

93



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN

**LA MATERNIDAD COMO OBSTÁCULO A LA
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

298802

TESIS

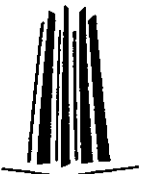
QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA

LIDIA CRUZ ROMÁN

SAN JUAN DE ARAGÓN, ESTADO DE MÉXICO, 2001.





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

Dedico mi tesis a mi familia.

Al Pbro. EULALIO A. GOMEZ:
por su valiosa amistad,
paciencia y comprensión; por
los sinsabores y alegrías y por
su ayuda espiritual y material y
por estar conmigo en los
momentos más importantes de
mi vida.

Y a mis amigos de
generación.

AGRADECIMIENTOS

Le doy gracias a Dios por regalarme el don de la vida.

A mis padres: ABRAHAM ANDRES Y MARIA DE JESUS, por su apoyo, paciencia y comprensión; sabiendo que no hay palabras para agradecer todo lo que me han dado.

Doy gracias a la Máxima Casa de Estudios, por haberme recibido en sus aulas.

A la ENEP, Aragón y a mis maestros.

Le agradezco, a la Lic. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ, mi asesora, por su calidad humana, por su comprensión, respeto y cariño, pero sobre todo por su valiosa amistad.

A mis padrinos: Petra Oros y Francisco Silva, por su confianza y ayuda material y espiritual.

Y a todas las personas que de alguna manera me han apoyado para la realización de este trabajo.

INDICE

LA MATERNIDAD COMO OBSTÁCULO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	I

CAPITULO 1

MARCO CONCEPTUAL.

1.1 Derecho del Trabajo.....	2
1.2 Relación de trabajo.....	6
1.2.1 Contrato individual de trabajo.....	9
1.3 Patrón.....	11
1.3.1 Trabajador.....	13
1.3.2 Madre trabajadora.....	15
1.4. Maternidad.....	16
1.4.1 Embarazo.....	19
1.5. Estabilidad.....	20
1.5.1 Rescisión.....	23
1.5.2 Terminación.....	25
1.5.3 Suspensión.....	26

CAPITULO 2

ANTECEDENTES DE LA MUJER TRABAJADORA.

2.1 El México prehispánico.....	29
2.2 El desarrollo industrial y el trabajo femenino en México	34

2.3	Constitución de 1917 y leyes posteriores.....	49
-----	-----------------------------------------------	----

**CAPITULO 3
LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.**

3.1	Estabilidad Absoluta.....	62
3.2	Estabilidad Relativa.....	67
3.3	Causas de terminación de la relación de trabajo.....	72
3.4	Causas de rescisión de la relación de trabajo.....	79
3.5	Causas de suspensión de la relación de trabajo.....	97

**CAPITULO 4
CONDICION DE TRABAJO DE LA MUJER Y SU ESTABILIDAD.**

4.1	Igualdad jurídica entre el varón y la mujer.....	106
4.2	Los derechos protectores de la mujer trabajadora.....	116
4.3	La maternidad y la estabilidad de la mujer en el trabajo.....	126
	CONCLUSIONES.....	136
	BIBLIOGRAFIA.....	144

INTRODUCCION

El trabajo de la mujer, a través del tiempo ha pasado por una serie de discriminaciones, desigualdades y condiciones precarias que aún en nuestro tiempo todavía no se superan, porque la historia ha dado la referencia de muchos prejuicios en contra de la mujer; en donde notamos que la mayoría de los hombres mexicanos todavía lo creen así, y como ejemplo de esos prejuicios anoto los siguientes: "la mujer tiene largo su cabello pero corta su inteligencia", "si toleras que alguna vez las mujeres alcancen una situación de igualdad contigo entonces desde ese momento se convertirán superiores a ti", por eso es que algunos varones consideran que las mujeres son cosas de ornamento, y deben quedarse en su casa desempeñando los papeles clásicos de la madre buena y abnegada que es; dedicándose sólo a las labores del hogar y la crianza de los hijos.

Es necesario asentar las nuevas necesidades que la realidad exige para las trabajadoras mexicanas, ante las nuevas condiciones marcadas por la empresa de la producción de bienes y servicios que

obtienen para sí una gran riqueza más concentrada y más apoyada por la tecnología que modifican las relaciones obrero patronales; que nulifican los derechos de las madres trabajadoras, que exigen más competitividad en el ámbito laboral.

La trabajadora más competitiva, compromete su vida, su energía y de ser posible sus derechos, lo que implica una renuncia inconsciente de su seguridad y salud. La competencia inter-trabajadoras, incluye más tiempo para laborar; traduciéndose en la pérdida del derecho al descanso durante la jornada diaria, derecho al descanso semanal, el derecho a vacaciones, días festivos y otros más que podrían conducir a negarse así misma el derecho a la maternidad. Este derecho no está consignado como tal en ninguna ley, puesto que no es lo mismo tutelar el embarazo y el parto (que son sólo fases de la maternidad) y considerar erróneamente que no hay necesidad de consignarlo en leyes específicas.

Los derechos para la mujer trabajadora, se conservan confundidos dentro de los derechos y normas para la generalidad de

los trabajadores, y se consideran suficientes sin examinar que la situación social y familiar de la mujer trabajadora; la obligación que recae en ella de realizar todas las tareas hogareñas y maternas sin percepción; y realizar además su trabajo asalariado mínimo, la han obligado a abandonar sus anhelos más preciados de continuar en su trabajo de manera estable, cambiándolo por un autoempleo, por horas de trabajo o por "trabajos tradicionales", vulnerando así la estabilidad de la mujer en su trabajo por causa de la maternidad. Porque en muchas ocasiones la mujer al embarazarse tiene que dejar su trabajo para poder cuidar a su hijo, o se enfrenta a rechazos por parte del patrón, el cual al enterarse que está embarazada, busca cualquier pretexto para despedirla y así evitar pagarle su descanso por maternidad, de igual forma cuando le pide a la trabajadora el certificado de ingravidez periódicamente.

La estabilidad en el empleo es el derecho que tienen los trabajadores y las trabajadoras de permanecer en el puesto de trabajo por todo el tiempo que deseen, mientras no den motivo justificado para

ser despedidos. ¿Acaso la maternidad o el embarazo es motivo de despido?.

Habrá una verdadera justicia social, cuando la ley sea equitativa con la otra mitad de la población, que son las mujeres, que han luchado por la igualdad jurídica, social, familiar y económica, batalla que se ha hecho manifiesta en la permanente aparición de las organizaciones de mujeres; que han logrado hacer visible ante instituciones nacionales y organismos internacionales, la situación y la ubicación de las mujeres respecto de los hombres, a partir de las relaciones de subordinación y de poder basadas en la construcción cultural de "lo femenino" y "lo masculino", creando así las condiciones de discriminación y desventaja que la mujer trabajadora exige que sean eliminadas.

CAPITULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL

En el presente capítulo analizaremos los conceptos básicos de nuestra investigación.

Nosotros tenemos entendido, en un concepto general que derecho: "es un sistema de normas, bilaterales, exteriores, heterónomas y coercibles, con profundo sentido consuetudinario, espiritual y ético que sirve de instrumento a una determinada sociedad humana para encauzar y regular la interferencia intersubjetiva de sus componentes así como, las relaciones con otras sociedades humanas, en busca de la realización de los fines comunes y en vista de valores que le son correlativos como la justicia, la libertad, la seguridad y la justicia social."¹

El derecho se encuentra dividido en Derecho Público, en Derecho Privado y en Derecho Social. El derecho público es aquel que

¹ ACOSTA ROMERO, Miguel, *Teoría General del Derecho Administrativo Primer Curso*, décimaprimer ed. Porrúa, México, 1993 P. 10

regula las relaciones entre el Estado y un particular y se divide en derecho Constitucional, Administrativo, Penal y Procesal. El derecho Privado es aquel que regula las relaciones entre particulares y los sujetos que se encuentran en un mismo plano y se divide en derecho Civil, Mercantil y Procesal. El derecho Social es "El conjunto de principios, Instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles"² y se divide en Derecho Económico, Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social.

Nuestro estudio lo basaremos en la rama del derecho del trabajo, el cual surge con sus propias características y completamente autónomas para proteger a una clase social como lo son los trabajadores.

1.1 DERECHO DEL TRABAJO.

El maestro Mario de la Cueva nos dice que: "el derecho del trabajo se divide en una parte nuclear, subdividida en derecho

² TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Sexta ed., Porrúa, México, 1981. P. 155

individual del trabajo, derecho regulador de las mujeres y de los menores y previsión social... y en una envoltura protectora, a su vez subdividida en el derecho colectivo del trabajo, las autoridades del trabajo y el derecho procesal del trabajo y define al derecho individual del trabajo como la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales del trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo; fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo."³

Con las propias palabras del maestro de Buen que nos define lo que es el derecho del trabajo: "Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social."⁴

³ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, decimaséptima ed., Porrúa, México, 1999. P. 179.

⁴ DE BUEN L., Néstor, *Derecho del Trabajo*, T.I., décima ed., Porrúa, México, 1997. P. 138.

Cuando se legisla bajo la premisa de que la norma jurídica tiene la característica de generalidad, encierra y limita la posibilidad de especificar fenómenos o hechos claros y especiales que debieran regularse. Así los derechos laborales de la mujer mexicana se encuentran contemplados dentro de la legislación general, y sólo tiene un apartado especial, en el Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo, pero que se refiere predominantemente a la etapa periférica del parto, y que sólo abarca del artículo 164 al 167 y del 170 al 172, cuando el universo femenino requiere para su regulación social un código mexicano especializado en derechos de la mujer. La mujer trabajadora no sólo es madre, es la mitad de la sociedad con su carga de trabajo duplicado o triplicado por razones socioculturales e históricas de doble subordinación respecto a su trabajo: el de su hogar y el asalariado, sosteniendo así la pirámide de los segmentos superiores.

Así como ha evolucionado en el derecho laboral el reconocimiento a nuevas figuras jurídicas y con base en la definición del maestro Trueba Urbina que dice: "Derecho del trabajo es el

conjunto de principios, normas e Instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."⁵ Considerando la validez de este concepto en la actualidad, resulta que aún subsisten las raíces de la desigualdad que marcan materialmente diferencias de oportunidades de desarrollo económico y condiciones de vida, derivadas de las relaciones de producción, dentro de las cuales, la clase obrera se ha gestado masivamente en la pobreza.

Agregamos además que en esta actualidad en nuestra Ley debemos arrancar toda raíz en la que se implique solo al genero masculino incluyendo así al femenino, con lo que no estamos de acuerdo, puesto que si hablamos de justicia laboral debemos referirnos directamente a la mujer, para evitar que la omisión incluya en el trato la marginación, eliminando del Derecho esta aberración acostumbrada.

⁵ TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. Cit. P. 135

Por las razones anteriores queremos dar nuestra propia definición de derecho del trabajo que debe incluir al género femenino y no solo en su característica como mujer si no en su calidad de madre también:

Derecho del trabajo es el conjunto de normas e instituciones que tutelan los derechos de los trabajadores, las trabajadoras y las madres trabajadoras para establecer las condiciones del trabajo frente al sector contratante de sus servicios, con la finalidad de limitar el abuso hacia el sector contratado individual y colectivamente, mediante la aplicación de normas y procedimientos cuyo objetivo es llevar acabo la justicia social.

1.2 RELACION DE TRABAJO

Algunos autores consideran que la relación del trabajo se encuentra inmersa en el artículo 123 Constitucional y en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Guillermo Cabanellas nos define la relación de trabajo como: "La caracterización de la actividad laboral en lugar de contrato de trabajo... sin duda, ante la amplitud del vocablo relación, esta resulta innegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo inmediatamente, pero eso no anula la voluntariedad en la contratación del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes."⁶

El maestro Mario de la Cueva nos dice que la relación de trabajo: "Es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias."⁷

⁶ CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, T. VII., R-S, 21 ed., Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1989.

