantice el derecho de las mujeres-trabajadoras dentro y fuera del ámbito laboral, que vigile el cumplimiento de las normas de trabajo, pero no desde el enfoque de ser un derecho ajeno a las mujeres y viéndolo como si fuera una cuestión mas de otro trabajador hombre.

Debe ser visto, en atención a la problemática que presenta la mujer en los centros de trabajo, en donde se busque dar la solución a la misma, garantizando la paz y la armonía sociales.

El empleo de la mujer trabajadora, se encuentre o no en estado de gravidez, le es asegurado por la Constitución, pues la Máxima Ley, no menciona que sea un motivo justificado y justo, la rescisión de la relación o contrato de trabajo por el hecho de haber contraído nupcias o por haber quedado embarazada. Asimismo, garantiza a la gestante, el pago de los respectivos salarios seis semanas antes y seis semanas después del parto, salarios que si son pagados durante su descanso de la mujer (pago de los periodos prenatal y postnatal) constituyen el auxilio maternal, y un beneficio a toda la colectividad, pero que en muchas ocasiones este tipo de auxilio maternal mencionado líneas arriba, no es respetado por patrones que buscan deshacerse de sus trabajadoras, antes de que alcancen dicho beneficio.

⁷⁰ Idem. Pág. 101.

El organismo que se denominara Cuerpo Colegiado, deberá garantizar a la mujer trabajadora que se encuentre en estado de gravidez, que en caso de parto prematuro o anticipado, le será asegurado a la gestante su reposo de doce semanas ininterrumpido, debiendo comprobar ante el organismo mencionado, que se encuentra embarazada y su grado de adelantamiento con certificado médico oficial, ya que sólo en base a ese certificado, se podrá fijar la fecha aproximada al nacimiento para fines de reposo, asimismo en caso de que el organismo que se propone, encuentre que por alguna causa, un patrón o patrona ó patrones, despidieron a un mujer-trabajadora por estar en estado de gravidez, el organismo que se propone, deberá sancionar a la empresa o persona física de que se trate con el pago a la mujer-trabajadora del doble de la indemnización Constitucional (el pago de ciento ochenta días a razón del salario que perciba la mujer-trabajadora, al momento de cometerse dicha violación a sus derechos laborales), indemnización que no establece nuestra Máxima Ley.

Respecto a las deficiencias existentes, en la persona del inspector laboral, que repercuten en la clase trabajadora, porque a través de la inspección del trabajo la administración pública vigila y constata el cumplimiento de la normatividad laboral, y el cuidado e higiene del medio ambiente laboral, dichas deficiencias salen a la luz y se invisibilizan, ya que en muchas ocasiones, ni siquiera las empresas conocen un inspector del trabajo o muchas otras, compran el buen gesto de éste, por ello, la función de la inspección del trabajo ha perdido tanto crédito, razón por la que se propone la creación de un Cuerpo Colegiado, que se haga cargo de la labor inspectiva entorno a la mujer-trabajadora, para que

día a día se vigilen las actividades que se realizan dentro y fuera de las empresas, respecto a la problemática específica de la mujer-trabajadora. Así mismo los inspectores especialistas designados por el Cuerpo Colegiado, que se denominaran "inspectores de gravidez", deberán disfrutar de un sueldo decoroso, de acuerdo a las necesidades que prevalecen en el territorio nacional, serán capacitados y adiestrados para desempeñar la labor que se les encomiende, contando con estudios profesionales en medicina, con conocimientos de derecho, además de vocación, actitud de servicio, honradez y lealtad, para llevar a cabo la vigilancia de las labores que desempeñen, con estricto apego a la ley.

En el año 2001, el gran reto es el de imponer límites a la debilidad estatal y al poder excesivo de los particulares. En nuestros días, los cambios y transformaciones que ha sufrido la institución estatal no son explicables, ni mucho menos entendibles, sin una aceptación y participación voluntaria de quienes están al frente de la misma. Razón por la cuál, debemos hacer el intento de aterrizar en esta abstracción denominada globalización que hoy se nos presenta como una ideología y una realidad irrefutable, haciendo frente a la misma y apoyándonos unos a otros para evitar que sus efectos devastadores vulneren y restrinjan nuestros derechos laborales adquiridos y ganados con tanto sacrificio, por quienes dieron la vida para que gozáramos de los derechos y obligaciones laborales que ahora tenemos.

La mujer trabajadora, ofrece un panorama amplísimo de puntos de atención, algunos de ellos focos rojos de nuestra realidad social, que deben ser atendidos por la administración pública. Nos referimos, por ejemplo, a las problemáticas

vinculadas a la naturaleza femenina, como son las relativas al embarazo, al parto, a la lactancia, a la condición cultural de la mujer trabajadora que la coloca en doble papel de trabajadora en su empleo y en el hogar, a los efectos económicos, jurídicos, culturales derivados del trabajo femenino, a la regulación legal que prohíbe los trabajos nocturnos, insalubres y peligrosos para la mujer; al acoso sexual en los centros de trabajo; a la discriminación que sufre la mujer trabajadora por razones de género en su salario; al certificado de no embarazo como requisito de contratación, entre otros temas de este amplísimo panorama.

Por ello, el Cuerpo Colegiado que se propone, deberá garantizar de una manera real y eficiente, que se respeten los derechos laborales de las mujeres-trabajadoras con estricto apego a la Ley, proporcionando los medios que se dispongan al efecto, para que ninguna mujer-trabajadora sufra abusos patronales o que no se dé solución a la problemática que presenta, evitando en todo momento, que se vulnere o restrinja su esfera de acción bio-psico-socio-cultural, que como miembro útil, productivo, pensante y capaz, es y forma parte de nuestra sociedad.

Defendiéndose a la mujer, se defiende a la madre de los obreros que vendrán y no se olvida que ella, antes de ser simple empleada, es mujer, respetable de su pudor, merecedora de todas las consideraciones y respeto posibles, igual que cualquier individuo.

3.3 PROPUESTAS

Es necesaria, la creación de un área específica para la defensa de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, ello en razón de que el índice de

conflictos que actualmente se presentan, se deben en gran medida, a su mayor participación en la población económicamente activa, y sobre todo, por la particularidad de su problemática, hasta hace poco no atendida o que se había atendido marginalmente, y que en el caso de las mujeres, por ejemplo, plantea la constante del despido por embarazo y el hostigamiento sexual, por ello, se propone la Creación de un Cuerpo Colegiado, que garantice dicha defensa de los derechos de las mujeres-trabajadoras.

Si las relaciones sociales evolucionan y evoluciona la tecnología, las relaciones humanas también deben hacerlo, por lo tanto, tenemos que considerar que los seres humanos somos diferentes biológicamente, pero que tenemos intereses comunes y una vida en común que compartir, debemos pensar en la preservación de nuestra especie a como dé lugar y para ello, las leyes deben de proteger real y efectivamente, los derechos de los individuos que vivimos en la sociedad.

La única arma por el momento, para lograr la tan ansiada igualdad, se logra a través de la sensibilización y del fomento de una cultura de difusión por parte del Gobierno, que no permita abusos hacia los derechos de las mujeres trabajadoras, así como de la implementación de políticas públicas, que permitan crear empatía para entender lo que las mujeres están sintiendo por su condición de ser mujer y que se respeten en todo momento las diferencias.

Se debe de crear una cultura de la defensa de los derechos de las y los trabajadores, para que conductas que reiteradamente afecten estos derechos, no se repitan una y otra vez, sin tener la debida sanción, asimismo es necesaria la

alfabetización y el impulso que el Gobierno Federal dé a la educación de los niños y en especial de las niñas, ya que ellas cuando crezcan, tendrán que afrontar una carga más pesada que la que tenemos los varones actualmente, en virtud de que serán ellas, las que algún día se harán cargo de la manutención de su hogar y del cuidado de sus respectivos hijos.

De igual forma, se propone que a los varones se les otorguen licencias por paternidad, de por lo menos diez días para que puedan disfrutar del cuidado de sus hijos, sobre todo cuando se trate del nacimiento de su o de sus hijos o hijas, es necesario que podamos convivir de una forma más armoniosa y dedicarle mayor tiempo a nuestros seres queridos, porque no todo en la vida es trabajo, no somos máquinas, tenemos sentimientos y merecemos disfrutar de espacios propios para realizarnos como seres humanos que somos.

Para que las propuestas, que se proponen en el cuerpo del presente escrito, sean tomadas en cuenta y se respeten con fuerza de Ley, es necesario que se plasmen tanto en las Leyes Federales como en las Locales, comenzando por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, misma que se refiere al trabajo de todas las personas que laboran en la República Mexicana, y que establece lo siguiente:

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

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

APARTADO "A"

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

Como se observa, la Ley Máxima de Toda la Unión, no establece una distinción entre el trabajo realizado por hombres como el de mujeres, incluye a toda persona, pero al comenzar el Apartado "A", menciona a obreros, jornaleros, empleados domésticos, etc. Por esta razón, si queremos ser incluyentes, nuestra Ley Fundamental deberá incluir los siguientes conceptos al comenzar dicho Apartado, de la siguiente forma: "Entre los obreros/as, jornaleros/as, empleados/as, domésticos/as, artesanos/as y de una manera general todo contrato de trabajo;

Respecto a lo que menciona la Fracción V, del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, la misma se transcribe a la letra y las palabras que aparecen con negritas son las propuestas que se incluyen, por lo que se menciona que:

"V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario integro 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. Asimismo, tendrán el derecho a contar con la Seguridad Social desde el

que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón y/o patrona contrate el trabajo por un intermediario.

Respecto a lo que menciona la fracción décima quinta del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, se propone que se dé mayor énfasis a la protección de la madre trabajadora y del producto de la concepción, ya que dicho producto es indispensable para nuestra continuidad y sobrevivencia en el Planeta Tierra, por esta razón y otras razones, la fracción a que se hace alusión deberá contener las siguientes palabras, que se encuentran subrayadas en el presente texto, para quedar como sigue:

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

Se han mencionado, algunas propuestas que deben incluirse dentro de nuestra Ley Fundamental en relación al trabajo de todas las personas, sin hacer distinción de sexo, color, religión, ideología política, credo, nacionalidad, etcétera, estableciéndose el concepto trabajadora como un término que no es nuevo, pero

que en nuestra vida diaria, se vuelve día a día más presente, ya que en muchos hogares existe una jefa de familia que mantiene su hogar y a los suyos.

Considero que con la inclusión de una palabra, como lo es el término “trabajadora”, será posible incluir de una manera más justa y abierta a la mujer-trabajadora en todos los espacios de nuestra vida cotidiana, no considerándola como un ser diferente y que haya que tratar con mucho cuidado, sino como un ser que trabaja, que piensa, que contribuye al mejoramiento de nuestra especie, un ser que ama, un ser igual a nosotros pero diferente biológicamente.

Y al encontrar en nuestro vocabulario y en nuestra Máxima Ley, el término trabajadora, se volverá posible el utilizarlo en las leyes inferiores y aplicarlo correctamente.