⁷ DE LA CUEVA, Mario Ob. Cit. P. 30

Para nosotros el concepto que más explícito está es el contenido en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, pues lo redacta de una manera más sencilla que a la letra dice: "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."

Donde hay una prestación de trabajo subordinado, se puede presumir la existencia de una relación de trabajo la cual se debe regular por las normas laborales.

Cabe destacar lo que nos dice José Dávalos al respecto de la relación laboral: "Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir, que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir el hecho de que exista un contrato de trabajo

no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral."⁸

De esto concluimos que debemos distinguir entre contrato y relación de trabajo. El contrato es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras que la relación de trabajo es la prestación activa de un trabajo.

La relación de trabajo es el principio y la finalidad del derecho del trabajo, ya que dándose un trabajo subordinado, nada puede impedir que se apliquen las normas de tal derecho.

1.2.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El punto de partida del que derivan todas las consecuencias de la relación obrero patronal, es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel

⁸ DAVALOS, José. *Derecho del trabajo I*, séptima ed. Actualizada. Porrúa, México. 1997. P. 105

que va a aprovecharla o a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender.

Guerrero Euquerio comenta que: "en el derecho del trabajo se designó con el nombre de contrato de trabajo al convenio celebrado entre el patrón y su trabajador, para la prestación de los servicios de éste."⁹

El jurista Krotoschin, en su obra *Tratado práctico de derecho del trabajo* nos dice que: "hay contrato de trabajo siempre que una persona física (trabajador) entre voluntariamente en relación de dependencia con otra (empleador), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo con fines de colaboración, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar que el trabajo no sufra perjuicio, material o moral, a causa de su estado de dependencia incluso en cuanto al desarrollo de su personalidad."¹⁰

⁹ GUERRERO EUQUERIO, *Manual de Derecho del trabajo*, Porrúa, México, 1977, P.29

¹⁰ KROTOSCHIN, Ernesto, *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, T.I, Cuarta ed. Depalma, Buenos Aires, 1987, P.180

El contenido del segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "Contrato. individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario."

La diferencia que existe entre la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo, es que en este último el trabajador se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. En el primer caso la prestación material del servicio en las condiciones señaladas da origen inmediatamente a la relación de trabajo. El contrato vive dentro del Derecho civil; la relación de trabajo es el principio y la finalidad del derecho del trabajo, ya que dándose un trabajo subordinado, nada puede impedir que se apliquen las normas de tal derecho.

1.3 PATRON

A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras las

del empleador, patrono, patrón, empresario, etc.

El jurista Ernesto Krotoschin, en su obra *Tratado Práctico del Derecho del Trabajo*, define que el "Patrono resulta de la contraposición en que éste, lógicamente, debe estar con respecto al trabajador dependiente. Por consiguiente, patrono es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o a varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios. Por lo general el patrono es también empresario, en sentido económico, o dueño de una empresa. Pero esto no es necesario. Hay patronos que no son empresarios, como a la inversa hay empresarios que no son patronos porque no ocupan a ningún trabajador dependiente. También el dueño de casa particular que emplea a una sirvienta o al conductor es patrono. Y este patrono muy bien puede ser al mismo tiempo trabajador dependiente de otro patrono."¹¹

Alberto Briceño nos define al patrón como: "la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o

¹¹ KROTOSCHIN Ernesto, *Ob. Cit* V.I. Depalma, , P. 148-149

más trabajadores."¹²

Nuestra Ley de la materia nos define en su artículo 10 lo que se debe entender como patrón: "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores." Al presentarnos al patrón como una persona física o moral la relación de trabajo no sufre ninguna variación, ya que existirá con uno o con otro, la subordinación ante estos.

1.3.1 TRABAJADOR

Alberto Briceño nos define al trabajador como: "La persona física que presta a otra física o moral un servicio personal subordinado. El concepto anterior distingue los siguientes elementos:

- a) Sujeto obligado: persona física
- b) Objeto de la obligación: prestación de servicios
- c) Naturaleza de la prestación: personal y subordinado
- d) sujeto favorecido: persona física o persona moral."¹³

¹² BRICEÑO RUIZ, Alberto *Derecho individual del trabajo*. Harla, México, 1985 P. 155

¹³ idem

José Dávalos nos dice: "El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas, con apego a las prescripciones de la Ley..., entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales no admiten distinciones..."¹⁴

De la anterior afirmación (no admiten distinciones), el artículo tercero en su párrafo segundo de nuestra Ley nos dice: "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

Nuestra Ley nos define al trabajador en su artículo 8, que a la letra dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado."

En resumen no existe una gran polémica en cuanto a resumir el concepto de trabajador, ya que en el origen de nuestra ley laboral se planteó el tratamiento especial, dentro de nuestra constitución, a la clase obrera y trabajadora en general. En cuanto a la consideración

¹⁴ DAVALOS, José, Ob. Cit. . P. 90

del maestro Trueba Urbina, sobre el término subordinación, estamos de acuerdo en que "una gran cantidad de términos usados en derecho, son burgueses, como el concepto de patrón, termino y concepto que no ha sido superado y que al igual que la subordinación son o corresponden a una realidad que no ha variado, puesto que efectivamente el trabajador es subordinado porque su contraparte el patrón tiene más rango económico, de él dependen sus condiciones de trabajo y sus condiciones de vida propia y las de su familia. Para cambiar se requiere de otra revolución en el Derecho. No es posible equiparar a desigualdades, ni introducir una mejor definición, puesto que el trabajador sigue siendo explotado y sus condiciones sólo se han adaptado al modo de producción de cada etapa histórica."¹⁵

Así que estamos de acuerdo con el concepto de la Ley Federal del Trabajo. Y para ser consecuentes solo debe agregarse "o trabajadora" después del término trabajador.

1.3.2 MADRE TRABAJADORA

La única definición que pudimos encontrar nos la da Guillermo

¹⁵ TRUEBA URBINA, Ob. Cit. P. 132

Cabanellas y nos dice madre trabajadora: "la maternidad eventual próxima, actual o reciente es objeto de medidas protectoras para la obrera o empleada madre, y para su hijo o hijos, nacidos o de alumbramiento esperado."¹⁶

Es evidente que este concepto no ha sido estudiado por los diferentes autores, además, de que no se le da la importancia adecuada, aunque en nuestra Ley, la madre trabajadora se encuentra regulada en el título V, referente al trabajo de las mujeres, en el cual se aborda la protección que se le brinda a la mujer trabajadora con relación a su maternidad, así como sus derechos y obligaciones. Dentro de este título uno de los más importantes derechos que tiene la madre trabajadora es de gozar de un período prenatal y postnatal, los cuales se computan como antigüedad, cuando ejerce su maternidad.

1.4. MATERNIDAD

Dice el maestro Manuel Chávez Asencio que "no solo lo coercible es materia del derecho. La concepción, gestación y

¹⁶ CABANELLAS, Guillermo, Ob. Cit., T.V. J-O, P. 253

nacimiento son hechos naturales del hombre que se toman en consideración por el derecho".¹⁷

Y paternidad, significa en sentido estrictamente gramatical calidad de padre, como maternidad significa calidad de madre."¹⁸

Para este autor, la maternidad es un hecho susceptible de prueba directa y, por consiguiente, perfectamente conocido. Los elementos para la filiación en relación a la maternidad son el parto y la identidad."¹⁹

Por otro lado en la Enciclopedia Universal Ilustrada nos proporciona el siguiente concepto: "Maternidad es la asistencia de la mujer, tanto durante el embarazo, como en el alumbramiento y en el período que sigue a éste, ha dejado de ser una función puramente caritativa para transformarse en un deber social impuesto por el

¹⁷ CHAVEZ ASENCIO, Manuel, *La Familia en el Derecho*, Segunda ed., Porrúa, México, 1992, P.1

¹⁸ *ibid.* P. 2

¹⁹ *ibid.* P.11-12

Estado. De aquí multitud de disposiciones, como las protectoras de la embarazada."²⁰

No estamos totalmente de acuerdo con los conceptos anteriores ya que consideramos que la maternidad es un estado psicológico o mental y físico que se manifiesta orgánicamente mediante el embarazo, fase de nueve meses, seguida en buen término, de el parto; la lactancia de entre nueve meses a un año; fase de puericultura; proceso de adaptación a la alimentación común y transmisión cultural social e interna o familiar que concluye como etapa primaria al momento de su ingreso al sistema de educación escolarizada, cuando se puede considerar cierta independencia del niño o la niña.

Para efectos del derecho laboral, consideramos que se protege por los artículos 165,166,167, 170, sin que se defina a la maternidad.

²⁰ ENCICLOPEDIA UNIVERSAL ILUSTRADA EUROPEO AMERICANA, T VII, Espasa-Calpe, S.A. Madrid 1988

1.4.1 EMBARAZO

"La palabra "embarazo" en la acepción gramatical que nos interesa, significa el estado de preñez de la mujer y el tiempo que dura el mismo, o sea el lapso que transcurre desde el momento de la concepción hasta el alumbramiento."²¹

"Dícese también de la mujer embarazada, que se haya en estado de gravidez o en cinta (del latín incinta, que quiere decir "no ceñida"). La determinación del estado de gravidez y de la posible duración del mismo, ofrece una gran importancia porque afecta jurídicamente a la filiación y a los derechos patrimoniales del nasciturus y, en consecuencia, a los derechos de aquellas otras personas que pueden depender de la condición legal que se atribuya a la criatura engendrada. El embarazo dura desde el momento de la concepción hasta el parto."²²

Atendiendo a lo que nos dice el Diccionario Enciclopédico Grijalbo de que " Embarazo es: el proceso y cambios orgánicos

²¹ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, T. IX, Driskill, Argentina, 1977, p 937.

²² ibid. Pp. 737-738.

implicados por la anidación y gestación de un óvulo fecundado en el útero. En la mujer suele durar 280 días y termina con el parto, o con el aborto."²³

Para los dos autores citados arriba el embarazo es el estado orgánico que comienza con la concepción y termina con el parto o el alumbramiento, y en algunos casos con el aborto. Creemos que no existe ningún problema para este concepto, y aunque la ley de nuestra materia tampoco hace mención a algún concepto o definición de embarazo si lo menciona en su Título Quinto en Trabajo de las Mujeres.

1.5 ESTABILIDAD

Es bien sabido que antes del nacimiento del derecho del trabajo en el artículo 123 de la Constitución de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patrones, quienes podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la

²³ DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO, Grijalbo, Colombia, 1994, P.683

desocupación. La lucha por la conservación del empleo contribuyó a conservar el régimen de explotación, pues ante todo los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir en unión de su familia.

"Al nacer el derecho del trabajo en nuestro país en el artículo 123 los trabajadores mexicanos, no solo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo al despido. Consignando expresamente el originario artículo 123 la consagración de la estabilidad en el empleo".²⁴

El Doctor Hugo Italo Morales opina que la " estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato"²⁵.

²⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit., P. 297.

²⁵ MORALES SALDAÑA, Hugo Italo, *La estabilidad en el Empleo*, Trillas, México, 1987, P. 19

Por otro lado el Dr. Néstor De Buen dice que: "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación "natural."²⁶

"La verdadera estabilidad consiste pues en el derecho que se reconoce al trabajador de continuar en su empleo, hasta cuando quiere y puede hacerlo."²⁷

Nosotros, estamos totalmente de acuerdo con el concepto que da el Dr. Hugo Italo al referirse sobre la estabilidad, y creemos

²⁶ DE BUEN L., Néstor, Ob. Cit., P. 598.

²⁷ ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Ob. Cit., T. X, P. 790.

conveniente dejar los conceptos así, ya que, ahondaremos más en este tema en el capítulo tres.