Asimismo, deberá modificarse la fracción XXII de nuestra máxima Ley, para quedar como sigue:

Fracción XXII del artículo 123 Constitucional.-El patrón que despida a un trabajador o trabajadora sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador o trabajadora, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrón o patrona, podrá ser eximido/eximida de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador o trabajadora con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón y/o patrona

o por recibir por parte de él o ella malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón y/o patrona no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él o ella. De igual forma, tendrán la obligación de indemnizar a la trabajadora con el importe de seis meses de salario, cuando el patrón y/o patrona, afecten los derechos de la trabajadora por su sola condición social de ser mujer, es decir, cuando el patrón y/o patrona despidan por cuestión de embarazo a la trabajadora, o bien, atenten en contra de su integridad física como lo es en el caso del hostigamiento, de la discriminación, de la violencia laboral o de la violación, independientemente de las sanciones que establezcan otros ordenamientos jurídicos. El patrón y/o patrona no podrá eximirse de la responsabilidad antes referida, cuando sea cometida por dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él o de ella.

Por otro lado, se mencionarán las propuestas para nuestra Ley Federal del Trabajo.

Se propone se incluya en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 51, las fracciones décima y décima primera, mismas que deberán tutelar los derechos laborales de las mujeres-trabajadoras, fracciones que deberán decir lo siguiente:

Artículo 51 Ley Federal del Trabajo.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

Fracción X.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en despidos de sus trabajadoras por motivo de embarazo, licencia de maternidad o no registro de sus trabajadoras en Instituciones de Seguridad Social.

Fracción XI.- Que el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, atente en contra de la seguridad de sus trabajadoras, respecto a la problemática específica de la trabajadora dentro del servicio, cuyas formas de expresión pueden ser: hostigamiento sexual, violación, abuso sexual, discriminación en razón de su sexo por ocupar un puesto igual al ocupado por un varón con menor remuneración desempeñando el mismo servicio, violencia laboral, entre otras.

Razón por la cuál, se propone la inclusión dentro del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, la fracción cuarta y quinta, mismas que deberán establecer lo siguiente:

Artículo 50 Ley Federal del Trabajo.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior (49) consistirán:

Fracción IV.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado o por tiempo indeterminado independientemente de la antigüedad de la trabajadora, tendrá derecho la trabajadora a que se le indemnice con el importe de seis meses de salarios en el caso del despido por embarazo, de la licencia por maternidad, de la violencia laboral, de la violación y/o el abuso sexual perpetrado en contra de la trabajadora dentro o fuera del servicio, cometido por el patrón, sus familiares o su

personal directivo o administrativo, además en el pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Fracción V.- En tratándose de las problemáticas específicas de las trabajadoras, cometidas dentro o fuera del servicio por el patrón, sus familiares, o su personal directivo o administrativo, como son: la discriminación por sexo, el exigir la contratación de la mujer exhibiendo el certificado de no gravidez, además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones primera y segunda del presente artículo, tendrá derecho la trabajadora a que se les indemnice con el importe de cuatro meses y medio de salario y el pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Por ello, al ser más incluyentes y ser más justos, debemos ser igualitarios y se tendrá que comprender a la mujer, dentro de la terminología que emplea la Ley respectiva que se aplique al caso concreto que resuelva su problemática, cualquiera que sea ésta, por lo que se propone que en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 52, se incluya un párrafo adicional que dirá lo siguiente:

“La trabajadora podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que su patrón y/o patrona la indemnice en los términos del artículo 50.”

Se debe de incluir, en el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, las fracciones octava, novena, décima y décimo primera, mismas que establecerán lo siguiente:

Artículo 170 Ley Federal del Trabajo.- Las madres trabajadoras tendrán los derechos siguientes:

Fracción VIII.- El derecho a contar con la Seguridad Social desde el inicio de su relación de trabajo y a que se le preste la protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella y/o para el producto de la concepción.

Fracción IX.- A disfrutar de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas de lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

Fracción X.- Los familiares de las trabajadoras tendrán derecho a la asistencia médica, en proporción a lo que determine la Ley.

Fracción XI.- La mujer trabajadora que se encuentre en estado de gravidez, que sufra de un caso de parto prematuro o anticipado, gozará de un reposo de doce semanas ininterrumpido, debiendo comprobar ante el organismo laboral competente, que se encuentra embarazada y su grado de adelantamiento con certificado médico oficial, para que conforme a ese certificado se fije la fecha aproximada al nacimiento para fines de reposo, debiendo percibir su salario íntegro.

De igual forma, se propone que se incluya en el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, la fracción décima tercera, la que deberá incluir lo siguiente:

Artículo 523 Ley Federal del Trabajo.- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

Fracción XIII.- Al Cuerpo Colegiado.

Asimismo, es necesario que se establezcan normas de acuerdo a las exigencias de la clase trabajadora mexicana y se regule con mayor precisión la importante y compleja función inspectiva, procurando que en todo momento sean respetados los derechos laborales de las clases trabajadoras. Por ello, se debe de establecer un Organismo encargado de la Inspección del Trabajo, en lo que se refiere a la supervisión y vigilancia de los centros de trabajo, respecto de la problemática específica de la mujer trabajadora, teniendo la autoridad laboral la obligación de efectuar una recopilación de todas las inspecciones de una manera general; contando dicha autoridad laboral con la organización deseada podrá tener un control más eficiente de los centros de trabajo. Tomando en cuenta que cada centro de trabajo es diferente, el inspector especialista que será denominado de "gravidéz", necesita darle un trato también muy diferente y verificar que no se violen los derechos laborales de las trabajadoras.

Para la existencia de una política pública integral, se requiere de una participación, promoción y regulación gubernamental, encaminada a la generación y protección del empleo, así como a la definición de la relación entre el capital, el trabajo, el salario y el respeto a todos y cada uno de los derechos laborales consignados en las Leyes de la materia.

Existe un rezago en materia de justicia laboral y los instrumentos jurídicos con los que contamos no contribuyen a instaurarla. Aspectos como la previsión social (seguridad e higiene, perspectiva de género, trabajo adolescente y adulto mayor, entre otros), la procuración de justicia y la vigilancia del cumplimiento de las normas de trabajo que realiza la inspección del trabajo deben, jurídicamente, adquirir nuevas características para que sean funcionales ante los embates del capital y los esquemas económicos en los que se asienta. Por ello, es necesario la estructuración de una política laboral integral que atienda estas necesidades sin abandonar la tutela de los derechos de los (las) trabajadores (as), pero que esté relacionada al desarrollo económico y social, cuidando que estas políticas surjan de procesos democráticos emanados de la sociedad.

El desarrollo y aplicación de una legislación protectora son fundamentales, aunque está claro que no se puede luchar contra el trabajo de la mujer-trabajadora únicamente por medio de leyes, porque este enfoque, implica un costoso sistema de inspección del trabajo complementado con un eficaz sistema de control y verificación. De cualquier forma, se hace necesario fortalecer, con un proceso continuo, las estructuras institucionales que abordan el trabajo de la mujer-trabajadora, promoviendo la capacitación, la evaluación de modelos para su reproducción y la formación técnica; movilizand o a las comunidades locales para eliminar las peores formas de trabajo femenino y actuando sobre todo en los sectores más allá del alcance del sistema de inspección oficial.

Es obvio, que si el inspector terminó la secundaria, no podrá demostrar mucho conocimiento sobre derecho y seguridad social y como consecuencia, el

inspector no obrara con imparcialidad y no tendrá la aptitud requerida para dar la solución a los conflictos que se le presentan.

Si queremos proponer que el Inspector del Trabajo, vigile el cumplimiento de las normas laborales entorno a la mujer-trabajadora, además de poseer los requisitos que menciona el artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, deberá reformarse la fracción II, estableciendo que dicho Inspector del Trabajo, que se denominará de "gravidez", deberá contar con el Título de Médico con especialidad en ginecología y obstetricia, con una práctica profesional no menor a tres años y con conocimientos suficientes de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, para que sea capaz de entender y de enfrentar la problemática, por la que atraviesa la mujer-trabajadora en nuestro país.

El prestigio del servicio de inspección ante el patrón y trabajadores, depende en gran escala, de las calificaciones personales del funcionario, representante oficial de la autoridad competente. Este inspector deberá tener conocimientos generales de carácter social, técnico y económico, de modo que su trato con las diversas clases de personas con que tenga contacto pueda llevarlo a cabo de una manera inteligente, sobre bases practicas y sobretodo deberá aplicar sus conocimientos en los diferentes problemas que se le presentan, además de adaptarse a cada interlocutor y hablar en su propio lenguaje.

Al funcionario laboral, se le considera como una persona dotada de mucha comprensión en los conflictos humanos y sociales, por lo tanto, debe de realizar sus funciones con cierta integridad, tacto, inteligencia, astucia, sentido común y

debe de poseer una formación profesional para el desempeño de sus actividades en la vida laboral.

La obtención del mejor esfuerzo de los empleados y empleadas de una empresa, requiere que el ambiente cultural, moral y psicológico de la compañía sea positivo; un barómetro es la calidad de vida de trabajo general del propio sitio de trabajo. Siendo la calidad de vida del trabajo, definida como el grado en que los empleados y las empleadas, pueden satisfacer sus necesidades personales.

Al respecto, Gary Dressler nos señala que: "Esto implica que existan los factores siguientes: Trabajo digno, condiciones de trabajo seguras e higiénicas, pagos y prestaciones adecuadas, seguridad en el puesto, supervisión competente, oportunidades de aprender y crecer en el trabajo, oportunidad de avanzar por méritos, clima positivo, justicia y juego limpio".⁷¹

Si todos los factores anteriormente mencionados, son tomados en cuenta, podemos mejorar enormemente nuestro entorno laboral y si aunado a ello, protegemos a los más débiles, entre ellos: las mujeres, los ancianos, las ancianas, los niños y niñas que trabajan, no sólo mejoramos su calidad de vida, sino la de toda la colectividad y de las empresas que también resultan beneficiadas, ya que

⁷¹ Gary Dressler. **Administración de Empresas**. Editorial Mac-Graw-Hill. México, 1999. Págs. 10-11.

sin existir factores de riesgo dentro o fuera de las empresas, ni problemáticas entorno al desempeño laboral de las mujeres y de los menores, es obvio, que trabajarán más y mejor, incrementando de alguna manera la productividad de las mismas.

La ineficacia de nuestros organismos laborales radica en el factor humano, por lo que sin pretender desnaturalizarlos, ni romper con su estructura tradicionalmente clasista en contravención a los principios que enarbolan las normas que integran el derecho social, debe buscarse la capacitación técnica-jurídica, que haga de los funcionarios del trabajo, verdaderos jueces clasistas, con un conocimiento real de las necesidades de clase que representan, con un conocimiento doctrinario para interpretar, aplicar y crear las normas con pericia y sabiduría, logrando con ello, emanciparse de la pasión de clase y procurar en verdad la armonía y equilibrio de ambos factores de la producción.

Los resabios sexistas y la impunidad, desgraciadamente, aún predominan y siguen siendo fuente y origen de abusos contra miles de mujeres. Por esta razón se considera necesario que existan reformas en las Leyes mencionadas anteriormente, en el Código Penal del Distrito Federal y en el de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, en donde se castigue más severamente los delitos sexuales, protegiendo a las víctimas de estos delitos, lo que sería una visión radicalmente diferente a la que impera hoy en nuestro Código Penal, porque se establecerían como delitos sancionables y punibles a los que cometa el patrón, sus familiares, su personal directivo o administrativo o sus propios trabajadores en contra de algún trabajador o trabajadora dentro o fuera de la empresa, que atenten

contra su normal desarrollo psicoemocional y sexual, como lo es la violación, el abuso sexual y/o la violencia laboral, que existen en los centros de trabajo.