1.5.1 RESCISION

Para el Maestro De Buen la rescisión "es el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto. Debemos precisar que la rescisión solo opera con respecto a las relaciones individuales, pero no a las colectivas."²⁸

Por su parte el Maestro Mario de la Cueva nos dice al respecto que es: "la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones."²⁹

La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación,

²⁸ DE BUEN L., Néstor, Ob. Cit. P. 593

²⁹ DE LA CUEVA, Mario, Ob Cit. P. 241

en el caso de que el otro, como dice en la definición, incumple gravemente sus obligaciones, por lo tanto el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse. El ejercicio de esa potestad esta condicionado por algunos presupuestos: a) un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación; b) el incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de naturaleza grave; y c) el dato relevante en la rescisión radica en la circunstancia de que se trata siempre de un acto humano carente de necesidad física, por lo tanto, que pudo haberse evitado."³⁰

"La rescisión del contrato de trabajo es el modo de resolución por el cual cesa su eficiencia por mutuo consentimiento o por la declaración de la voluntad del empleador o del empleado, independientemente de la intervención judicial. Puede ser por tanto bilateral o unilateral, conforme se realice de común acuerdo o en contra de la voluntad de alguna de las partes."³¹

³⁰ idem

³¹ GOMES, et al. *Curso de Derecho del Trabajo*. (CISNEROS BERMUDEZ, Miguel) T.I., Séptima ed., Cárdenas Editor. México, 1979. P. 487.

En nuestra ley de la materia la rescisión esta regulada, en el capítulo cuarto; en los artículos 46 y 47.

A continuación Transcribiremos el artículo 46: "El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad".

1.5.2 TERMINACIÓN

"La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación."³²

La terminación es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica.

Por su parte el Maestro De Buen dice: "Entendemos por terminación de la relación de trabajo la cesación de sus efectos a partir

³² DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. P. 242

de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación se extinguen la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias."³³

Estamos de acuerdo en que la esencia de la terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación.

La Ley de nuestra materia no nos menciona ningún concepto de terminación; solo menciona en el artículo 53 las causas de terminación de las relaciones de trabajo; y las enumera en cinco fracciones.

1.5.3 SUSPENSION

"Una relación de trabajo puede ser paralizada sin la disolución del vínculo contractual que la forma. A esa paralización se denomina técnicamente suspensión del contrato de trabajo."³⁴

³³ DE BUEN L., Néstor, Ob. Cit. P. 596

³⁴ GOMES et al. Ob. Cit. P.465

Por su parte el Maestro Mario de la Cueva nos dice: "La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una Institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo."³⁵

"La suspensión no solamente no produce la disolución de la relación de trabajo, sino al contrario, su finalidad es mantenerla viva, en estado latente o estático, para decirlo así, dentro del propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que la produjo y pueda surtir nuevamente todos sus efectos."³⁶

El Maestro García Alonso nos dice que: " la suspensión entraña idea de temporalidad. Por consiguiente, cesada la causa determinante de la suspensión, la relación vuelve a adquirir los efectos y lograr la

³⁵ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit., P. 234.

³⁶ *ibid.* P. 235

situación en las consecuencias que van ligadas a su existencia misma como tal."³⁷

Con los conceptos anteriores entendemos que la suspensión es cuando desaparecen provisionalmente los efectos contractuales, para que renazcan algún tiempo después, teniendo por objeto conservar la vida de las relaciones contractuales. La ley de la materia la regula en los artículos 42,43,44 y 45.

³⁷ ALONSO, GARCIA, Manucl, *Curso de Derecho del Trabajo*, Quinta ed., Ariel, Barcelona, España, 1975, P. 577.

CAPITULO DOS

ANTECEDENTES DE LA MUJER TRABAJADORA

En este capítulo analizaremos los antecedentes de la madre trabajadora, para darnos cuenta como era tomada y tratada en cuenta, y así establecer en que momento se empezaron a reconocer sus derechos.

2.1 EL MEXICO PREHISPANICO

El imperio Azteca representó a todos los grupo prehispánicos de mesoamérica, a quienes dominó y por esta situación, le correspondía enfrentar la invasión europea. “Los testimonios indígenas recuperados por los españoles, reflejan fundamentalmente la vida social, familiar y económica de los aztecas. El pueblo azteca se componía del común del pueblo o masehuales, constituido por aquellas personas que requerían del ejercicio de un trabajo para subsistir y por los nobles y señores, clases privilegiadas, que obtenían

de la primera los elementos que requerían para satisfacer sus necesidades."³⁸

El pueblo azteca no registro más conflicto de tipo social, que el que se conoce con el pacto del pueblo. Este pacto es en realidad un acuerdo en el que intervinieron por una parte, la clase guerrera y por otra el común del pueblo, o sea, los masehuales. Este se originó a raíz de querer declarar la guerra al rey de Azcapotzalco, pero como esta idea sólo fue apoyada por los sacerdotes y guerreros se llegó a dicho pacto, fue entonces cuando el rey propuso que si se perdía la guerra, dejaría a su suerte a los que la habían llevado a cabo. A su vez, el pueblo se comprometió a servir a las clases superiores si se ganaba la guerra.

De una manera singular su ideosincracia y mística militar, hacía que consideraran a la embarazada como guerrera que durante el parto luchaba contra la muerte. Si vencía el trofeo era el niño o la niña.³⁹

³⁸ CASTORENA, Jesús, J., *Manual de derecho Obrero, Sexta ed., México, 1984, P. 36*

³⁹ TUÑÓN PABLOS, Enriqueta, *El álbum de la mujer, V.I. INAH, México, 1991. P.20*

Enriqueta Tuñón Pablos autora del Volumen I del álbum de la mujer, consigna: "Si la madre moría, se le llamaba mocihuaquetzque o mujer valiente y se la lavaba, se la vestía con ropa nueva y se la enterraba en el patio del templo de las diosas Cihuanpipiltin, ya que se consideraba que la mujer muerta en el parto tenía los mismos méritos que el guerrero muerto en combate, por lo que eran deificadas, siendo su papel acompañar al sol desde el medio día hasta el anochecer. Por esta razón las mujeres muertas en el parto eran codiciadas por los jóvenes guerreros, que deseaban apoderarse de su dedo medio izquierdo y los cabellos para hacerse valientes y triunfadores en la guerra."⁴⁰

Con discursos admonitorios, la sociedad azteca celebraba cada acontecimiento que iniciara una etapa de la vida humana, expresión que marcaba la importancia que tenía el individuo para la comunidad en la que nacía, así como enaltecer a las madres prehispánicas, por su papel tan apreciable a la hora de parir y hasta en caso de morir en el parto, se le investía de un alto grado de valentía.

⁴⁰ ibid. P 21

Los cuidados para las embarazadas eran numerosos, y abarcaban aspectos conductuales, alimenticios y emocionales, todos dirigidos a proteger y asegurar los nacimientos. Entre los cuidados consignados se encuentran los siguientes:

- No abusar de relaciones sexuales, para no dejar lisiado al niño.
- No cargar objetos pesados.
- No bañarse en temazcal continuamente.
- No dormir de día para que no naciera deforme el niño.
- No enojarse para evitar aborto.
- No entristecer.
- Cumplir sus antojos.
- No ver lo "colorado" para que no naciera atravesada la criatura.
- Durante el primer trimestre de embarazo se recomendaba tener relaciones sexuales moderadas para dar fuerza al niño.
- Antes del parto suspender las relaciones sexuales.
- Al momento del parto la bañaban.

- Se invocaba a los dioses y a la tierra, etc.

La reproducción humana tenía un gran significado para la comunidad de principio a fin, "El sistema de atención prenatal seguía diversos pasos siendo el primero el anuncio que hacía la embarazada de su nuevo estado. Al séptimo u octavo mes se hacía un agasajo en que se contrataba a la comadrona que había de atender el parto, quien daba a la embarazada un baño de temazcal donde hacía maniobras sobre el vientre para colocar al feto en buena posición. Algunos días antes de parto, la comadrona se iba a casa de su paciente."⁴¹

La atención dedicada a la embarazada y al niño supone un estado físico y mental distinto al habitual en la mujer; pero además se infiere una inversión de tiempo durante la espera, lo que puede significar que la mujer no desarrollaba actividades de esfuerzo común como sería el trabajo normal. Si consideramos que la cantidad de prohibiciones implicaban en la mujer la obediencia, al sentirse el

⁴¹ ibid. P. 20

centro de atención de su familia, su comunidad y dioses, y que enfocaba sus acciones hacia una alimentación especial y movilidad controlada, no es posible que sobrellevara las dos condiciones: la normal y la especial, al mismo tiempo por la exigencia de su propia cultura.

2.2 EL DESARROLLO INDUSTRIAL Y EL TRABAJO FEMENINO EN MEXICO

Respecto al trabajo de la mujer, en la época prehispánica, se menciona en la Revolución Social de México que al cultivar el hombre la tierra, la recolección vino a resultar una labor femenina entre los mayas quichés y que "en las rudas faenas agrícolas siempre estuvo la mujer...la mujer maya siempre fue la colaboradora principal del hombre."⁴² Otra situación se dio entre los totonacas, de la época arcaica, en donde la mujer tuvo un lugar de importancia pues ejerció el

⁴² GONZALEZ RAMIREZ, Manuel, *La Revolución Social de México*, T. II, Fondo de Cultura Económica, México, 1985. P. 143

gobierno de la economía doméstica y atendió a la educación de los primeros años infantiles."⁴³

Entre los mixtecozapotecas las mujeres nobles y las plebeyas "se dedicaban...a las labores de tipo doméstico. Nunca tuvieron participación civil, porque formaban la fuerza central de la organización familiar, y porque auxiliaban al hombre con gran esmero en las tareas del campo y de la artesanía."⁴⁴

La mujer de esa época, además de cumplir con el trabajo doméstico y de crianza de los hijos, tenía definido su papel como trabajadora fuera del hogar al desarrollar actividades, para contribuir al sostenimiento familiar. Así la mujer se desempeñaba como tejedora, hilandera, costurera, guisandera, médica (partera-curandera), vendedora de plumas hiladas con algodón; hierbas comestibles, atolli, cacao, etcétera."⁴⁵ La mujer popular corrió la suerte de los suyos, los macehuales, los que vivían al día y representaban ese sector productivo de la sociedad donde hubo pobreza y alta mortalidad. "Es

⁴³ *ibid.* P. 145

⁴⁴ *ibid.* P. 150

⁴⁵ TUÑÓN PABLOS, *Enriqueta*, Ob. Cit. P. 134

claro que la mujer macehual tenía que salir a ganarse la vida que no había de estar sólo en casa trabajando y cuidando niños"⁴⁶

"La conquista en la primera mitad del siglo XVI, aportó los primeros elementos para la franca subordinación de la mujer: las indígenas quedaron convertidas por lo común en esclavas o sirvientas."⁴⁷

"A través del Imperio Español, los grandes centros capitalistas transforman las colonias de América en campo de acumulación primitiva, fuente de oro, plata, mercado para su producción y abastecedor de productos coloniales."⁴⁸

"El surgimiento del capitalismo de los siglos XVI a XVIII produce en la metrópoli la acumulación del capital, en la colonia la descapitalización y el empobrecimiento, en la primera el surgimiento de la clase obrera, en la segunda la difusión de la esclavitud."⁴⁹

⁴⁶ *ibid.* P. 162

⁴⁷ ENCICLOPEDIA DE MEXICO, T. V., SEP, México, 1987. P. 2684

⁴⁸ SEMO, Enrique, *Historia del Capitalismo en México*, Era, México, 1986. P 17

⁴⁹ *idcm*

"Más todavía. Como se obliga a las mujeres de los indios a servir en las casas de las haciendas, fue necesario autorizar el trabajo de ellas, sólo si fuera su voluntad prestarlo; destinándolas a las tareas propias de su sexo, a cambio de darles cal, leña, agua, la ración de maíz y algún salario mensual. Las mujeres solteras también podían trabajar, pero esto, con permiso de sus padres."⁵⁰

"En 1753, con una población aproximada de cien mil habitantes, la capital del virreinato disponía de gran número de mujeres trabajadoras, así como de niñas que iniciaban tempranamente su aprendizaje.