La ley laboral, debe perseguir garantizar la atención de las necesidades de los trabajadores y poner obstáculos al camino de la miseria postulado por el neoliberalismo. En tal razón, podemos entender que el marco legal del trabajo es un obstáculo a la política económica actual, que busca a como dé lugar, la obtención del mayor beneficio económico a costa de la explotación de la clase trabajadora. Por ello, debe fortalecerse el marco jurídico del trabajo y hacer cumplir los derechos laborales.

En México, se requieren establecer las condiciones humanas institucionales y materiales para integrarnos como iguales en el dinamismo y el crecimiento de un mundo globalizado, por ello, se requiere desplazar la atención y los recursos hacia la educación, la investigación y el desarrollo tecnológico, hacia la capacitación de los trabajadores y de las trabajadoras; hacia la seguridad social; hacia el empleo y sus empresas productivas; hacia el campo donde vive la cuarta parte de los mexicanos, hacia el salario y el mercado interno. Se requiere proteger a los migrantes del campo que vienen a nuestras ciudades, como son: las mujeres, los hombres indígenas, los niños y las niñas.

Es necesario, proponer un conjunto de políticas públicas encaminadas a redefinir las relaciones laborales, que hagan posible plantear alternativas para el cambio democrático, entre las cuales se encuentran:

- ◆ Impulsar proyectos productivos microempresarios de bienes y servicios dirigidos y operados por mujeres, a fin de generar empleo e ingresos que

mejoren el nivel y calidad de vida de las mujeres y favorezcan su organización y autonomía económica.

- ◆ Fomentar la creación de empleos para las mujeres, así como crear los mecanismos necesarios, para que accedan a ocupar puestos y ocupaciones en las que antes las mujeres tenían poca o nula injerencia, y que al ocupar los puestos, éstos sean mejor remunerados y terminen con la segregación de los mercados laborales.
- ◆ Se necesita crear conciencia en las y los trabajadores, los y las sindicalistas, los y las dirigentes sindicales, los y las empleadoras, las autoridades laborales y el conjunto de la población, entorno a los derechos laborales de las mujeres, para generar una cultura laboral que no sea discriminatoria, que sea de respeto y reconocimiento hacia las trabajadoras.

Se debe fomentar el compromiso con las diversas empresas, para que a través de la conciliación, se establezcan los mecanismos internos de atención a las denuncias de hostigamiento sexual, de violación, de violencia laboral, de prácticas discriminatorias en la contratación, entre otras problemáticas que enfrentan las mujeres-trabajadoras.

Es necesario difundir los derechos humanos y laborales de las trabajadoras por medio de carteles, trípticos, entrevistas en medios de comunicación; organización de cursos-talleres, foros y seminarios.

También debe crearse un equipo interdisciplinario, a nivel gubernamental, único en el país, de abogadas y abogados, psicólogas, psicólogos, médicos,

médicas, trabajadoras sociales, trabajadores sociales, sociólogos y sociólogas, que atiendan integralmente la problemática específica de las trabajadoras.

Se deben incorporar las demandas de las mujeres trabajadoras, en reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a la Ley Federal del Trabajo, y a los diversos Reglamentos en materia laboral, para atender los casos de discriminación, segregación, despido por embarazo, hostigamiento sexual, abuso sexual, prácticas discriminatorias en la contratación, violación y violencia laboral, desde las instancias de procuración de justicia laboral, a fin de erradicarlas, construyendo además, las condiciones para que nosotros los varones compartamos las responsabilidades familiares, a través del otorgamiento de incapacidades paternales por nacimiento o enfermedad de los hijos, servicios de guardería, y permisos para asistir a la escuela, entre otros; para reducir la excesiva carga de trabajo a que están sujetas las mujeres que trabajan, contribuyendo así, a construir una vida más plena desde el ámbito personal hasta el público.

Por lo anterior, es que se propone que los permisos para atender las responsabilidades familiares, se les otorguen de manera opcional a los padres y a las madres. Si se continúa con el método tradicional, lo único que se logrará es que las empresas no contraten mujeres o que les ofrezcan salarios menores, aduciendo que constituyen una fuerza de trabajo, problemática y costosa.

En la Nueva Ley deberá corregirse, entre otros, el concepto que maneja la actual Ley Federal de Trabajo en su Artículo 473 del Título IX con relación a "riesgos de trabajo". La definición que proporciona la actual Ley Federal de

Trabajo se refiere más bien a “daños de trabajo” que corresponden a los accidentes y enfermedades laborales. Como se sabe, los riesgos, son más bien, “factores o contingencias que pueden llegar a ser” “que pueden llegar a producir daño” no los daños mismos. Los daños ya no son riesgos potenciales, son eventos sucedidos y como tales ya no son riesgos. Otorgándole la significación adecuada y justa al término “riesgos de trabajo”, y refiriéndolo a los factores y agentes que pueden llegar a alterar la salud de los trabajadores, por razón o con motivo de trabajo, se pueden fácilmente conceptuar, clasificar, determinar, identificar, evaluar, prevenir y controlar a los “riesgos laborales” como riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, que, de hecho, reconoce el actual Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo en el Artículo 13.

Existe una fuerte conciencia de incumplimiento de la propia normatividad establecida, lo que dificulta la defensa y efectividad de los derechos laborales que actualmente las leyes reconocen. En este sentido, se considera esencial que, junto con una posible modificación de las normas sustantivas que regulan el trabajo de las mujeres, se realice un análisis a profundidad de los mecanismos que aseguran la efectividad de las normas. Por lo tanto, se considera básico un replanteamiento de la justicia laboral, así como de la creación de los instrumentos legales, de tal manera que se elabore de forma separada un código laboral, un código procesal de trabajo y se deben crear tribunales especializados en materia laboral dentro del poder judicial.

NOTAS AL PIE DE PÁGINA

⁶⁶ Gran Enciclopedia Larrouse, Tomo II, Editorial Planeta S.A. Págs. 353 y 384.

⁶⁷ Trueba Urbina, Alberto. **Op. Cit.** Pág. 238.

⁶⁸ De la Cueva, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II**, Editorial Porrúa S.A. México 1954. Pág. 880.

⁶⁹ Encuentro de Política Laboral en la Ciudad de México. **Gobierno del Distrito Federal y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.** Pág. 102.

⁷⁰ **Idem.** Pág. 101.

⁷¹ Gary Dressler. **Administración de Empresas.** Editorial Mac-Graw-Hill. México, 1999. Págs. 10-11.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Una de las obligaciones principales de la Autoridad Laboral, la constituye, la vigilancia en el cumplimiento de las normas de trabajo en todo centro de trabajo, lo cual no deja de ser complicado, ya que enfrentarse en dichos centros de trabajo, tanto a patrones como a trabajadores y trabajadoras, que no desean la intervención de la autoridad laboral, en el cumplimiento de su tarea, para exigir que se aplique con exactitud lo que establece la ley, es una tarea muy difícil, porque consideran que serán afectados los supuestos beneficios que las empresas les otorgan y que están ligados de manera directa a proyectos de productividad, asimismo, están los casos en los cuales consideran que la actuación de la autoridad puede poner en riesgo su estabilidad. Por ello, se debe de hacer conciencia en cada uno de ellos y de ellas, de que la intervención de la autoridad tendrá por fin inmediato, el respeto de los derechos adquiridos por las luchas de los trabajadores y para la preservación de los mismos en todo centro de trabajo, lo que no afectará su empleo, sino que al contrario, traerá grandes beneficios tanto para el patrón como para los y las trabajadoras, ya que en la medida que se respeten los derechos y obligaciones de cada una de las partes, se podrá avanzar en el mejoramiento de la calidad de vida de los y las trabajadoras, trayendo consigo un mejor ambiente laboral y por ende, una mayor productividad.

SEGUNDA.- El reparto de roles en las parejas, retiene a la mujer hacia el interior de la familia, mientras que reserva al hombre, el campo exterior. Así, los niños son educados para el ejercicio del poder, la fuerza, la libertad y el

movimiento; en contraposición, a las niñas se les educa para el desarrollo de la sensibilidad, la ternura, la pasividad, la subordinación y la dependencia, lo que debe de desaparecer para que todos y todas participemos de una manera mas justa y equitativa en las decisiones que afectan nuestro entorno social-político-laboral-económico, ya que nuestro país se compone de manera pluricultural, tal y como lo establece el artículo 4º Constitucional.

TERCERA.- La Constitución de 1917, protege los intereses de la colectividad y mantiene los postulados democráticos de la Carta Magna de 1857, y que mejor ejemplo, que nuestro grandioso artículo 123 que establece las relaciones entre el capital y el trabajo, inspirándose en la tendencia de que el reparto de ganancias sean más justas y que el trabajador y trabajadora, cuenten con garantías, buen trato, asistencia e indemnizaciones en caso de enfermedades o accidentes de trabajo.

CUARTA.- A la sociedad le interesa que se resuelvan los conflictos que se pueden llegar a presentar en una Nación tan grande como la nuestra, por ello, es necesario encontrar la manera para solucionar los conflictos, sin afectar los derechos de los más desprotegidos, sin vulnerar los derechos de los más débiles, buscando en todo momento, lograr el tan ansiado equilibrio y justicia que debe existir en la sociedad, y con motivo de ello, se deben crear instancias gubernamentales y no gubernamentales que siempre tengan presentes y hagan valer los derechos que todos tenemos, como individuos pensantes y racionales que somos, y sobre todo, que protejan de una manera efectiva los derechos de los

grupos más vulnerables de nuestra sociedad, como son las mujeres, los niños y los ancianos.

QUINTA.- El matrimonio, representa una institución que más adelante constituirá a la familia; se funda principalmente sobre bases psicológicas, religiosas, éticas, políticas y económicas. Pero los roles de comportamiento en nuestra sociedad, colocan a la mujer en terrenos de inferioridad, ya que en ocasiones, la mujer en cuanto se casa, deja de trabajar. Al carecer de economía propia, necesaria para sufragar y satisfacer plenamente sus necesidades, la mujer adquiere la condición de dependencia. El tipo de familia contemporánea se empeña en separar a la mujer de la vida social y productiva, asignándole funciones domésticas y sobre todo, maternas. Su propio condicionamiento, le impide percibir sus capacidades. Razones suficientes, que nos demuestran que para lograr una integración de la mujer en igualdad de condiciones y derechos al hombre, es necesario que se reconozca la estructura social y funcional discriminatoria que reproduce la inequidad en las relaciones sociales, ya que el sexo sigue siendo una variable de exclusión social que juega, junto con las diferencias raciales y étnicas, un factor de segmentación social y por ende, una fuente de desigualdades en todos sentidos, siendo que ésta desigualdad desaprovecha la mitad de los recursos humanos del país y deja en entredicho los valores más caros de la democracia y la modernidad: la libertad, la igualdad y la solidaridad. Asimismo, la existencia de discriminación en el cumplimiento y el ejercicio de derechos civiles y sociales que rigen a toda la población, la vigencia de leyes que limitan la capacidad plena de las mujeres como sujeto de derecho y

la prevalencia de un proteccionismo en las funciones reproductivas de la mujer como gestora de vida, desconocen otros aspectos de la vida social de ésta y obstaculizan su desarrollo pleno como persona.