En términos generales, puede apreciarse que, entre las mujeres que ejercían algún tipo de trabajo, aparte de las consabidas tareas de su hogar se contaban casi la tercera parte de las mujeres españolas, más de la mitad de las indias y mestizas, y más de las tres cuartas partes de las negras y mulatas libres. En cuanto a las esclavas resulto

⁵⁰ GONZALEZ RAMIREZ, Manuel, Ob. Cit. P. 183

lógico considerar que todas ellas trabajaran. Así mismo había muchas niñas trabajadoras, aunque en proporción bastante inferior."⁵¹

La colonización española de América formó parte del proceso histórico de creación del mercado mundial capitalista⁵², que se alimentó con metales preciosos y materias primas extraídos del nuevo continente. "La exportación de plata caracterizó al antiguo régimen, pues fue el producto secular de su industria. Por su abundancia al invadir mercados europeos, transformó a la economía del planeta; así mismo fue la que produjo la fama de riqueza con la que se nimbó a México. Durante la colonia y el transcurso del siglo XIX la misma plata y el oro fueron los metales preciosos que motivaron la presencia de la Nueva España y del México independiente después, en los renglones de la explotación mundial."⁵³ Las mujeres indígenas mestizas y las negras esclavas fueron sometidas a la explotación sexual y económica: " los historiadores no han evaluado aún la cuantía del plusproducto generado por el trabajo de la mujer latinoamericana durante la colonia. Ella trabajaba, sin ningún tipo de remuneración, en

⁵¹ TOSTADO GUTIERREZ, Marcela, *El álbum de la Mujer*, V.II., INAH, México. P. 174

⁵² *ibíd.* P.161

⁵³ GONZALEZ RAMIREZ, Manuel, *Ob. Cit.* P. 434

las plantaciones y haciendas, dedicadas a la producción de artículos para la exportación"⁵⁴.

La economía de subsistencia estuvo en las manos femeninas, así como la alfarería y el tejido pero también "fueron incorporadas abruptamente al régimen de explotación "integradas" mediante el uso de la violencia y doblemente explotadas."⁵⁵ En los ingenios de azúcar trabajaban mujeres esclavas, los centros mineros requerían mujeres como cocineras, criadas o prostitutas; en la mayoría de los gremios de trabajadores las mujeres no tenían acceso."⁵⁶

"Las ocupaciones tradicionales de las mujeres en los siglos XVII Y XVIII eran las de profesoras (amigas) o costureras, en las que ganaban sueldos sumamente bajos. A mediados del siglo XVIII se empleaban a las mujeres como hilanderas de seda y en las fábricas de velas y de cigarros. A medida que progresaron las ideas sobre las

⁵⁴ TOSTADO GUTIERREZ, Marcela, Ob. Cit. P. 161

⁵⁵ *ibid* P. 162

⁵⁶ *ibid*. P. 166

reformas económicas en el siglo XVIII, los economistas ilustrados sugirieron la utilidad del trabajo de las mujeres fuera del hogar."⁵⁷

"La manufactura concentrada de los siglos XVII Y XVIII permitió el empleo masivo de hombres en un mismo centro de trabajo. La ocupación de las mujeres en estas manufacturas fue marginal debido que para el manejo de instrumental se requería una gran fuerza física. Pero la revolución industrial que tomó auge a principios del siglo pasado posibilitó que las máquinas concentrasen la fuerza física y la habilidad manual, con lo cual se incrementó, de manera paulatina, el uso de la fuerza femenina de trabajo. Este cambio originó que las mujeres fuesen desprendidas de sus hogares y aprovechadas como fuerza barata de trabajo."⁵⁸

"El empleo de las mujeres en las fábricas textiles y de tabacos fue no sólo aceptable sino ambicioso. En 1779 Carlos III, con el fin de alentar el trabajo de las mujeres en las industrias, abolió las disposiciones de los gremios que impedían a las mujeres dedicarse a

⁵⁷ idem

⁵⁸ CASTELLANOS SUAREZ, José Alfredo, et al., *Antecedentes históricos de las mujeres costureras en México*, (folleto), Uach (s.a) P. 3

ciertos oficios y en 1784 emitió un decreto que permitía a las mujeres aceptar cualquier ocupación que fuera compatible con su sexo, con su decoro y con su fuerza. Esta disposición se hizo extensiva a la Nueva España en 1798. La gran mayoría de las ocupaciones que los ministros del rey Carlos sugerían como adecuadas para las mujeres eran, sin embargo, de un carácter femenino aceptable, como peinadoras, encajeras, tejedoras de seda y de lana, y otras semejantes...Subsistía por lo tanto, el hecho de que las mujeres trabajaran en las fábricas o en las calles cuando sus circunstancias económicas las obligan a hacerlo y una gran mayoría de las que trabajaban no eran blancas. Una verdadera dama se quedaba en su casa."⁵⁹

"Las mujeres amasadoras o panaderas trabajaban artesanalmente en pequeños talleres familiares; pero también funcionaban grandes tahonas, verdaderos obrajes en los que laboraban varias mujeres contratadas por un jornal y retenidas, a veces, para el pago de deudas contraídas inicialmente."⁶⁰

⁵⁹ TOSTADO GUTIERREZ, Marcela, Ob. Cit. P. 166

⁶⁰ *ibíd.* P. 170

"No es sino hasta el siglo XVIII cuando puede hablarse de un capitalismo preindustrial en el pleno sentido de la palabra. En los países dependientes y coloniales, el desarrollo del capitalismo es discontinuo: se ve interrumpido una y otra vez por los cambios de las economías de la metrópoli y por las sacudidas del mercado internacional."⁶¹

Después del movimiento de independencia, las mujeres mexicanas continuaron su trabajo fuera del hogar. Por las calles y mercados las principales distribuidoras de alimentos eran las mujeres tortilleras, chíeras, vendedoras de flores, frutas, pulque, pan, freidoras de carne para los arrieros, y en la segunda mitad del siglo XIX las mujeres iniciaban su integración al trabajo como obreras textiles y en fábricas de cigarros y tenían los grados de maestras, oficiales y empleadas cuya actividad era fundamentalmente manual."⁶²

La historia muestra que las mujeres y(los niños) fueron las primeras víctimas de la expansión industrial experimentada por las

⁶¹ SEMO, Enrique, Ob. Cit. P. 17

⁶² TUÑÓN PABLOS, Julia, El álbum de la mujer. V.III., INAH, México, 1991, Pp. 178-188

naciones europeas durante las primeras etapas del desarrollo capitalista debe explicarse teniendo en cuenta tanto la situación de clase social de las propias mujeres como el rol específico desempeñado por cada país en la nueva división internacional del trabajo.⁶³

En México las mujeres Trabajadoras iniciaban su lucha por demandas propias en la segunda mitad del siglo XIX; lucha que tuvo su origen cuando las fábricas textiles y tabacaleras, absorben mayoritariamente la mano de obra femenina, que favorecía la producción.

La investigadora Esperanza Tuñón, consigna en su obra mujeres que se organizan, que las mujeres en las fábricas laboraban "en condiciones aún peores, en razón de su sexo, que las de sus compañeros varones, (lo que) que ya desde 1857 se den en Veracruz

⁶³ ALONSO HERRERO. José Antonio, *Mujeres maquiladoras y microindustria doméstica*, Fontamara, México. 1991.P.16

y Jalisco importantes huelgas, donde, además de las demandas generales de aumentos de salarios y reducción de la jornada, se pide también licencia de maternidad y protección a los hijos de las trabajadoras"⁶⁴, y que, "en 1862 aparece y circulan en Veracruz, un manifiesto sin pie de imprenta que recoge demandas particulares de las mujeres obreras y, entre 1880 y 1885 en el marco de la intensa lucha sindical que se desarrolla en el país, se suceden una gran cantidad de huelgas protagonizadas y dirigidas por mujeres"⁶⁵, pero aún con su valiosa participación sindical enfrentaron "la reticencia de las organizaciones gremiales y políticas de la clase obrera de la época especialmente del Gran Círculo de Obreros Libres (GCOL) creado en 1871 y de sus publicaciones: El Hijo del trabajo, El Socialista, La Internacional y la Comuna, ya que éstos siguiendo la línea de la Primera Internacional Comunista sobre el problema de la mujer, si bien denunciaban la situación de degradación en que el capitalismo coloca a la mujer y a la familia proletariada, seguían sosteniendo que el mejor lugar posible para ésta era el hogar, su más loable función la

⁶⁴ TUÑÓN PABLOS, Esperanza, *Mujeres que se organizan*, UNAM, Porrúa, México, 1992, P.17

⁶⁵ ídem

maternidad y sus mejores virtudes la abnegación, la dulzura y la sumisión."⁶⁶

Una tercera jornada se presenta ante la mujer obrera: su participación en la lucha antiporfirista por medio de los clubes liberales y, "organizaciones de mujeres, maestras y obreras textiles en su mayoría, que confiaban en el triunfo sobre la dictadura modificaría su situación de opresión, a través de la promulgación de la legislación laboral y social"⁶⁷ en los distintos frentes.

Escribe la misma autora que "esta participación de las mujeres en los distintos frentes de la lucha sindical, política y feminista a fines del porfiriato explica, aunada a las características propias de toda situación de lucha armada, la amplia participación femenina en la Revolución mexicana de 1910-1917"⁶⁸ que, repercutió por lo menos en dos aspectos importantes relacionados con la imagen de la mujer. Por un lado, los hombres del pueblo comenzaron a considerarla como compañera de lucha y los jefes revolucionarios a contemplarla

⁶⁶ *ibid.* P. 18

⁶⁷ *ibid.* P. 19

⁶⁸ *ibid.* P. 20

necesariamente en sus proyectos de gobierno; por otro las mujeres mismas lograron una mayor autoestima que, en las difíciles condiciones posrevolucionarias, les permitió a muchas de ellas mantenerse organizadas y demandando derechos y reconocimientos a su actuación durante la etapa de la lucha armada.⁶⁹

Entre los resultados más destacados de su actuación se considera la promulgación en 1914 de la Ley del Divorcio y en 1916 el Código de Relaciones Familiares.

Pero de hecho "la mayoría de las mujeres excepcionales, que habían participado en las filas de los ejércitos populares, habían sido junto con esos movimientos, derrotadas de hecho y excluidas de las negociaciones del Constituyente."⁷⁰

"Sin embargo, dentro del constitucionalismo, existieron también planteamientos relativamente avanzados sobre la problemática de la mujer que, si bien esencialmente paternalistas e interesados en

⁶⁹ ibíd. P. 21

⁷⁰ ibíd. P. 22

erradicar las formas más peligrosas de fanatismo religioso que pudieran amenazar al nuevo régimen, permitieron abrir algunos espacios a las reivindicaciones femeninas."⁷¹

Ya en pleno siglo XX, cuando en nuestro país tiene auge el movimiento feminista en la etapa postrevolucionaria, que "no obstante que el feminismo ha tenido en México diversas manifestaciones especialmente a partir de la tercera década del siglo XX la situación que ocupa actualmente la mujer no ha sido resultado exclusivo de sus esfuerzos colectivos; más bien deriva de los cambios sociológicos, económicos y culturales inherentes al proceso de creciente industrialización."⁷²

Es así como se ha confundido el ascenso de la mujer al mercado de trabajo como liberación femenina y sus logros legislativos como resultados de movimientos exclusivos, cuando la mayoría de las mujeres de clases populares continúan en situaciones deplorables de trabajo y de vida, sobrellevando lo que sociológicamente se conoce

⁷¹ idcm

⁷² ENCICLOPEDIA DE MEXICO, Ob. Cit., T. V, 2684

como la doble jornada, que se traduce en doble subordinación no reconocida en la ley, al considerarla como un obrero común sin más responsabilidades que el trabajo asalariado, siendo que el mismo obrero depende logísticamente del trabajo de la mujer, madre, esposa, hermana, hija, por tradición y cultura.

La historia nacional del trabajo demuestra que, "las mujeres, como antaño pero de distinta manera, contribuyen con su trabajo al desarrollo del capitalismo sin recoger los frutos de tales esfuerzos."⁷³ Dejando todo su desgaste de energía y por lo tanto sus derechos en una invisibilidad programada sistemáticamente por la irracionalidad de la ganancia capitalista.

Esta situación muestra que "históricamente, los capitalistas y sus representantes han acudido a las diferencias raciales -negros-, las diferencias de edad -niños-, o las diferencias sexuales -mujeres- para incrementar y facilitar la extracción de plusvalía hasta límites inimaginables"⁷⁴ ... nuestra tesis es que dentro del modo de producción

⁷³ ALONSO HERRERO, José Antonio, Ob. Cit., P. 17

⁷⁴ *ibíd.* P. 179

capitalista la integración de las mujeres en la estructura ocupacional remunerada no genera automáticamente un proceso de liberación.”⁷⁵

Como país dependiente, la situación de los trabajadores esta determinada por el mercado mundial, y la condición de mujer, trabajadora y madre dista mucho de la imagen de aparente conformidad por acceder al trabajo, ya que sin que se margine de éste, requiere de nuevas condiciones, desde luego favorables que induzcan su participación con beneficios palpables en reconocimiento a su contribución básica al desarrollo industrial, que depende en gran medida del sostenimiento de la mano de obra, alimentada, cuidada, procurada en aspectos humanos y materiales por la mujer en general y en particular por la mujer trabajadora.

2.3 LA CONSTITUCIÓN DE 1917, Y LEYES POSTERIORES

El antecedente histórico inmediato de la Constitución de 1917 fue la revolución armada iniciada en 1910 contra la dictadura del general Porfirio Díaz. A este movimiento se le atribuyen características

⁷⁵ *ibid.* P. 16

de: social, antifeudal, democrático, popular y jurídico "por que sus postulados quedaron consagrados en la Constitución Política de 1917."⁷⁶

Para el doctor Felipe Tena Ramírez solo ha habido dos revoluciones que establecieron un orden constitucional en nuestro país: la revolución de Ayutla y "La constitucionalista de 1913, que como aquella, varió en forma violenta los fundamentos constitucionales del Estado Mexicano, por más que al iniciarse tomó como bandera la restauración del orden constitucional anterior."⁷⁷

Los precedentes social y políticamente importantes para los trabajadores mexicanos, son los movimientos de huelga severamente reprimidos en Cananea, Sonora, el primero de junio de 1906 y en Río Blanco, Veracruz, el 7 de enero de 1907, hechos que influyeron para que una vez derrocado el general Porfirio Díaz y al asumir la presidencia Francisco I. Madero se creara el "Departamento del Trabajo", por ley del 18 de diciembre de 1911 "entre cuyas

⁷⁶ ENCICLOPEDIA DE MEXICO, T. II., SEP, México, 1984, P. 1760 P. 1762

⁷⁷ TENA RAMIREZ, Felipe, *Derecho Constitucional Mexicano*, Porrúa, México. 1980, Pp. 65-66

realizaciones se cuenta la elaboración del Primer Contrato Colectivo del Trabajo para hilados y tejidos."⁷⁸

Realmente la burguesía representada por Venustiano Carranza, se opuso tenazmente a la incorporación de preceptos sociales en la Constitución que originalmente planearon, pero los diversos acontecimientos y los documentos emanados de los movimientos sociales contenían las necesidades obreras y campesinas para construir un nuevo modelo jurídico, en el cual se garantizaran mínimamente las nuevas condiciones de vida y trabajo del pueblo, resultando una combinación de teorías burguesas y derecho social. Definitivamente el segundo daría valor a la primera Constitución en el mundo que consignó derechos constitucionales de las clases pobres de México. La primera revolución político-social de este siglo, esencialmente burguesa pero con resplandores sociales, es sin lugar a dudas la nuestra. Proclamó las necesidades y aspiraciones del pueblo mexicano, especialmente del proletariado del campo y urbano, hasta plasmarlas jurídicamente en la Constitución de 1917, en el cual

⁷⁸ SOTO PEREZ, Ricardo, *Nociones de Derecho Positivo Mexicano*. Esfinge, México, 1992, P.121

resaltan reformas sociales convertidas en estatutos o normas de la más alta jerarquía jurídica.

"La teoría social de nuestra Constitución, emerge de los siguientes documentos: Plan del Partido Liberal del 1 de julio de 1906; Plan de San Luis Potosí del 5 de octubre de 1910; Plan de Ayala del 25 de noviembre de 1911, Plan Orozquista del 25 de marzo de 1912, decreto de adiciones al Plan de Guadalupe del 12 de diciembre de 1914; ley del 6 de enero de 1915 y Pacto celebrado entre el Gobierno Constitucionalista y la casa del Obrero Mundial del 17 de febrero de 1915. Estos documentos contienen la esencia social de nuestra revolución. Liberar a las masas de la dictadura política y económica y de la esclavitud en el trabajo, proteger a determinados grupos humanos, campesinos, artesanos, obreros y, en general, transformar la vida de nuestro pueblo hacia metas de progreso social. La mexicanidad de estos postulados es evidente aunque la ideología social de los mismos es de contenido universal en particular en cada país."⁷⁹

⁷⁹ BAEZ MARTINEZ, Roberto, *Derecho de la Seguridad Social*, Trillas, México, 1991, P. 65

De 200 diputados que asistieron al Congreso de Querétaro, sólo tres eran obreros; sin embargo se lograron implementar debates sobre los derechos de los trabajadores. "los diputados Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Victorio E. Góngora habían presentado un proyecto de adiciones del artículo 5° consignando algunas garantías en favor de los trabajadores, en lo que se refiere a la jornada de trabajo y a la resolución de los conflictos obrero- patronales, por medio de comités de conciliación y arbitraje. En el dictamen de la comisión de Constitución (compuesta por Francisco J. Mujíca, Alberto Román, Luis G. Monzón, Enrique Recio y Enrique Colunga) se aceptan algunas de las adiciones propuestas."⁸⁰

El artículo 5° entró a debates, Alfonso Cravioto "consideraba necesario: primero, quitar del artículo 5° lo relativo a los derechos de los trabajadores y, segundo, por la importancia de éste reconocimiento redactar un artículo especial que contuviera los derechos que

⁸⁰ NORIEGA CANTU, Alfonso, *Los derechos Sociales creación de la Revolución de 1910 y de la Constitución de 1917*, UNAM, México. 1988, P. 15

consignaba el proyecto del artículo 5° y los demás que fueran pertinentes.⁸¹

Diputados como Jara por Veracruz y Héctor Victoria por Yucatán, insistían en sus intervenciones sobre aspectos relativos a la reducción de la jornada y por primera vez en la historia, en el Constituyente se discutía la creación de bases jurídicas que prohibieran el trabajo nocturno de las mujeres y los niños.⁸²

Quizá estos insistentes reclamos se daban a la irracional explotación que caracterizaba a las haciendas henequeneras del sureste del país, en donde los esclavos iniciaban labores desde las 3:45, hasta que la luz del día desaparecía y quienes trabajan en los "cascos" de las haciendas, continuaban trabajando más horas de la noche, debido a que los hacendados establecían altas cuotas de producción que el esclavo tenía que cubrir involucrando a su mujer y a

⁸¹ *ibid.*, P. 104

⁸² *idem*

sus hijos "casi todas las mujeres y niños de la hacienda pasaban una parte de la jornada en el campo."⁸³

Ley Federal del Trabajo de 1931

La situación que se vivía en 1917, despertó entre los trabajadores la necesidad de preservar sus derechos sociales, a través de la creación de diversas leyes de trabajo estatales, empiezan a nacer las federaciones, las confederaciones; pero la situación comenzó a complicarse cuando surgen las huelgas y los conflictos colectivos, ya que muchas veces los conflictos comprendían a dos o más estados, y no se sabía cuál de ellos debía resolver conforme a su jurisdicción. "Ante esta situación, el seis de septiembre de 1929, se modificó el artículo 123, en su párrafo introductorio y la fracción décima del artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución de una sola ley de trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y

⁸³ DE BUEN L., Néstor, Ob. Cit. P. 345

a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma."⁸⁴

Con la intención de federalizar la Ley, "La Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero- patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo, este documento publicado por la C.T.M., con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la ley de 1931."⁸⁵ Esta ley...fue expedida por el congreso de la Unión y promulgada por el presidente de la República el 18 de agosto de 1931.

"La Ley se divide en once títulos y, teóricamente, en 685 artículos. En realidad son bastante más, en razón de haberse incorporado los artículos relativos al salario mínimo y a la participación de los trabajadores a las utilidades de las empresas (arts. 100-A 100-

⁸⁴ DAVALOS, José, Ob. Cit. P 72

⁸⁵ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. P.54

a 100U); los relativos al trabajo de las mujeres y los menores (110-A a 100-L) y los de las tripulaciones aeronáuticas (132 bis a 159 bis)."⁸⁶

Con relación a las madres trabajadoras, se determinó:

Que la madre no podía realizar actividades que pusieran en peligro su vida o la de su hijo.

Se le concedió un periodo de descanso de seis semanas antes y seis posteriores al parto.

La extensión del periodo de descanso en los casos en que se encuentre imposibilitada a causa del embarazo.

Dos descansos de media hora por día para amamantar a su hijo.

Durante su embarazo percibirá de su salario íntegro, y en caso de prórroga gozará del 50% de su salario por un periodo no mayor de sesenta días. Podrán regresar a sus puestos siempre y cuando no transcurra más de un año de la fecha del parto.

⁸⁶ DE BUEN L., Néstor, Ob. Cit., P. 41-42

El período prenatal y postnatal se computará dentro de la antigüedad.

Ley Federal del Trabajo de 1970

Antes de hablar sobre esta legislación, consideramos necesario hacer una breve anotación del ordenamiento anterior a esta ley.

Anteriormente a 1962, se encontraba regulado el trabajo de las mujeres junto con el trabajo de los menores en un mismo capítulo. "Pero las reformas de 1962 dividieron esta materia en dos capítulos. Consideró el legislador de 1962 que el derecho regulador del trabajo de las mujeres persigue finalidades distintas a las normas destinadas a la protección de los menores."⁸⁷

La Ley Federal de Trabajo de 1970, "fijó por primera vez en nuestro derecho la finalidad que correspondería en el futuro a los textos constitucionales y legales, a cuyo efecto dijo en el artículo 165

⁸⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Ob. Cit. P. 455

que las modalidades que se consignan en la ley tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad."⁸⁸

Al hacerse este señalamiento no se esta dando a la mujer un derecho como ser humano, sino a la mujer como madre trabajadora que ejerce su derecho a la maternidad.

En marzo de 1975 se reformó "nuevamente la Ley Federal del Trabajo, precisamente a petición de algunas mujeres que protestaban por que no tenían los mismos derechos del hombre ante la ley. El presidente Echevarría abrogó el artículo 169 que obligaba al patrón a pagar el tiempo extra en 200% más del salario ordinario y a partir de entonces las mujeres que trabajaban tiempo extra solamente tienen derecho al 100% más del salario ordinario, ya que el artículo 164 de la ley en vigor previene que las mujeres disfrutarán de los mismos derechos que los hombres y, en consecuencia, también tienen las mismas obligaciones."⁸⁹

⁸⁸ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. P. 444

⁸⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Trillas, México, 1997, P. 328

Es claro que la condición de mujer trabajadora, solo tiene mayor valor jurídico en cuanto a ser protegida solo en una etapa de la parte reproductiva; sin que se consideren otras características que podrían repercutir en su relación laboral, como sería la etapa crítica de la menstruación, y la etapa difícil de la menopausia cuando aún se encuentran activas laboralmente, y son condicionantes que guardan distancia abismal con la condición de otro trabajador de sexo masculino.