SEXTA.- En el ámbito de la vida social cotidiana, se expresa el hecho de que las instituciones políticas, económicas y sociales vigentes, tienen objetivos y modos de funcionamiento ciegos a la diferencia sexual, aptos para el varón, cuya única responsabilidad es ocuparse de su propia vida pública y profesional. El costo social de sombra del trabajo masculino, es la existencia de una mujer que se ocupe de las tareas del sostén cotidiano y del proceso de reproducción y mantenimiento social, especialmente el relativo al cuidado de los que no pueden hacerlo por sí mismos (niños, niñas, ancianas, ancianos, enfermos, enfermas o discapacitados / as). Este factor "de sombra", no puede considerarse trivial en la confección de reglamentaciones y políticas públicas. Un ejemplo que puede ser ilustrativo, es el de elegir una política de modernización educativa, cuyo supuesto imaginario o "costo de sombra", es el papel de la madre como factor coadyuvante al proceso educativo, la cuál, puede resultar fallida ante la creciente ausencia de madres jóvenes en el hogar por sus actividades en el mercado de trabajo.

SÉPTIMA.- La situación de las mujeres en el mundo laboral, es una de las manifestaciones más evidentes de la desigualdad social contemporánea, misma que se debe erradicar, si se pretende la construcción de una sociedad normada por nuevas metas de desarrollo democrático en los ámbitos económico, social, político y jurídico, en donde varones y mujeres participen por igual, éste es un reto y solo juntos hombres y mujeres trabajando por igual, lo podremos lograr.

permitiendo por ningún motivo, que nuestros derechos se vean disminuidos o incluso desaparezcan por temor a que perdamos el empleo o a represalias, tengamos en cuenta, que mucha sangre se derramó en el pasado para que obtuviéramos los derechos que tenemos actualmente y que no podemos permitir que se nos quiten, luchemos por obtener más y mejores derechos para nuestro futuro, al fin y al cabo que el tiempo, tal y como manifiesta Carl Sagan "Es una invención del hombre, para medir algo que no existe."

DÉCIMA OCTAVA.- El hecho es que la mujer, en todos los ámbitos de su existencia laboral, hoy en día se levanta como una adversaria del sexo masculino, debido en gran medida, a que muchos estereotipos se han ido desechando a lo largo de un proceso lento de conseguir mejores puestos dentro de nuestra sociedad y gracias al apoyo gubernamental, que plasma el sentir de la colectividad en documentos a los que da validez y cumplimiento a través de sus instituciones, utilizando incluso, la fuerza pública para hacerlas cumplir, por ello, se debe de crear una cultura de la defensa de los derechos de las y los trabajadores, para que conductas que reiteradamente afecten nuestros derechos no se repitan una y otra vez, sin tener la debida sanción.

DÉCIMA NOVENA.- Es necesario, construir las condiciones para que los varones, compartan las responsabilidades familiares a través del otorgamiento de incapacidades paternales, por nacimiento o enfermedad de los hijos, servicios de guardería y permisos para asistir a la escuela, entre otros. De esta forma, se podrá reducir la excesiva carga de trabajo a que están expuestas las mujeres que trabajan fuera del hogar, contribuyendo a construir una vida más plena, desde el ámbito personal al público.

VIGÉSIMA.- Es necesaria la creación de un equipo multidisciplinario único en el país de abogadas, abogados, psicólogos, psicólogas, médicas, trabajadoras sociales y sociólogos, que atiendan integralmente a las trabajadoras.

VIGÉSIMA PRIMERA.- Se deben establecer acuerdos con empleadores, Unidades Delegacionales de Promoción al Empleo y Sindicatos, para la capacitación de su personal en el lugar de trabajo sobre problemáticas de género, asimismo, se deben coordinar estrategias para la eliminación de toda forma de discriminación en la contratación del personal y para evitar la misma, dentro del ámbito laboral.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- Ante la evidente imposibilidad, de las Instituciones encargadas de vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral en materia de Seguridad e Higiene, se hace necesaria la participación de las y los trabajadores y sus organizaciones, pues son ellos y ellas, las más interesadas en que mejoren los ambientes y las condiciones de trabajo.

VIGÉSIMA TERCERA.- Hace falta impulsar la educación, pero no nada más la formación escolarizada, sino una educación integral que va más allá de las aulas en las escuelas y en las universidades y que incluye, el rescate de principios, actitudes y valores que se han perdido o se tienen relegados en una sociedad, día a día, más mercantilista y presionada por la competencia que se impone en la producción y la utilización desmedida de la fuerza de trabajo en un capitalismo devastador.

VIGÉSIMA CUARTA.- Es necesario separar la normatividad sobre Previsión y Seguridad Social del Código Laboral, estableciendo una normatividad específica al respecto y homologar las condiciones y prestaciones, respecto de todo el

conjunto de trabajadores y trabajadoras, unificando los diversos sistemas de cobertura, ya que si bien, la Ley protege la maternidad, ésta es limitada, considerando sólo el derecho de las mujeres embarazadas a no realizar trabajos peligrosos o insalubres, además de determinados permisos, como si se tratara únicamente, de proteger la reproducción humana como una función social, descuidando regular otros muchos aspectos de la relación laboral, como lo es la protección de la salud reproductiva de hombres y de mujeres, así como el conjunto de factores que afectan la integridad física, psíquica y sexual de la mujer dentro y fuera del ambiente laboral, ocasionados por el hostigamiento sexual, el periodo de embarazo, el despido por embarazo, la violación, la violencia laboral, entre otras.

VIGÉSIMA QUINTA.- Al quedar subsumida la regulación del trabajo de las mujeres al hecho de la maternidad, se obvia la existencia de prácticas laborales discriminatorias que la Ley no prohíbe y por tanto, están atentando contra el principio de igualdad de trato que asegura el artículo 4º Constitucional, por ello, se considera básico, hacer una prohibición explícita de todas las formas de discriminación, tanto en el ámbito constitucional como en el de la normatividad laboral.

VIGÉSIMA SEXTA.- No basta con regular solamente determinados aspectos de la maternidad, es necesario, que el resto de las normas que consideran a los hombres y a las mujeres como "iguales" en el ámbito laboral, tomen en cuenta las enormes diferencias en la socialización y en las oportunidades de ambos frente al mercado laboral. La igualdad de derechos y de oportunidades, no es privativo de alguno de los dos sexos, todos somos seres humanos y tenemos la obligación de

compartir por igual este hermoso Planeta, por tanto, luchemos juntos y juntas por alcanzar nuestro bienestar.

VIGÉSIMA SÉPTIMA.- Tal y como señala Alda Facio y Lorena Fries, en su libro titulado "Género y derecho", se concluye que si el derecho, fuera realmente neutral, trataría las necesidades de cualesquiera de los sexos, como situaciones que requieren de un trato especial, y mientras las necesidades de los hombres se equiparen a las necesidades "humanas" y las de las mujeres sean tratadas como "especiales", el derecho continuará siendo no objetivo, no neutral y totalmente parcial al sexo masculino.

BIBLIOGRAFÍA

1. ANÓNIMO. **La Protección del Derecho del Trabajo en el Mundo Moderno: Volumen I.** Obra Homenaje al profesor emérito Dr. Alfredo J. Ruprecht. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1987. 1210 pp.
2. ARELLANO GARCÍA, Carlos. **Teoría General del Proceso.** Editorial Porrúa S.A. 8ª edición. México, 1999. 470 pp.
3. BAEZ MARTINEZ, Roberto. **Principios Básicos del Derecho del Trabajo.** Editorial Pac S.A. de C.V. México, 1994. 204 pp.
4. BAILON VALDOVINOS, Rosalío. **Derecho del Trabajo. Preguntas y Respuestas.** Editorial Trillas. 356 pp.
5. BUSTOS RAMÍREZ, Juan. **Introducción al Derecho Penal,** 2ª edición. Editorial Themis, Colombia, 1994, 239 pp.
6. CARBONELLI MATEU, Juan Carlos. **Derecho Penal: Concepto y Principios Constitucionales,** 2ª edición. Editorial Tirant lo blanch, España, 1996, 245 pp.
7. CASTÁN TOBEÑAS, José. **La Condición Social y Jurídica de la Mujer.** Instituto Editorial Reus. Madrid, 1955, 125 pp.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano.** Editorial Trillas. México, 1997. 584 pp.
9. CHARIS GÓMEZ, Roberto. **Estudios de Derecho del Trabajo.** Prólogo de Héctor Santos Azuela. Editorial Porrúa S.A. México, 1997. 192 pp.
10. DARWIN, Charles. **El Origen del Hombre y la Selección en Relación al Sexo.** Editorial Diana, 7ª. Edición. Tercera Parte. México, 1964, 588 pp.
11. DÁVALOS, José (Coordinador). **Cuestiones Laborales: En Homenaje a Mozart Víctor Russomano.** U.N.A.M. México, 1988. 525 pp.
12. DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123: Sin Apartados. Editorial Porrúa. México, 1998. 250 pp.
13. DE BUEN, Néstor. **Derecho del Trabajo: Tomo Primero (Conceptos Generales).** Editorial Porrúa S.A. México, 1994. 669 pp.
14. DE BUEN, Néstor. **Derecho del Trabajo: Tomo Segundo (Derecho Individual, Derecho Colectivo).** Editorial Porrúa S.A. México, 1999. 931 pp.

15. De la Cueva, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II**, Editorial Porrúa S.A. México, 1954. 880 pp.
16. DESSLER, Gary. **Administración de Personal**. Esther Fernández Alvarado (traductora). Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana S.A. 6ª edición. México, 1996. 715 pp.
17. J. KAYE, Dionisio. **Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo: Colección Ensayos Jurídicos**. Editorial Themis S.A. de C.V. México, 1995. 504 pp.
18. MAGALLÓN IBARRA, Jorge Mario. **Instituciones de Derecho Civil: Tomo II (Derecho de Familia)**. Prólogo de Víctor Manzanilla Schaffer. Editorial Porrúa S.A. México, 1988. 586 pp.
19. MAGALLÓN IBARRA, Jorge Mario. **Instituciones de Derecho Civil: Tomo I (Introducción)**. Prólogo a la primera edición de Alfonso Noriega Cantú. Editorial Porrúa S.A. México, 1998. 224 pp.
20. MOZART RUSSOMANO, Víctor y Otro. **Derecho del Trabajo: El Empleado y El Empleador**. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1982. 779 pp.
21. MUÑOZ CONDE, Francisco y Otra. **Derecho Penal Parte General**, Editorial Tirant Lo Blanch. Barcelona, 1993. 549 pp.
22. OLAMENDI, TORRES, Patricia (Compiladora) **La lucha Contra la Violencia hacia la Mujer**. UNIFEM. México, 1997, 150 pp.
23. RAMOS, S. **El Proceso de Psicosocialización como Medio de Desarrollo Humano**, Unidad de Documentación. PIEM – COLMEX, México 1987. 252 pp.
24. RECASENS SICHES, Luis. **Sociología**. Editorial Porrúa. 12ª edición. México, 1972, 682 pp.
25. RUSSOMANO, MOZART, Víctor. **El Empleado y el Empleador**. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1982, 321 pp.
26. SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique. **Derecho Constitucional**, 4ª edición, Editorial Porrúa. México 1999, 133 pp.
27. STAN, Kassen. **Recursos Humanos en las Organizaciones**. Editorial Harla. 5ª edición. México, 1995. 533 pp.
28. TOCAVEN GARCÍA, Roberto y Otros. **Síndrome de la Mujer Golpeada**, Investigación de campo, P.G.J.D.F., México, 1999. 207 pp.
29. TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo Derecho del Trabajo**. Editorial Porrúa, 6ª edición, México, 1981. 144 pp.