CAPITULO TERCERO

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

En este capítulo entraremos en materia de la estabilidad, tomando en cuenta que sólo en nuestro capítulo primero mencionamos algunos conceptos. Es así como "la idea de estabilidad en el trabajo, nació en Querétaro, en el año de 1917, sin que se pueda decir quien fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera."⁹⁰

"La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación."⁹¹

⁹⁰ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit, P.219

⁹¹ idem

En esencia, por estabilidad debemos tratar de entender que es; una idea que refleja duración, firmeza, seguridad, es decir algo que no puede ni debe ser arrebatado simplemente porque sí.

"El principio general en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo."⁹²

"La estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro...porque aquél que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia."⁹³

3.1. ESTABILIDAD ABSOLUTA

"La estabilidad de los trabajadores alcanza su punto álgido en el problema de la disolución de las relaciones de trabajo, porque es

⁹² DE BUEN L., Néstor, Ob. Cit. P.597

⁹³ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., P.219-220

ahí donde entra en juego la voluntad del patrono."⁹⁴

"Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador."⁹⁵

"La carta fundamental de 1917, en su artículo 123 fracción XXII, otorgó a los trabajadores asalariados un régimen de "estabilidad absoluta", permitiéndoles la posibilidad de reincorporarse a su trabajo en todos los casos en que fueran víctimas de despidos injustificados."⁹⁶

El artículo 123 actual, no difiere a lo que "el constituyente supo resolver como uno de los problemas fundamentales en materia laboral,

⁹⁴ *ibid.* P.21

⁹⁵ *idem*

⁹⁶ MORALES SALDAÑA, Hugo Italo, Ob. Cit. P. 49

al señalar la permanencia como regla general de la prestación de servicios."⁹⁷

Ahora transcribimos nuestro precepto, en los siguientes términos: "Artículo 123 Constitucional, Fracción XXII. El patrono que despida a un obrero 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, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

⁹⁷ Idem

El trabajador despedido injustificadamente, tenía dos opciones: el cumplimiento de su contrato de trabajo o el pago de una indemnización; y únicamente él tiene el ejercicio de escoger cualquiera de ellas.

El maestro Mario De la Cueva nos dice que: "El principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo: partiendo de la convicción de que la estabilidad en el trabajo sería una mentira si pudieran establecerse libremente períodos de duración de las relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos los cuales quedaría disuelta la relación y separado el trabajador de la empresa."⁹⁸

Por esa razón la vigente Ley Federal del Trabajo señala como regla general la prestación indefinida de servicios; y lo menciona en el artículo 35. "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."

⁹⁸ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. P. 222

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, interpretó la idea de la permanencia de los trabajadores en sus empleos; por lo que nos permitimos transcribirla a continuación: Tesis 587, J. 6ª época, 4ª Sala, Apéndice 1995, Tomo V parte. SCJN, P. 388(IUS 2000).

“Trabajadores, estabilidad de los. Modalidades. Las disposiciones del artículo 24 fracción III de la Ley Federal de Trabajo, consignan la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley del Trabajo considera como causas razonables de disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe; si la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad, no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizarán. El segundo caso que reconoce la Ley como causa razonable de disolución es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio

que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la Ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que: " si vencido el término del contrato, subsisten las causas que le dieron origen a la materia del trabajo se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias". Otras causa están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección, prive a un obrero de su ocupación."

Nota: Los artículos 24, 39 y 126 citados, corresponden al 25, 39 y 53 de la Ley Federal del Trabajo actual.

La estabilidad absoluta "siempre obliga al patrón a reinstalar, mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio."⁹⁹

3.2 ESTABILIDAD RELATIVA

El maestro Mario De la Cueva nos comenta al respecto que:
"Se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en

⁹⁹ MORALES SALDAÑA Hugo Italo, Ob. Cit. P.23

grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización."¹⁰⁰

Víctor Roussomano, nos indica con acierto que el estudio de la estabilidad relativa, debe hacerse atendiendo la naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo..."la estabilidad relativa admite la posibilidad del despido a criterio del empleador, en tanto no se someta al pago de la indemnización legalmente impuesta."¹⁰¹

Esto se traduce en un obstáculo para despedir, pero sólo en función de que el patrón se obligue a indemnizar, de ahí la relatividad del principio, siendo criticable en cualquier sistema, de derecho positivo el aprobar el despido injusto mediante el pago de una indemnización.

La estabilidad relativa constituye la excepción a la duración indefinida de la relación y contrato de trabajo, hablándose en nuestro

¹⁰⁰ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., P. 221

¹⁰¹ MOZART ROUSSOMANO, Víctor, *La Estabilidad del trabajador en la empresa*, Cárdenas, México, 1981, P. 10.

derecho vigente de contrato por tiempo determinado y contrato para obra determinada.

El carácter excepcional de los contratos de trabajo por tiempo y obra determinados se traduce en la exigencia de requisitos formales específicos -celebración por escrito- debiéndose hacer constar: objeto, condiciones y duración del contrato y en consecuencia, la omisión de estos requisitos hará que el contrato se repute de duración indefinida.

"En el caso de labores temporales, la vigencia del contrato no se deja a voluntad de las partes, sino a la propia naturaleza del servicio; por esta razón, constituyen circunstancias excepcionales: el tiempo determinado, la sustitución del titular, las inversiones de un capital determinado en casos de explotación de minas y los múltiples contratos de los regímenes especiales de v.g.: (Función, evento, viaje, etc.)."¹⁰²

Esto se traduce en el artículo 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo, y que a continuación transcribiremos:

¹⁰² MORALES SALDAÑA, Hugo Italo, Ob. Cit. P.51

"Artículo 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza."

"Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley."

La estabilidad conferida al trabajador contratado por tiempo u obra determinados dependerá en el primer caso, de los requisitos exigidos por la ley para su celebración; y en el segundo caso, de la naturaleza del trabajo que se va a prestar. Dicha estabilidad de suyo es relativa, aún cuando el artículo 39 otorga el beneficio de la prórroga, pero sólo mientras perdure la circunstancia de subsistir la materia de trabajo.

"La estabilidad relativa supera todos los inconvenientes que de ella podrían resultar, logra una mayor tranquilidad económica, un incremento de la producción y mejora las relaciones humanas al impedir despidos caprichosos y arbitrarios."¹⁰³

Según las disposiciones de la estabilidad relativa, el despido siempre es posible, de acuerdo con el criterio del patrón, en tanto que se someta al pago de la indemnización impuesta legalmente.

"Al considerar que los patronos podrían violar los preceptos fundamentales a que se refiere nuestra Ley Federal del Trabajo, que pretenden garantizar a los trabajadores su trabajo en forma indefinida (o por lo menos mientras duren las circunstancias que motivaron su contratación) se establecieron causas razonables para la separación."¹⁰⁴ Las que a continuación nos referiremos.

¹⁰³ *ibid* P.23

¹⁰⁴ *ibid*. P. 51

3.3 CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN

En los regímenes de estabilidad relativa cualquiera de las partes se encuentra en posibilidad de terminar el contrato, ya sea por causas ordinarias, extraordinarias o especiales.

"Existen diversos criterios de clasificación de las causas de terminación de las relaciones de trabajo; para tratar de diferenciar el punto de estudio presentamos el siguiente cuadro sinóptico:

- I. Terminación ordinaria
 - a) Unilateral
 - 1. renuncia
 - 2. jubilación
 - b) Por voluntad de las partes
 - 1. Por mutuo consentimiento
 - 2. Vencimiento del término
 - 3. Conclusión de la obra
 - 4. Causas estipuladas en el contrato

c) Causas ajenas a la voluntad de las partes

1. Fuerza mayor o caso fortuito
2. Muerte del trabajador
3. Incapacidad del trabajador
4. Cesión o quiebra del patrón
5. Las demás causas de extinción de los contratos o imposibilidad (colectivas)

II. Terminación extraordinaria

Por voluntad de las partes

1. Despido (rescisión del patrón)
2. Retiro (rescisión del trabajador)

III. Causas sui generis de terminación

1. Cláusula de exclusión
2. Insometimiento al arbitraje.¹⁰⁵

Vamos a dar una breve explicación de cada una de ellas:

Renuncia: "Se entiende como el derecho que tiene el trabajador para separarse definitivamente de su empleo; es una forma

¹⁰⁵ ibíd. Pp. 84-85

unilateral de terminar con el contrato de trabajo, ya que se trata de un deseo del trabajador para no continuar prestando sus servicios, sin que exista una causa de incumplimiento."¹⁰⁶

Jubilación: "Es el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores cuando han cumplido cierto periodo de servicios y llegan a una determinada edad."¹⁰⁷ "Esta figura laboral es una conquista de los trabajadores lograda a través de la contratación colectiva; no esta contemplada en la Ley."¹⁰⁸

Por mutuo consentimiento: "Esta causa de terminación implica la renuncia del trabajador a su trabajo y la conformidad por parte del patrón."¹⁰⁹

El vencimiento del término, conclusión de la obra y causas estipuladas en el contrato, se derivan de los artículos 36,37 y 38 de la ley, por tratarse de contratos por tiempo determinado, por obra o para la explotación de minas... en estos supuestos se está en presencia de

¹⁰⁶ ídem

¹⁰⁷ íbid P. 86

¹⁰⁸ DAVALOS, José, Ob. Cit. P. 174

¹⁰⁹ íbid. P.172

estipulaciones señaladas; o modalidad, plazo o condición del acto jurídico."¹¹⁰

La fuerza mayor o caso fortuito: "La fuerza mayor implica la idea de un accidente que debe su origen a la naturaleza, en cambio el caso fortuito expresa la idea de un hecho debido al hombre."¹¹¹

La muerte del trabajador: si atendemos al concepto de trabajador que es la persona física que presta a otra física o moral, un servicio personal y subordinado. Esto quiere decir que "una de las características del servicio es que éste es personal, y al ya no existir el trabajador, que es quien presta el servicio, no puede existir tampoco, la relación laboral, la cual se da por terminada."¹¹²

Incapacidad del trabajador: "cuando un trabajador ésta incapacitado física o mentalmente para prestar su servicio, que debe ser personal, la relación se da por terminada. Al trabajador en este

¹¹⁰ MORALES SALDAÑA, Hugo Italo, Ob. Cit. P. 87

¹¹¹ DAVALOS, José, Ob. Cit. P. 176

¹¹² *ibid.* P 173

supuesto, le es materialmente imposible desempeñar su trabajo por estar afectada su salud o integridad física."¹¹³

Cesión o quiebra del patrón: "por el concurso o quiebra legalmente declarados, la autoridad competente a los acreedores, resuelve el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajadores. La cesión o transmisión de bienes con él animo de que continúe la explotación, denominada sustitución patronal, no afecta las relaciones de trabajo de la empresa, ya que el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones que se derivan de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido, este periodo, subsiste únicamente la responsabilidad del nuevo patrón, siempre y cuando se les de el aviso correspondiente al sindicato o a los trabajadores."¹¹⁴

¹¹³ *ibid.* P.174

¹¹⁴ MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo, *Ob. Cit.* Pp. 88-89

Las demás causas de extinción de los contratos o imposibilidad, "constituyen causas de terminación los casos previstos en el artículo 434 de la ley, llamados causas colectivas."¹¹⁵

Despido: "es el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que en consecuencia, queda separado del trabajo."¹¹⁶

Retiro: "se habla de que existe un retiro, cuando existe una causa de rescisión imputable al patrón."¹¹⁷

Cláusula de exclusión: "el artículo 395, que consagra la cláusula de exclusión, derecho de los sindicatos titulares de los contratos colectivos de trabajo, para que el patrón admita únicamente como trabajadores, a sus miembros, y el de exigir, si así fue acordado con el patrón, que éste separe del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o que se separen."¹¹⁸

¹¹⁵ *idem*

¹¹⁶ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. P.251

¹¹⁷ DAVALOS, José, Ob. Cit. P.144

¹¹⁸ MORALES SALDAÑA, Hugo Italo, Ob. Cit. P.98

Insometimiento al arbitraje: "este es otro de los casos de terminación, que ha quedado consignado en los artículos 947 y 948 de la ley reformada(1980)...Los preceptos anteriores frecuentemente se confunden con los artículos 49 y 50 de la legislación ordinaria. Toda vez que provienen de la misma fracción XXI del artículo 123 apartado "A" Constitucional."¹¹⁹

Hemos señalado como la doctrina clasifica las causales de terminación, ahora fijaremos las causales que nos enumera el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 53. Son causales de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

¹¹⁹ ibíd. P. 100

- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434."