30. ZAFFARONI, Eugenio Raúl. **Manual de Derecho Penal Parte General**, Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1991. 850 pp.

LEGISLACIÓN CONSULTADA:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Colección Porrúa, 124a. Edición, México, 2000.
2. Ley Federal del Trabajo, Colección Porrúa, 16ª. Edición, México, 2000.
3. Ley del I.S.S.S.T.E. Editorial Alco, México, 1998.
4. Nueva Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y sus Reglamentos, Editorial Alco, México, 2000.
5. Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1997.

PUBLICACIONES PERIÓDICAS CONSULTADAS:

1. Conferencia de Naciones Unidas Sobre Derechos Humanos
2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención De Belém Do Pará".
3. Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
4. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer.
5. Encuentro de Política Laboral en la Ciudad de México. Gobierno del Distrito Federal y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal. 125 pp.
6. Estrategias para Luchar Contra la Violencia Doméstica, Un Manual de Recursos, Naciones Unidas, Nueva York, 1997. 34 pp.
7. Gran Enciclopedia Quillet, Tomo II, Editorial Planeta S.A. 1259 pp.
8. Revista la Práctica Laboral 89 Jurídico-Administrativa, Ejemplar de Demostración, año VIII, 2000. 36 pp.
9. Violencia Familiar una cuestión de Género, Derechos Humanos y Ciudadanía , La Jornada, suplemento mensual al número 37, jueves 18 de noviembre, 1999, 8 pp.

ANEXOS

COMISION NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS
SECRETARIA TECNICA DEL CONSEJO
CAPACITACION DE DERECHOS HUMANOS
DE LA MUJER

NACIONES UNIDAS

**Convención
sobre la eliminación
de todas las formas
de discriminación
contra la mujer.**

"... la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz."

INTRODUCCION

El 18 de diciembre de 1979, se dio un gran paso hacia la meta de la igualdad de derechos para la mujer, cuando la Asamblea General aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Esta Convención de 30 artículos promulga, en forma jurídicamente obligatoria, principios aceptados universalmente y medidas para conseguir que la mujer goce de derechos iguales en todas partes. Su aprobación culminó una labor de consultas que se había realizado en un periodo de cinco años en el seno de varios grupos de trabajo, en la Comisión de la Condición Social y Jurídica de la Mujer y en la Asamblea General.

Esta Convención general pide igualdad de derechos para la mujer, cualquiera que sea su estado civil, en toda esfera: política, económica, social, cultural y civil. Pide que se promulguen leyes nacionales para prohibir la discriminación; recomienda medidas especiales temporales para acelerar la igualdad entre el hombre y la mujer y disposiciones para modificar los patrones socioculturales que perpetúan la discriminación.

Otras medidas disponen la igualdad de derechos para la mujer en la vida política y pública: igual acceso a la educación y a los mismos programas de estudios; la no discriminación en el empleo y la remuneración, y garantías de seguridad de trabajo en caso de matrimonio o maternidad. La Convención subraya la igualdad de las responsabilidades del hombre con la mujer dentro de la vida familiar. También recalca los servicios sociales que se deben proporcionar - especialmente respecto al cuidado de los niños - para combinar las obligaciones familiares con las responsabilidades de trabajo y la participación en la vida pública.

Otros artículos de la Convención piden que se ofrezcan servicios de atención médica a la mujer sin discriminación, inclusive los relativos a la planificación de la familia, y una capacidad jurídica idéntica a la del hombre, teniendo los Estados que convenir que todo contrato o cualquier otro instrumento privado que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer "se considerará nulo". Se prestará especial atención a los problemas de la mujer rural.

La Convención establece los mecanismos para la vigilancia internacional de las obligaciones aceptadas por los Estados cuando la hayan ratificado o se hayan adherido a ella. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, compuesto por 23 expertos que ejercen sus funciones a título personal y son elegidos por los estados partes, examina los progresos realizados en su aplicación.

La Convención, abierta a la firma el 10 de marzo de 1980, entró en vigor el 3 de septiembre de 1981. Hasta el 31 de mayo de 1987, 93 países habían consentido aceptar obligatoriamente sus disposiciones, mediante ratificación o adhesión. Estos países son:

Alemania, República Federal de	Costa Rica	Gabón
Angola	Cuba	Ghana
Argentina	China	Grecia
Australia	Checoslovaquia	Guatemala
Austria	Chipre	Guinea
Bangladesh	Dinamarca	Guinea-Bissau
Barbados	Dominica	Guinea Ecuatorial
Belgica	Ecuador	Guyana
Bhutan	Egipto	Haití
Brasil	El Salvador	Honduras
Bulgaria	España	Hungria
Cabo Verde	Etiopía	Indonesia
Canada	Filipinas	Irak
Colombia	Finlandia	Irlanda
Congo	Francia	Islandia

Italia	Peru	Republica Unida de Tanzania	Uruguay
Jamaica	Polonia	Rumania	Venezuela
Japon	Portugal	Rwanda	Viet Nam
Liberia	Reino Unido de Gran	San Cristóbal y Nieves	Yemen
Kenya	Bretaña e Irlanda del	Santa Lucia	Democratico
Malawi	Norte	San Vicente y las Granadinas	Yugoslavia
Mali	Republica de Corea	Senegal	Zaire
Mauricio	Republica Democratica	Sri Lanka	Zambia
Mexico	Alemana	Suecia	
Mongolia	Republica Democratica	Tailandia	
Nicaragua	Popular Lao	Togo	
Nigeria	Republica Dominicana	Túnes	
Noruega	Republica Socialista	Turquia	
Nueva Zelandia	Soviética de Bielorusia	Uganda	
Panamá	Republica Socialista	Unión de Republicas Socialistas	
Paraguay	Soviética de Ucrania	Soviéticas	

El texto completo de la Convención figura en las paginas siguientes: }

**Convención sobre la eliminación de todas las formas
de discriminación contra la mujer**

Los Estados Partes en la presente Convención.

Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos del hombre y la mujer.

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos 1/ reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo.

Considerando que los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos 2/ tienen la obligación de garantizar al hombre y la mujer la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos.

Teniendo en cuenta las convenciones internacionales concertadas bajo los auspicios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer.

Preocupados, sin embargo, al comprobar que a pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones.

Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad.

Preocupados por el hecho de que en situaciones de pobreza la mujer tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo, así como a la satisfacción de otras necesidades.

Convencidos de que el establecimiento del nuevo orden económico internacional basado en la equidad y la justicia contribuirá significativamente a la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer.

Subrayando que la eliminación del apartheid, de todas las formas de racismo, de discriminación racial, colonialismo, neocolonialismo, agresión, ocupación y denominación extranjeras y de la injerencia en los asuntos internos de los Estados es indispensable para el disfrute cabal de los derechos del hombre y de la mujer.

Afirmando que el fortalecimiento de la paz y la seguridad internacionales, el alivio de la tensión internacional, la cooperación mutua entre todos los Estados con independencia de sus sistemas económicos y sociales, el desarme general y completo y, en particular, el desarme nuclear bajo un control internacional estricto y efectivo, la afirmación de los principios de la justicia, la igualdad y el provecho mutuo en las relaciones entre países y la realización del derecho de los pueblos sometidos a dominación colonial y extranjera o a ocupación extranjera a la libre determinación y la independencia, así como el respeto de la soberanía nacional y de la integridad territorial, promoverán el progreso y el desarrollo sociales y, en consecuencia, contribuirán al logro de la plena igualdad entre el hombre y la mujer.

Convencidos de que la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz.

Teniendo presente el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función de los padres en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto.

Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia.

Resueltos a aplicar los principios enunciados en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer y, para ello, a adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones.

Han convenido en lo siguiente:

PARTE I

Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

a).- Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

b).- Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohiban toda discriminación contra la mujer;

c).- Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.

d).- Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.

e).- Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.

f).- Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.

g).- Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Artículo 3

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Artículo 4

1.- La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

2.- La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

Artículo 5

Los estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a).- Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la esteriotipada de hombres y mujeres;

b).- Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Artículo 6

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.

PARTE II

Artículo 7

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

- a).- Votar en todas las elecciones y referendums públicos y ser elegible para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;
- b).- Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;
- c).- Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

Artículo 8

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

Artículo 9

1.- Los Estados Partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad. Garantizarán, en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambien automáticamente la nacionalidad de la esposa, la conviertan en apátrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad del conyuge.

2.- Los Estados Partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.

PARTE III

Artículo 10

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

a).- Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;

b).- Acceso a los mismos programas de estudios y los mismos exámenes, personal docente del mismo nivel profesional y locales y equipos escolares de la misma calidad;

c).- La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza;

d).- Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otra subvenciones para cursar estudios.

e).- Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible la diferencia de conocimientos existentes entre el hombre y la mujer.

f).- La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente:

g).- Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física:

h).- Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia:

Artículo 11

1.- Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

a).- El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano:

b).- El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo:

c).- El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico:

d).- El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así, como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo:

e).- El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f).- El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2.- A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a).- Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b).- Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;

c).- Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres concilien las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

d).- Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3.- La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Artículo 12

1.- Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación familiar.

2.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 *supra*, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

Artículo 13

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a).- El derecho a prestaciones familiares;
- b).- El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;
- c).- El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.

Artículo 14

1.- Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales.

2.- Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:

- a).- Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;
- b).- Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;
- c).- Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;
- d).- Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;
- e).- Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;
- f).- Participar en todas las actividades comunitarias;

g).- Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;

h).- Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

PARTE IV

Artículo 15

1.- Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la Ley.

2.- Los Estados Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, la reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.

3.- Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerara nulo.

4.- Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.

Artículo 16

1.- Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, aseguraran, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

a).- El mismo derecho para contraer matrimonio;

b).- El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;

c).- Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;

d).- Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;

e).- Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos;

f).- Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instrucciones analogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;

g).- Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir libremente profesión y ocupación;

h).- Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.

2.- No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.

PARTE V

Artículo 17

1.- Con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de la presente Convención, se establecerá un Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (denominado en adelante el Comité) compuesto, en el momento de la entrada en vigor de la Convención, de dieciocho y, después de su ratificación o adhesión por el trigésimo quinto Estado Parte, de veintitrés expertos de gran prestigio moral y competencia en la esfera abarcada por la Convención. Los expertos serán elegidos por los Estados Partes entre sus nacionales, y ejercerán sus funciones a título personal; se tendrán en cuenta la distribución geográfica equitativa y la representación de las diferentes formas de civilización, así como los principales sistemas jurídicos.

2.- Los miembros del Comité serán elegidos en votación secreta de una lista de personas designadas por los Estados Partes. Cada uno de los Estados Partes podrá designar una persona entre sus propios nacionales.

3.- La elección inicial se celebrará seis meses después de la fecha de entrada en vigor de la presente Convención. Al menos tres meses antes de la fecha de cada elección, el Secretario general de las Naciones Unidas dirigirá una carta a los Estados Partes invitándolos a presentar sus candidaturas en un plazo de dos meses. El Secretario general preparará una lista por orden alfabético de todas las personas designadas de este modo, indicando los Estados Partes que las han designado, y la comunicará a los Estados Partes.

4.- Los miembros del Comité serán elegidos en una reunión de los Estados Partes que será convocada por el Secretario general y se celebrará en la Sede de las Naciones Unidas. En esta reunión, para formar quórum dos tercios de los Estados Partes, se considerarán elegidos para el Comité los candidatos que obtengan el mayor número de votos y la mayoría absoluta de votos de los representantes de los Estados Partes presentes y votantes.

5.- Los miembros del Comité serán elegidos por cuatro años. No obstante, el mandato de nueve de los miembros elegidos en la primera elección expirará al cabo de dos años; inmediatamente después de la primera elección el Presidente del Comité designará por sorteo los nombres de esos nueve miembros.

6.- La elección de los cinco miembros adicionales del Comité se celebrará de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 2, 3 y 4 del presente artículo, después de que el trigésimo quinto Estado Parte haya ratificado la Convención o se haya adherido a ella. El mandato de dos de los miembros adicionales elegidos en esta ocasión, cuyos nombres designará por sorteo el presidente del Comité, expirará al cabo de dos años.

7.- Para cubrir las vacantes imprevistas, el Estado Parte cuyo experto haya cesado en sus funciones como miembro del Comité designará entre sus nacionales a otro experto a reserva de la aprobación del Comité.

8.- Los miembros del Comité, previa aprobación de la Asamblea General, percibirán emolumentos de los fondos de las Naciones Unidas en la forma y condiciones que la Asamblea determine, teniendo en cuenta la importancia de las funciones del Comité.

9.- El Secretario General de las Naciones Unidas proporcionará el personal y los servicios necesarios para el desempeño eficaz de las funciones del Comité en virtud de la presente Convención.

Artículo 18

1.- Los Estados Partes se comprometen a someter al Secretario General de las Naciones Unidas, para que lo examine el Comité, un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la presente Convención y sobre los progresos realizados en este sentido:

a).- En el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Convención para el Estado de que se trate, y

b).- En lo sucesivo por lo menos cada cuatro años y, además, cuando el Comité lo solicite

2.- Se podrán incluir en los informes los factores y las dificultades que afecten al grado de cumplimiento de las obligaciones impuestas por la presente Convención:

Artículo 19

1.- El Comité aprobará su propio reglamento

2.- El Comité elegirá su mesa por un periodo de dos años.

Artículo 20

1.- El Comité se reunirá normalmente todos los años por un periodo que no exceda de dos semanas para examinar los informes que se le presenten de conformidad con el artículo 18 de la presente Convención.

2.- Las reuniones del Comité se celebrarán normalmente en la Sede de las Naciones Unidas o en cualquier otro sitio conveniente que determine el Comité.

Artículo 21

1.- El Comité, por conducto del Consejo Económico y Social, informará anualmente a la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre sus actividades y podrá hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y de los datos transmitidos por los Estados Partes. Estas sugerencias y recomendaciones de carácter general se incluirán en el informe del Comité junto con las observaciones, si las hubiere, de los Estados Partes.

2.- El Secretario General transmitirá los informes del Comité a la Comisión de la Condición Jurídica y social de la Mujer para su información.

Artículo 22

Los organismos especializados tendrán derecho a estar representados en el examen de la aplicación de las disposiciones de la presente Convención que correspondan a la esfera de sus actividades. El Comité podrá invitar a los organismos especializados a que presenten informes sobre la aplicación de la Convención en las áreas que correspondan a la esfera de sus actividades.

PARTE VI

Artículo 23

Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará a disposición alguna que sea más conducente al logro de la igualdad entre hombres y mujeres y que pueda formar parte de:

- a).- La legislación de un Estado Parte; o
- b).- Cualquier otra convención, tratado o acuerdo internacional vigente en ese Estado

Artículo 23

Los Estados Partes se comprometen a adoptar todas las medidas necesarias en el ámbito nacional para conseguir la plena realización de los derechos reconocidos en la presente Convención

Artículo 25

- 1.- La presente Convención estará abierta a la firma de todos los Estados.
- 2.- Se designa al Secretario General de las Naciones Unidas depositario de la presente Convención.
- 3.- La presente Convención está sujeta a ratificación. Los instrumentos de ratificación se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.
- 4.- La presente Convención estará abierta a la adhesión de todos los Estados. La adhesión se efectuará depositando un instrumento de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

Artículo 26

- 1.- En cualquier momento, cualquiera de los Estados Partes podrá formular una solicitud de revisión de la presente Convención mediante comunicación escrita dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas.
- 2.- La Asamblea General de las Naciones Unidas decidirá las medidas que, en su caso, hayan de adoptarse en lo que respecta a esa solicitud.

Artículo 27

- 1.- La presente Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado en poder del Secretario General de las Naciones Unidas el vigésimo instrumento de ratificación o adhesión.
- 2.- Para cada Estado que ratifique la Convención o se adhiera a ella después de haber sido depositado el vigésimo instrumento de ratificación o adhesión, la Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su instrumento de ratificación o adhesión.

Artículo 28

- 1.- El Secretario General de las Naciones Unidas recibirá y comunicará a todos los Estados el texto de las reservas formuladas por los Estados en el momento de la ratificación o de la adhesión.
- 2.- No se aceptará ninguna reserva incompatible con el objeto y el propósito de la presente Convención
- 3.- Toda reserva podrá ser retirada en cualquier momento por medio de una notificación a estos efectos dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas, quien informará de ello a los Estados Partes. Esta notificación surtirá efecto en la fecha de su recepción.

Artículo 29

1.- Toda controversia que surja entre dos o más Estados Partes con respecto a la interpretación o aplicación de la presente Convención que no se solucione mediante negociaciones se someterá al arbitraje a petición de uno de ellos. Si en el plazo de seis meses contados a partir de la fecha de presentación de solicitud de arbitraje las partes no consiguen ponerse de acuerdo sobre la forma del mismo, cualquiera de las partes podrá someter la controversia a la Corte Internacional de Justicia, mediante una solicitud presentada de conformidad con el Estatuto de la Corte.

2.- Todo Estado Parte, en el momento de la firma o ratificación de la presente Convención o de su adhesión a la misma, podrá declarar que no se considera obligado por el párrafo 1 del presente artículo. Los demás Estados Partes no estarán obligados por ese párrafo ante ningún Estado Parte que haya formulado esa reserva.

3.- Todo Estado Parte que haya formulado la reserva prevista en el párrafo 2 del presente artículo podrá retirarla en cualquier momento notificándolo al Secretario General de las Naciones Unidas.

Artículo 30

La presente Convención, cuyos textos en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso son igualmente auténticos, se depositará en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, los infrasentados, debidamente autorizados, firman la presente Convención.



TRABAJO

No. 19, marzo de 1997

En portada

Desagradable, no deseado, y cada vez más ilegal: El acoso sexual en el lugar de trabajo

En los últimos años se está reconociendo cada vez más un tema que antes era tabú: el acoso sexual en el lugar de trabajo. Cada vez más, el problema del acoso sexual, desagradable y no deseado, está siendo abordado por los parlamentos y, ostensiblemente, por los tribunales. La entrevista de este mes está dedicada al acoso sexual: qué es, dónde ocurre y qué hacen al respecto un número cada vez mayor de países.

En un artículo publicado recientemente en la Revista Internacional del Trabajo, Jane Aeberhard-Hodges, del Servicio de Coordinación de Igualdad y Derechos Humanos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Ginebra, examinaba las tendencias judiciales y arbitrales con respecto al acoso sexual. En su estudio, la S. a. Hodges revela que la preocupación por el acoso sexual en el trabajo es reciente pero va en aumento. Hace veinte años no se reconocía como un problema, estaba mal definido y no existía prácticamente protección jurídica al respecto. Hoy, hombres y mujeres, empresarios y trabajadores, legisladores y jueces tienen que saber qué es, qué reglas han de aplicarse y cuáles son los límites.

La Sra. Hodges ha hablado recientemente con la revista Trabajo sobre lo que constituye abuso sexual, resumiendo las medidas legislativas y las resoluciones judiciales relativas al trabajo en todo el mundo y señalando cómo en las tendencias recientes se observa una evolución de la reacción social frente a este tema.

Trabajo: Hoy en día se habla mucho de acoso sexual. Qué constituye acoso sexual?

Sra. Hodges: La mayoría de las definiciones de acoso sexual integran tres elementos: un comportamiento de carácter sexual, no deseado, y que la víctima percibe como algo que se ha convertido en una de las condiciones de trabajo o ha creado un entorno de trabajo hostil, intimidatorio y humillante. Puede adoptar la forma de contactos físicos, insinuaciones sexuales, comentarios y chistes de contenido sexual, exhibición de materiales pornográficos o comentarios fuera de lugar y no deseados sobre el aspecto de una persona. Hay muchos ejemplos en todo el mundo de casos conocidos de acoso sexual. En un número abrumador de casos las víctimas son mujeres, pero cada vez hay más casos de hombres acosados por mujeres, y también los hay de acoso dentro del mismo sexo.

Trabajo: Dónde suele ocurrir y por qué?

Sra. Hodges: Hay acoso sexual en todo el mundo. Muchos estudios muestran que las principales víctimas son mujeres jóvenes que ocupan su primer empleo o mujeres que se reincorporan al trabajo tras un período de inactividad. La víctima suele ser una persona vulnerable, por su edad o nivel laboral, por ejemplo. En algunos casos, la timidez (lo que podríamos llamar condicionamiento social) de la víctima es otro factor propiciador.

Trabajo:Cuál es la incidencia de este problema, especialmente en el lugar de trabajo?

Sra. Hodges: Los estudios son sobrecogedores. Mientras nosotros mantenemos esta conversación hay millones de mujeres que padecen acoso sexual. El problema es cómo sacarlo a la luz, aunque, como ya he señalado, la definición es bastante sencilla. Los estudios realizados aquí, en Suiza, por ejemplo, muestran que son muy pocas las mujeres que formularían denuncias formales, siquiera de forma confidencial, en caso de acoso sexual. De modo que las cifras oficiales de que disponemos, basadas en estudios públicos, no son probablemente más que la punta del iceberg.

Trabajo: ¿Existen aún sociedades en las que el acoso sexual se tolera, se admite como parte de lo que hay que hacer para conseguir un empleo?

Sra. Hodges: En algunos países claramente sí. Creo que toda la idea del *derecho de pernada* ha desaparecido, aunque podría decirse que subsiste en algunos lugares de forma distinta. Sin embargo, hay casos en los que ciertamente existe el acoso sexual, especialmente a la hora de conseguir un empleo. Se han descrito, por ejemplo, culturas europeas en las que las mujeres consideran ofensivo el acoso sexual pero lo aceptan como un hecho desagradable inevitable.

Trabajo: Ha detectado en su estudio algún aumento de las denuncias de casos?