En los casos a que se refiere el artículo 434, son de terminación colectiva.

3.4 CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

"Por regla general en todo contrato de carácter civil es que el incumplimiento, por alguna de las partes, de las obligaciones contraídas por el mismo contrato, da derecho a la otra a rescindirlo."¹²⁰

En cuanto a la rescisión laboral, se necesita considerar "además de la rescisión tradicional, de obligaciones que por ley nacen para el trabajador en relación con su patrón, ya que su incumplimiento da lugar a sanciones que el patrón aplica y que va desde la sencilla

¹²⁰ GUERRERO, Euquerio. Ob. Cit. P.273

amonestación verbal hasta la separación del trabajo, que, en nuestro concepto, es la pena máxima que puede aplicarse a un trabajador."¹²¹

"La rescisión de la relación de trabajo tiene ciertas características fundamentales como son:

- a) Es un acto unilateral, supone la conducta de uno sólo de los sujetos de la relación laboral.
- b) Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.
- c) Es un acto formal; se debe dar por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a lo dispuesto a los tres últimos párrafos del artículo 47."¹²² "Según las reformas de la Ley Federal del Trabajo publicadas en enero de 1980."¹²³

¹²¹ *idem*

¹²² DAVALOS, José, Ob. Cit. Pp. 140-141

¹²³ GUERRERO, Eugenio, Ob. Cit. P. 274

Como todas las normas jurídicas, las disposiciones sobre la rescisión tienen que ser interpretadas, pero será una interpretación restrictiva y siempre en beneficio del trabajador, por las razones siguientes: la rescisión es una medida de excepción, pues su efecto consiste en disolver las relaciones de trabajo, lo que si bien no se encuentra en oposición radical con el principio de estabilidad, porque no sería posible dejar al arbitrio del trabajador el cumplimiento de sus obligaciones, sí lo suprime en los casos concretos a los que se aplica. Dentro de este mismo orden de ideas, el carácter excepcional de la institución surge de la existencia de causas expresas de rescisión y de causas análogas igualmente graves, pues unas y otras constituyen la prueba de la intención de la Ley de no permitir la rescisión sino en casos inevitables.¹²⁴

Estas causas expresas de rescisión se encuentran consignadas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación mencionaremos.

¹²⁴ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. P.213

"Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

Fracción I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

Esta fracción creemos que no tiene mayor problema, "a semejanza de lo dispuesto para el período de prueba, también aquí se señalan 30 días, a fin de que deje de tener efecto esta causa de rescisión."¹²⁵

Fracción II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obren en defensa propia.

¹²⁵ GUERRERO, Euquerio, Ob. Cit. P. 290

"La probidad debe entenderse como la rectitud, la honbría de bien, la decencia en el obrar, la lealtad. El trabajador que con sus actos o sus expresiones, dentro del trabajo, pero en relación con terceros, desprestigia a la empresa a la que presta sus servicios, es un individuo falto de probidad. El trabajador que cobra un salario por realizar un trabajo determinado, y en lugar de hacerlo se dedica a actividades diferentes para su provecho personal o de terceros, comete una falta de probidad; el trabajador que informe falsamente a sus superiores y los induce a incurrir en errores que puedan crear conflictos a la empresa o acarrearle perjuicios, es un trabajador falto de probidad."¹²⁶

"De esta se desprenden dos elementos: en primer término, la existencia de la falta, y en segundo lugar, que la misma ocurra durante las labores, esto es, durante las horas de trabajo."¹²⁷

En cuanto a las injurias el mismo autor nos dice que: "la Comisión encontró que su definición es tanto o más difícil que la del

¹²⁶ *ibid.* P. 278

¹²⁷ DE LA CUEVA, Mario, *Ob. Cit.* P. 243

concepto de faltas de probidad, entre otras razones, porque la injuria no se tipifica con sólo las palabras pronunciadas, sino que requiere la intención de denostar."¹²⁸

Los actos de violencia, amagos y malos tratamientos se comenta que se introdujo una variante, "salvo que medie provocación o que obre el trabajador en defensa propia", una salvedad que se aceptó, primeramente, porque es frecuente que los capataces o jefes de grupo traten despectivamente o injurien o intenten golpear a los trabajadores, y en segundo lugar y principalmente, porque si el patrono o su personal directivo provocan al trabajador o si éste obra en legítima defensa, no se le puede imputar ningún acto culposos, si no a la inversa, el responsable de los sucesos será el provocador."¹²⁹

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

¹²⁸ *ibíd.* P. 245

¹²⁹ *idem*

En esta fracción se dan las mismas circunstancias que la anterior, sólo que esta se da cuando se comete contra algún trabajador.

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

En esta fracción, se refiere "a la falta cometida fuera de las horas de trabajo, pero agrega un elemento nuevo: "que haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo", por lo tanto, que revista una especial gravedad."¹³⁰

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

¹³⁰ idcm

"El legislador señaló el hecho de que el trabajador ocasione perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de éstas, a dichos edificios, obras, etc., siempre y cuando lo haga intencionalmente... los perjuicios aquí sancionados, pueden referirse también a los productos elaborados o a la administración de servicios, ya que el daño que resiente el patrón es del todo similar y aveces hasta más grave cuando el objeto o el servicio que adquiere o recibe el público da lugar a reclamaciones justificadas por los defectos que adolezcan."¹³¹

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

"Se configura la causa de rescisión cuando los citados perjuicios, aunque no intencionales, sean graves y que no habiendo dolo si exista una negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio."¹³²

¹³¹ GUERRERO, Euquerio, Ob. Cit. P. 281

¹³² idcm

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

"La intención de causar perjuicios es prueba de bajeza de alma, y la imprudencia grave, especialmente si pone en peligro la seguridad del establecimiento o la vida de las personas... por otra parte la causa de rescisión encuentra un apoyo legal en el artículo 135, fracción I. De la Ley nueva que prohíbe a los trabajadores" ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro la seguridad de las personas o de los establecimientos en los que se preste el trabajo."¹³³

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

"La sociedad tiene sus normas éticas que forman las buenas costumbres y el actuar en contra de ellas es lo que un hombre normal

¹³³ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. Pp. 245-246

puede calificar como un acto inmoral...se refiere principalmente a cuestiones relacionadas con la sexualidad."¹³⁴

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

"El artículo 134, fracción XIII, obliga a los trabajadores a "guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos de que tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen y de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa". En concordancia con la fracción novena, de estas dos disposiciones fluyen los elementos de la causal de rescisión: la revelación de los datos y el perjuicio."¹³⁵

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

¹³⁴ GUERRERO, Euqerio, Ob. Cit. P. 282

¹³⁵ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. P.246

"La Corte señala dos requisitos para la procedencia de la excluyente de responsabilidad: ante todo, que el trabajador de aviso al patrono de la causa que motiva la inasistencia, y después que acredite su realidad ante el mismo patrono."¹³⁶

"Las cuatro o más faltas de asistencia no es necesario que sean consecutivas, pero si que lo sean dentro del periodo de treinta días mencionado en esta fracción."¹³⁷

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

"La subordinación que marcamos como la característica esencial del contrato de trabajo implica, desde luego, el sometimiento del trabajador a las órdenes del patrón, de tal modo que si el primero se niega a acatar los mandatos que recibe del segundo, no puede hacer otra cosa la Ley sino considerar clara la causal."¹³⁸

¹³⁶ *ibid.* P.247

¹³⁷ GERRERO. Eucherio, *Ob. Cit.* P. 283

¹³⁸ *ibid.* P. 285

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

"En caso de que el trabajador se niegue a adoptar los (sic) medidas pertinentes, él mismo sufre el perjuicio de un riesgo o enfermedad pero el patrón es quien esta obligado a cubrir una indemnización y otras prestaciones...Luego entonces, al verse perjudicado también por la negativa del trabajador a acatar las instrucciones, debe por lo menos tener el derecho a despedirlo."¹³⁹

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

¹³⁹ MORALES SALDAÑA, Hugo Italo, Ob. Cit., P.95

En esta fracción, creemos que no es necesario dar alguna explicación, debido a que consideramos que esta claro el hecho que en ella se describe.

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

Mientras que la prisión preventiva es motivo de suspensión, la pena de prisión es motivo de rescisión de las relaciones de trabajo, porque le impide al trabajador dar el cumplimiento de su contrato.

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

"La aplicación de la analogía, se deja a juicio de la autoridad laboral; ésta puede dar por rescindido el contrato si el acto es similar y de consecuencias idénticas a cualquiera de las hipótesis en las cuales procede la rescisión."¹⁴⁰

¹⁴⁰ *idem*

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

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

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

En el caso de que el trabajador se vea despedido injustificadamente, y el patrón no compruebe la causa de rescisión; el trabajador puede intentar que se le reinstale en su trabajo o que se le indemnice con tres meses de trabajo, según se consigna en el artículo 48 de la Ley de la materia.

"Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Como ya hemos venido mencionando, que si por alguna causa justificada el trabajador es despedido, le corresponden las indemnizaciones que se consignan en el artículo 50; o bien en los casos que menciona el artículo 48, quedando el patrón eximido de la reinstalación.

"Artículo 49. 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 desempeñaba 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.

"Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año en una cantidad igual al importe de los

salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; 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 hubiese prestado sus servicios;

- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones."

Mencionaremos las causas de rescisión de la relación de trabajo que nos consigna el artículo 51.

"Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del

mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

- II. Incurrir el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o 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;
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de

- condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere."

"Artículo 52. 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 y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50."

3.5 CAUSAS DE SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Ahora nos toca dar mención a las causas de suspensión de la relación de trabajo; en el capítulo primero comentamos los conceptos que nos parecieron más propios, sin abundar mucho en ellos.

"La suspensión es un derecho de los trabajadores porque no permite que la relación laboral se disuelva, por el hecho de que el trabajador no preste sus servicios temporalmente."¹⁴¹

En el artículo 42 de la Ley encontramos la generalidad de causas legales, de suspensión, a continuación las transcribiremos:

"Artículo 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y de pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador";

Esta suspensión de la relación de trabajo es una medida preventiva para proteger la salud, de los demás trabajadores que laboran en la empresa, pues corren el peligro de contagio. "El trabajador debe de dar a conocer al patrón las enfermedades que padezca, tan pronto como tenga conocimiento de ellas."¹⁴²

¹⁴¹ DAVALOS, José, Ob: Cit., P. 126

¹⁴² ibid. P.127

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

Esta fracción excluye los riesgos de trabajo, por estar sujetos a un régimen especial. La causa de esta suspensión es un accidente o enfermedad general que imposibilite al trabajador para prestar sus servicios.