Sra. Hodges: Sin duda. De hecho, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos (EEOC) ha publicado en 1996 unas cifras estimadas de más de 15.000 casos denunciados. Son sólo reclamaciones y no todas llegan a tramitarse, pero se ha observado un gran aumento de las denuncias con respecto a las 6.000 anuales interpuestas ante el EEOC a finales de la década de 1980.

Trabajo: Hasta mediados de la década de 1980 eran pocos los países que habían adoptado normativas específicas sobre el tema. ¿Qué normativas se han adoptado y aplicado en el pasado y en la actualidad? y cómo describiría la diferencia entre ambas?

Sra. Hodges: La evolución de esta normativa durante los últimos 20 años ha sido significativa. En la actualidad, hay normas específicas que consideran el acoso sexual ilícito e inaceptable en los lugares de trabajo. Además, hay códigos laborales que tratan el tema y normas sobre derechos humanos y equidad que regulan todos los aspectos de la discriminación por razón de sexo. Pero aún hay pocos instrumentos internacionales, como he señalado en la Revista Internacional del Trabajo, que aborden específicamente el acoso sexual a escala internacional, como la Recomendación General de 1992 adoptada en el marco de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer. De hecho, la OIT es la única organización que dispone de un convenio en el que se prohíbe el acoso sexual, en este caso concreto, de las mujeres indígenas. No obstante, no tenemos aún un convenio OIT contra el acoso sexual, sino que el tema se ha tratado en el Convenio núm. 111, en el marco de la discriminación por razón de sexo.

Trabajo: Cuántos países han adoptado medidas específicas, con normativas sobre el acoso sexual, la discriminación por razón de sexo, etc.?

Sra. Hodges: Lo está haciendo un número creciente de países. En la actualidad, unos 36 países tienen una normativa específicamente dirigida contra el acoso sexual. Además, si nos fijamos en los países que aplican una legislación muy amplia en materia de salud y seguridad, esta podría ampliarse al acoso sexual como peligro para la salud, tanto física como mental, de los empleados. También pueden encontrarse vías de corregir el acoso sexual a través de la aplicación de la normativa sobre indemnizaciones laborales.

Trabajo: ¿Cuál es el motivo de este creciente interés legislativo y oficial por la adopción de nuevas normativas o la aplicación o reinterpretación de las normas y convenios existentes?

Sra. Hodges: Esta pregunta debe responderse en varios niveles. En primer lugar, no puede negarse que la sociedad, tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo, está hoy mucho más concienciada que antes sobre el hecho de que el acoso sexual, especialmente el a las mujeres, es una cuestión habitual y peligrosa en el lugar de trabajo. También desempeñan un papel importante las asociaciones de mujeres, las organizaciones no gubernamentales y los sindicatos. Otro ejemplo es el de las conferencias internacionales organizadas por las Naciones Unidas, como la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en 1995 en Pekín. Los delegados asistentes a esta Conferencia abordaron cuestiones referentes al lugar de trabajo, y la OIT, que estaba notoriamente representada, pudo decir que aunque es cierto que no tenemos un convenio sobre el tema si disponemos de normas que pueden utilizarse y que se han utilizado. Uno de los principales efectos de la Conferencia de Pekín fue dar reconocimiento internacional al tema y abrir un debate al respecto en el marco de los derechos humanos y los derechos de la mujer. Por último, el hecho de que en vez de perder los juicios las mujeres los ganen cada vez con mayor frecuencia ha contribuido a despertar el interés de la población sobre los medios jurídicos para obtener un desagravio por el acoso sexual.

Trabajo: El nuevo interés en la normativa sobre el acoso sexual, junto con el número creciente de disposiciones reguladoras está teniendo un efecto "desincentivador" del acoso en el lugar de trabajo?; y qué está haciendo al respecto la OIT?

Sra. Hodges: Las normas y los procedimientos de ejecución carecen de sentido a menos que tengan un efecto en el lugar de trabajo. Creo que en Norteamérica, en Europa Occidental y en otras zonas las mujeres están hoy dispuestas a formular denuncias porque ven que no caen en saco roto. En muchas situaciones, sin embargo, el efecto ha sido menos notable. Por eso una estrategia importante de la OIT es colaborar con grupos como los sindicatos. En los lugares de trabajo con mayoría de mujeres, mujeres vulnerables, los sindicatos pueden encargarse de informar a los empleados acerca de sus derechos, las normas existentes y cómo utilizarlas. Otra área es la de los empresarios. El Servicio de Actividades de los Empresarios acaba de elaborar un folleto sobre calidad que dedica una página entera al acoso sexual. Asimismo, en el marco de nuestro trabajo con países que han accedido recientemente a la democracia o a la independencia se han reelaborado muchas normas laborales, que en un gran número de ocasiones prestan atención a la discriminación por razón de sexo en el trabajo. El proceso es largo y requiere un trabajo muy especializado, pero a largo plazo está dando resultados en términos de concienciación y reducción de casos.

El acoso sexual y la legislación en el mundo: cuáles son las tendencias?

Hasta mediados de la década de 1980 pocos países tenían una legislación explícita sobre acoso sexual, aunque la tendencia se ha caracterizado por la aplicación a este problema de otras disposiciones más generales, lo que ha dado lugar a una importante jurisprudencia. Desde principios de la década de 1990 muchos más países han promulgado normativas específicas (en la actualidad, unos 36 países tienen este tipo de legislación). En un reciente artículo de la Revista Internacional del Trabajo, vol. 135 (1996), núm. 5, titulado "El acoso sexual en el trabajo: últimas tendencias judiciales y arbitrales", Jane Aeberhard-Hodges, jurista de la OIT, explica las tendencias más recientes.

Las tendencias de las decisiones judiciales relativas a las mujeres trabajadoras pueden ser uno de los indicadores más fiables de la situación de la mujer, como señaló en la RIT hace más de veinte años otra jurista de la OIT, Felice Morgenstern, en un artículo sobre las mujeres trabajadoras y los tribunales (vol. 112 (1975), núm. 1, julio). En aquel momento, el acoso sexual ni siquiera figuraba entre los temas a tratar, pero el acierto del enfoque de Morgenstern queda reflejado en los temas a los que aludía (acceso al trabajo, permanencia en el empleo, igualdad de remuneración, edad de jubilación, seguridad social, protección a la maternidad y responsabilidades familiares), áreas problemáticas en las que ha habido un gran avance en estos veinte años, gracias en parte a la legislación respaldada por los tribunales.

En su reciente artículo, la Sra. Hodges explora una amplia gama de fuentes (resoluciones judiciales y laudos arbitrales, publicaciones académicas, informes de la ONU y otros organismos internacionales, resultados del seguimiento de la puesta en práctica de los instrumentos de la OIT y prensa escrita) para comprender cómo se define el acoso sexual y qué reglas se aplican al respecto. Puede tratarse de una legislación nacional explícita, que tiene por ejemplo la regulación del Código Deontológico de la Comisión Europea sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo, pero también son de aplicación las normativas sobre igualdad de oportunidades laborales (discriminación) y derechos humanos, la legislación laboral, las normas de responsabilidad civil extracontractual e incluso la legislación penal. No sólo se ofrece un valioso repaso de las últimas resoluciones adoptadas en todas las regiones, incluyendo la determinación de la responsabilidad, las indemnizaciones y las sanciones, sino también una lista exhaustiva de bibliografía para todos los interesados en seguir el tema. Este importante estudio supone un gran avance en la clarificación de esta complicada y crucial cuestión.

Para más información, sírvase poner en contacto con la Oficina de Información y Prensa de la OIT (PRESSE) en el número de Teléfono: +41.22.799.7940 o en el número de Fax: +41.22.799.8577.



1975 Año Internacional de la Mujer

Primera Conferencia sobre la Mujer, México Asamblea General de las Naciones Unidas 1975

Asistieron dos mil delegadas y delegados de 135 países miembros de la ONU, ocho integrantes de movimientos de liberación nacional, 51 de organizaciones intergubernamentales y 114 organismos no gubernamentales. Esta conferencia fue llevada a cabo en el marco del Año Internacional de la Mujer.

Los temas que se abordaron fueron: igualdad, desarrollo y paz. Se emitieron dos importantes documentos: "La declaración de México sobre la igualdad de la Mujer y su contribución al desarrollo y la paz" y el "Plan de Acción Mundial para la instrumentación de los objetivos del Año Internacional de la Mujer".

Las organizaciones no gubernamentales de Mujeres participaron acuradamente en un foro paralelo organizado por el Comité de Planificación.

Con los trabajos presentados en dicho foro, se abordó un amplio espectro de temas, desde asuntos relacionados con las pequeñas empresas de las mujeres rurales, hasta los problemas que enfrentan las mujeres astronautas.

Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Asamblea General de las Naciones Unidas 1979
Firmada por México en 1980
Ratificada en 1981

La Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de las Naciones Unidas realizada en 1979 en México, afirmó el compromiso de modificar o derogar los marcos normativos que constituyeran cualquier clase de discriminación hacia la mujer y alentaran contra su pleno desarrollo. Al fomentar la participación de la mujer en las áreas del trabajo, la política, economía, educación y salud, se incide indirectamente en el problema de violencia familiar. Las recomendaciones del CEDAW de enero de 1998 al Gobierno de México incluye la legislación sobre violencia familiar y el aumento de sanciones contra los perpetradores de este delito.

Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer, Copenhague

Asamblea General de las Naciones Unidas 1980

Con más de cinco mil mujeres al foro paralelo de las ONG, se evaluaron los procesos logrados a partir de la Primera Conferencia, se abordaron los mismos temas de la agenda de la Conferencia. Además se trataron asuntos relacionados con la libertad sexual de las mujeres, la retribución al trabajo doméstico que realizan las amas de casa, entre otros temas. Se agregaron además los subtemas de educación, empleo y salud.

Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer, Nairobi

Asamblea General de las Naciones Unidas 1985

Asistieron dos mil delegados y delegadas gubernamentales y aprobaron el documento denominado: "Buscar estrategias para la promoción de las mujeres para el año 2000."

Se examinaron y evaluaron los avances logrados y los obstáculos que se presentaron durante el decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1975-1985) con los mismos temas y subtemas aprobados en la anterior conferencia: igualdad, desarrollo y paz, educación, empleo y salud.

Las estrategias sirvieron de base para la adopción de medidas en los planos nacional, regional e internacional, encaminadas a promover el reconocimiento social de la mujer y el ejercicio de sus derechos humanos.

Al foro paralelo de ONG asistieron 15 mil mujeres. Trataron además de los temas de la agenda de la Conferencia los de mujeres, leyes y desarrollo, derechos de las lesbianas, asuntos de investigación y mujeres en las artes.

Convenios internacionales ratificados por México

Declaración Universal de Derechos Humanos

Asamblea General de las Naciones Unidas 1948

Se refiere a la discriminación contra las mujeres en su artículo segundo indica "toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración sin distinción de raza, color, sexo etc."

Convenio 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1951

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, decidió que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional. Este Convenio se complementa con la Recomendación 90 sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada, 1957

Las mujeres casadas logran el derecho a mantener o cambiar su nacionalidad. Antes de esta Convención la situación legal hacia a una mujer dependía de la opinión de los esposos.

Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1958

La Conferencia General de la OIT adopta el Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación el 25 de junio de 1958 se expide el 15 de junio de 1960. A los efectos de este Convenio, el término "discriminación" comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo (...) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidad o de trato en el empleo o la ocupación. El Convenio 111 se complementa con las diversas proposiciones que se presentan bajo la forma de la Recomendación 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Convención contra la Discriminación en Materia Educativa

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 1960

La discriminación "basada en motivos de raza, color, sexo(...)" en el ámbito educativo se rechaza

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966

En este Pacto se pide que aumente la participación de las mujeres en la vida política, se promueve la igualdad de salarios y el derecho a los ascensos en el sector laboral.

pena. De todo ello resulta que el nuevo Art. 259-Bis del Código Penal que se menciona, es igual a cero, a la nada, gracias a las deficiencias técnicas en la redacción del mismo y perdónenos la audacia de meternos en terrenos que como laboristas nos son ajenos, por mejor corresponder su análisis a los estudiosos del Derecho Penal.

Por otra parte, la sanción o pena prevista en el artículo en cuestión, que en hipótesis imposible sería aplicable al actor de la conducta de que se trata, se fija en "cuarenta días multa", y "si el hostigador fuese servidor público... se le destituirá de su cargo". No se adara en este último caso si la pena de destitución es además de la multa, de modo que, aunque esa fuese la intención, estimamos que dicha multa no procedería, al no precisarse tal cosa.

Por lo que hace a la sanción de "cuarenta días multa", y no siendo cultivadores cotidianos de los asuntos penales, confesamos que en un principio no entendimos tales términos, pues nos parecía trunca o incompleta esa expresión, acostumbrados como estamos a vincular las multas con determinado número de días de salario mínimo general, con el añadido de "vigente en el Distrito Federal o bien en la circunscripción que corresponda". Pero gentilmente la licenciada Edith Ramírez, estudiosa distinguida del Derecho Penal, nos hizo reparar, entre otras cuestiones que han quedado comentadas en párrafos anteriores, en lo que dispone el Art. 29 del Código Penal citado, que en su parte conducente dice: "... El día multa equivale a la percepción neta diaria del sentenciado en el momento de consumar el delito, tomando en cuenta todos sus ingresos...". Esto resuelve la cuestión de lo que significa "días multa", aunque tampoco lo resuelve bien, por las dificultades prácticas para determinar con precisión y veracidad "la percepción neta diaria" del presunto sentenciado.

Más todas las consideraciones últimas salen sobrando, si resulta que el delito de hostigamiento sexual tipificado en el nuevo Art. 259-Bis del Código Penal en cuestión, no existe, al quedar condicionada su punibilidad a la existencia de un perjuicio o daño, lo que no puede ser tratándose de un delito de mera conducta.

Pensamos que el legislador, al condicionar la punibilidad del hostigamiento sexual a que se cause a la víctima un perjuicio o daño, estaba imaginándose las situaciones que se dan en la realidad de la vida cotidiana, cuando por ejemplo una jefe asedia a una empleada con fines lascivos, es decir, quiere finalmente "llevarla a la cama", y al no lograrlo por el rechazo de la subordinada, vengativamente le causa un daño o un perjuicio, consistentes quizá en separarla de su empleo, o en no promocionarla o mejorarla en sus condiciones de trabajo, o bien en marginarla de todo progreso laboral, o probablemente en "congelarla", o sea no darle ocupación alguna para hacerla sentir inútil, con agresión de su dignidad como persona, etc. Indiscutiblemente que en este ejemplo la conducta del hipotético jefe es reprochable, y merece el repudio y desprecio de la sociedad. Sólo que este hecho no se combaté con la expedición del Art. 259-Bis, por sus deficiencias técnico-jurídicas, ya que, como hemos venido reiterando, el solo hecho del asedio lascivo constituye en sí el tipo del delito y daría lugar a la pena establecida; por lo que si después se añade que para que

sea punible es necesario que se cause un perjuicio o daño, este agregado resulta incongruente, y hace jurídicamente inexistente el delito en cuestión.

Ahora que, aún corrigiendo las fallas técnicas del actual Art. 259-Bis, el delito de hostigamiento sexual serviría de muy poco para evitar las conductas infamantes de "jefes" abusivos frente a su personal subordinado. En consecuencia, y no obstante las buenas intenciones del legislador, el fallido delito de hostigamiento sexual no sirve para nada, como tal, en cuanto a evitar o reprimir las conductas inmorales de referencia.

En materia laboral hay otros medios para combatir, así sea con resultados exitosos relativos, esas conductas de los jefes o patrones frente a sus subordinados. La defensa del trabajador está en las propias leyes del trabajo, en hacerlas valer, en exigir su cabal cumplimiento. La misma Constitución, en el primer párrafo introductorio del Art. 123, establece que: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.". Es digno el que tiene respeto de sí mismo, y el trabajo será digno cuando permite que se dé ese respeto. Por otra parte, el Art. 3o. de la Ley Federal del Trabajo expresa una serie de principios que son base de toda relación laboral: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta.". Y ese respeto implica miramiento, consideración, atención de una persona hacia la otra, del jefe al empleado.

Por otra parte, la conducta de hostigamiento sexual del patrón, del jefe, daña lugar por parte del trabajador a la rescisión de la relación laboral sin incurrir en responsabilidad, por clara violación de las fracciones II, III y en su caso IX del Art. 51 de la Ley que se menciona, así como, por el incumplimiento de la obligación que todo patrón tiene de guardar a los trabajadores consideración y respeto.

En efecto, el Art. 51 de la Ley de la Materia, establece las causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador a saber: "I. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, en contra del trabajador, cónyuge, padre, hijos o hermanos, III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo. IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere".

No hay duda de que la conducta de asedio u hostigamiento sexual constituye una falta grave de probidad u honradez, ya que ser probo implica ser íntegro, y la honradez es una cualidad del hombre honrado, una manera de obrar con rectitud e integridad. Es obvio que el patrón o jefe no se conduce con integridad ni rectitud al hostigar sexualmente a un subordinado, y que al hacerlo, comete una falta evidente de probidad u honradez.

Por su parte, el Art. 132 de la Ley citada, en su fracción VI, previene que es obligación del patrón "VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra"; en tanto que respecto a los trabajadores domésticos en particular, cuya relación laboral se regula dentro de uno de los "trabajos especiales" considerados en el Título Sexto de la Ley que se menciona, se establece una obligación semejante en el Art. 337 fracción I: "Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra".

El trabajador que rescinde la relación de trabajo por causa imputable al patrón -como sería en el caso del hostigamiento sexual-, tiene derecho a la indemnización señalada en el Art. 50 de la Ley de que se trata, consistente, en su caso, en el pago de tres meses de salario, más el equivalente de veinte días de salario por cada año de servicios prestados, más el importe de los salarios caídos. Esto con independencia de la sanción que corresponde imponer al patrón por violaciones a las normas de trabajo, y que en los términos del Art. 1002 de la Ley de referencia consistiría en "multa por el equivalente de 3 a 315 veces el importe del salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso".

En cuanto a los docentes o profesores, si alguno incurriese en la conducta de hostigamiento sexual frente a un alumno, independientemente

de sus responsabilidades laborales como mero trabajador, se haría acreedor a la aplicación de las sanciones que previenen las leyes o estatutos que regulan la conducta de los profesores en las instituciones educativas correspondientes. En el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México, por ejemplo, además de su Ley Orgánica expedida por el Congreso de la Unión, tiene sus propios ordenamientos, entre otros el Estatuto General, el Estatuto del Personal Académico, el Estatuto de la Defensoría de los Derechos Universitarios, el Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor, etc. El Art. 93 del Estatuto General de la UNAM previene que: "Los miembros del personal académico y los alumnos serán responsables ante el Tribunal Universitario" y el 95: "Son causas especialmente graves de responsabilidad, aplicadas a todos los miembros de la Universidad: ...Fracción VI. La comisión en su actuación universitaria, de actos contrarios a la moral y al respeto que entre sí se deben los miembros de la comunidad universitaria". Las sanciones que podrán imponerse al personal académico cuando no haya señalada expresamente una pena, serán: a) extrañamiento; b) suspensión; y c) destitución. En los asuntos especialmente graves el caso podrá ser revisado por la Comisión de Honor de la Universidad, en los términos de los Arts. 98 y 100 del Estatuto General mencionado. Además, el Art. 101 del propio Ordenamiento asienta que: "Si al investigar las faltas de carácter universitario aparecen responsabilidades penales, deberá hacerse la consignación respectiva, sin perjuicio de que se impongan las sanciones previstas en este título".

CONCLUSIONES

Primera. El hostigamiento sexual como delito obedece al propósito noble de proteger, sobre todo, a la mujer trabajadora, frente a conductas de acoso lascivo de sus jefes o superiores jerárquicos.

Segunda. Sin embargo, consideramos que el nuevo Art. 259-Bis del Código Penal citado, es una intención fallida del legislador, toda vez que

dicho precepto es inútil por inaplicable desde un punto de vista técnico jurídico. En suma, nadie podría ser sentenciado penalmente por hostigamiento sexual, por las razones expuestas en el cuerpo de este estudio.

Tercera. En todo caso, las propias normas laborales y otros ordenamientos consecuentes, apoyan y defienden al trabajador frente a los patrones jefes o superiores jerárquicos, cuando incurran en conductas de acoso y hostigamiento sexuales al establecer acciones, medios jurídicos de defensa y sanciones al respecto.

Cuarta. En la realidad social, de nada o de muy poco sirven los remedios legales ante las conductas afrentosas que mencionamos, entre otras cosas porque el sujeto ofendido -hombre o mujer-, generalmente no se atreve a denunciar el hecho por vergüenza de tener que hacer con precisión y detalle un relato descriptivo de los sucedidos denunciados.

Quinta. Por otra parte -y aunque esto es por ahora excepcional en nuestro medio-, de existir delito al respecto podría asimismo dar lugar a la contrapartida, o sea a la cara de la moneda: que se cometiese chantaje en contra del jefe, patrón o superior jerárquico, por un empleado o empleada, bajo la amenaza de denunciarlo por acoso sexual, aún no existiendo éste.

Sexta. En última instancia, consideramos que la estrategia adecuada para erradicar las conductas inmorales que se cuestionan, no está de manera principal en las leyes, ni en las laborales ni menos en las penales. Mucho más eficaz sería un programa permanente a través de los medios de comunicación masiva, sobre todo de la televisión, en que se pusiera en evidencia, con estigma y hasta ridiculizándolos, a esos despreciables

seudogalanes que aprovechándose de su influencia o poder jerárquico, pretenden someter a sus bajos instintos a quienes de una forma u otra están dentro de su esfera de influencia. Que día tras día y frente a todo público, se vean estos sujetos retratados en spots alusivos de televisión y de radio, en temas de tele y radionovelas y en otras emisiones especiales, así como en caricaturas y artículos de los periódicos, de modo que fueran por una parte el hazmerreír de las gentes a su alrededor, y por otra el objeto del desprecio y condena drásticos de todo mundo. Creemos que esta estrategia daría mejores resultados, en cuanto a los propósitos planteados, que muchas leyes al respecto.

Ahora que, en efecto, el infierno es un camino empedrado de buenas intenciones.

Octubre 12 de 1992.



Freik.