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

"Es frecuente que un trabajador actúe en defensa de la persona o de los intereses del patrono y que transcurran algunos meses o años para que la justicia reconozca esa excluyente. La Comisión reconoció

que en esa hipótesis, el patrono debe cubrir al trabajador los salarios que dejó de percibir, porque se trata de un riesgo de la empresa."¹⁴³

IV. El arresto del trabajador;

Es una situación de hecho que impide al trabajador la prestación del trabajo. "O lo es en virtud de una sanción de tipo administrativo o judicial por faltas menores."¹⁴⁴

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

"El desempeño de cargos y servicios consignados en el artículo 5° Constitucional, son, entre otros, los siguientes: el servicio de las armas, los de jurados, cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta, que son obligatorios; como también es obligatorio

¹⁴³ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., P. 237

¹⁴⁴ DAVALOS, José, Ob. Cit., P. 128

por la fracción III de la Constitución: alistarse y servir en la guardia nacional para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos o intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior. Estos servicios impiden al trabajador realizar su trabajo."¹⁴⁵

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes; y

No creemos que haga falta explicación alguna a esta fracción.

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

¹⁴⁵ *ibid.* P. 129

"Se suspende la relación laboral cuando al trabajador le faltan los documentos necesarios para prestar su servicio, tales como: licencias, certificados de salud, pasaporte, etc., y se suspende con el propósito de que el trabajador los obtenga."¹⁴⁶

El maestro Dávalos considera, que en la fracción II del artículo 170 de la Ley, "existe suspensión de la relación laboral, aún cuando no lo establece la Ley como tal, en el caso del alumbramiento de la madres trabajadoras, durante el descanso de seis semanas y seis después de la fecha del parto, el patrón tiene obligación de pagar el salario en su totalidad."¹⁴⁷

"El patrón, conforme a lo dispuesto en la letra de la Ley, en los casos de suspensión de la relación laboral, no tiene obligación de dar aviso al trabajador por escrito, de la fecha y causa o causas que originaron la suspensión. Pero por analogía caso debe aplicarse en este caso el artículo 47 de la Ley... no sólo se debería avisar la causa

¹⁴⁶ *idcm*

¹⁴⁷ *ibíd.* Pp. 129-130.

de la suspensión, sino también el tiempo que va a durar esa suspensión."¹⁴⁸

"Artículo 43. La suspensión surtirá efectos:

- I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;
- II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

¹⁴⁸ *ibid.* P. 131

- III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y
- IV. En el caso de la Fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses."

"Artículo 45. El trabajador deberá regresar a su trabajo:

- I. En los casos de las fracciones I,II,IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión, y
- II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión."

La regla general establecida por el artículo 42 de la suspensión de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, tiene sus excepciones como es el caso de los descansos con motivo de la maternidad; aún

cuando existe una suspensión de la relación laboral, el patrón tiene la obligación de pagar el salario.

CAPITULO CUARTO

CONDICIÓN DE TRABAJO DE LA MUJER Y SU ESTABILIDAD

4.1 LA IGUALDAD JURÍDICA ENTRE EL VARÓN Y LA MUJER

"¿Qué es la igualdad? El artículo 3°, de la Ley Federal del Trabajo, nos dice que no se podrán establecer distinciones entre los trabajadores; esto quiere decir que debe haber igualdad. La igualdad es la posibilidad que y la capacidad que tiene una persona, igualmente considerada, de ser titular de derechos y contraer obligaciones, en los mismos términos en que lo haría cualquier otra persona. Es decir no se deben hacer distinciones. En este caso, las mujeres tienen el mismo derecho para buscar actividades, para tener trabajos, para educarse, para adiestrarse, para capacitarse, exactamente igual que los varones."¹⁴⁹

¹⁴⁹ MEMORIA, *Las Mujeres en la Agenda Legislativa de Género: retos y perspectivas*, Talleres Gráficos de México, México, 2000, P. 40

La autora Alma L. Spota nos comenta al respecto que: "En términos generales, en el pensamiento y en la práctica de los pueblos civilizados, de cultura occidental-cristiana, se proclama que uno de los derechos fundamentales del ser humano es el de la igualdad jurídica. Así lo afirman las constituciones... tal vez sea oportuno citar el artículo 1 y el primer párrafo del 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948:

"Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros."

"Artículo 2: 1. Toda persona tiene los mismos derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición."¹⁵⁰

¹⁵⁰ SPOTA VALENCIA, Alma L. *La Igualdad Jurídica y Social de los Sexos*, Porrúa, México, 1967, Pp. 1-2

"La igualdad jurídica de los sexos, es decir el reconocimiento de los mismos derechos de dignidad, libertad, políticos, civiles, etc., ha constituido el resultado de un arduo y complejo proceso de emancipación, que se ha realizado en muchos países... por otra parte hay el hecho de que en otras épocas, y todavía hoy en muchos países, no se haya reconocido a la mujer los mismos derechos que al hombre, es el efecto de unos prejuicios antifemeninos... Pero hay más todavía. En no pocos países, cuyos regímenes jurídicos otorgan a las mujeres derechos iguales a los de los hombres, sin embargo tales derechos no consiguen la plenitud de la realización de algunos campos, por causa de que en el ámbito de las convicciones sociales vigentes todavía subsisten prejuicios antifemeninos, que restan a las mujeres una igualdad en las oportunidades de trabajo, en la elección para cargos públicos, y una independencia efectiva, igual que, si bien reconocida por la ley, no llega a conseguir socialmente plena efectividad."¹⁵¹

Retomando a la misma autora que nos dice que: "el principio de la igualdad jurídica, en su principal postulado, se da en un plano

¹⁵¹ *ibíd.* Pp. 13-14

diferente de los fenómenos empíricos. Se funda en la ética y se proyecta como condición jurídica exigida por la idea de la persona humana... también significa, además, paridad formal -igualdad ante la ley-; y así contiene como desiderátum la promoción de un estado de cosas en que haya igualdad de oportunidades."¹⁵²

En nuestro derecho hemos visto que el avance de considerar; la igualdad jurídica, tuvo también su propia historia, teniendo como base fundamental el reconocimiento a que para las mujeres existan las mismas oportunidades que para los hombres, en cuanto al desenvolvimiento de sus potencias humanas, sin perjuicio de que cada sexo realice la función respectiva que a él le pertenece de modo peculiar. Hemos visto, como a través, de esta misma historia han desfilado movimientos feministas, en su lucha por conseguir que la mujer sea tomada en cuenta, hasta llegar a las actividades de las Naciones Unidas en pro de la igualdad jurídica de la mujer, entre ellos la "Declaración Universal de Derechos Humanos", el establecimiento de la "Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer", acciones en materia de derechos políticos, derechos laborales,

¹⁵² *ibid.* P. 24

acciones en materia de nacionalidad, en materia de propiedad, en materia de educación, etc.

El derecho de familia era una supervivencia del derecho romano y del canónico, de donde resultaba un régimen patriarcal y la consiguiente subordinación de la mujer. Debido a la revolución se tuvieron reformas trascendentales a favor de la mujer.

"Unos días antes de que entrara en vigor la nueva Constitución de 1917, (7 de abril), se expidió la Ley de relaciones familiares, la cual contenía en su artículo 45: el marido y la mujer tendrán plena capacidad, siendo mayores de edad para administrar sus bienes propios, disponer de ellos y ejercer todas las acciones que les competan, sin que al efecto necesite el esposo del consentimiento de la esposa, ni ésta de la autorización o licencia de aquél."¹⁵³

Estos avances, la declaración de derechos sociales de 1917, la participación de la mujer en la vida social activa y en el proceso económico, la lanzaron a la lucha por la igualdad en el derecho

¹⁵³ DE LA CUEVA. Mario, Ob. Cit. P.440

constitucional, en el de familia y en el de trabajo, entre otras; "también en las transformaciones del derecho civil, esencialmente el código civil de 1928, en su artículo segundo: "La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer; en consecuencia la mujer no queda sometida, por razón de su sexo, a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles."¹⁵⁴

Uno más de los avances en la lucha por la igualdad, se nota en forma tal, que "el presidente Miguel Alemán Valdés, presentó una iniciativa al artículo 115 de la Constitución, Fracción I, dándoles la concesión del sufragio municipal a las mujeres en 1947, añadiéndose después del primer párrafo el texto siguiente: "En las elecciones municipales participarán las mujeres, en igual condición que los varones, con el derecho de votar y ser votadas." A su vez para el año de 1952, el presidente Adolfo Ruíz Cortínez, presenta una iniciativa de reforma al artículo 34 Constitucional para conceder la ciudadanía a la mujer. Así el nuevo artículo 34 (Diario Oficial del 17 de octubre de 1953), sustituyendo al anterior texto, quedó redactado como sigue: "artículo 34. Son: ciudadanos de la República los varones y las

¹⁵⁴ *ibid.* P.441

mujeres que, teniendo la calidad de mexicanos reúnan, además los siguientes requisitos..."¹⁵⁵ "Con esta reforma las prerrogativas del ciudadano, enunciadas en el artículo 35... indiscutiblemente de modo obvio y patente se aplican lo mismo a los varones que a las mujeres."¹⁵⁶

De este modo la reforma al artículo 34, publicada el 17 de octubre de 1953, al otorgar el derecho de voto a las mujeres puso fin a una lamentable e injusta situación.

De este modo la idea de que el derecho del trabajo no puede ser un instrumento para crear diferencias entre los seres humanos. "Las disposiciones fundamentales de la Ley son tres: el artículo tercero, que contiene todos los principios base de toda la legislación laboral, declaró que en el derecho del trabajo no pueden establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de sexo... el artículo 164 dio un paso nuevo a favor de la igualdad: las mujeres disfrutarán de

¹⁵⁵ SPOTA VALENCIA, Alma L. Ob. Cit. P.291

¹⁵⁶ *idem*

los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres... finalmente, el artículo 56 previene que en la fijación de las condiciones de trabajo no pueden establecerse diferencias por motivo de sexo.”¹⁵⁷

Debido a las reformas constitucionales y legales de 1974, el nuevo artículo cuarto de la Constitución contiene la declaración de que todos los seres humanos, sin distinción de sexo son iguales por naturaleza: “el varón y la mujer son iguales ante la ley”. Esta sería una de las más grandes victorias de las mujeres en su lucha por la igualdad con el hombre. “Hubo necesidad de reformar otras normas constitucionales que establecían un trato diferencial para el hombre y la mujer. Y como consecuencia de la conquista femenina, el poder legislativo reformó la Ley de nacionalidad y naturalización, la de población y los códigos civil y de procedimientos civiles, y claro está las disposiciones de la legislación del trabajo incompatibles con la norma constitucional.”¹⁵⁸ Sabemos de antemano, que algunas de las normas constitucionales y de la propia Ley Federal del Trabajo, son

¹⁵⁷ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., P. 444

¹⁵⁸ ibid. Pp. 446-447

expresadas en forma genérica, sin referirse propiamente a la distinción de mujer y hombre; es por eso que existe tanta discriminación hoy en día en contra de la mujer.

Otras de las reformas a la Constitución se ven plasmadas en el artículo 123, referente a suprimir la prohibición de las labores peligrosas e insalubres y del trabajo nocturno(fracción II), borró la prohibición de la jornada extraordinaria(fracción XI), las exigencias de la maternidad(fracción V), también se impuso a las empresas la obligación de adoptar las medidas de higiene y seguridad, resultando la mayor garantía para la salud y vida del producto de la concepción(fracción XV) y se introdujo como seguro obligatorio el de guardería infantil(fracción XXIX).

Las reformas a la Ley del Trabajo de 1970, se iniciaron con la división del título quinto, que decía trabajo de las mujeres y de los menores, y que se subdividía en dos capítulos, y creó dos títulos, el quinto: "Trabajo de las Mujeres" y el quinto bis: "Trabajo de los menores".

Otro de los preceptos que en materia laboral, consigna la Ley es el "artículo 86. A trabajo igual desempeño en puestos, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder también salario igual."

Esta lucha de las mujeres por conseguir el lugar que les ha sido negado por ideas antifemeninas, "pero que si pudiéndoles conceder el libre uso de sus facultades, dejándoles la elección de sus ocupaciones, y abriéndoles los mismos campos de actividad, las mismas ventajas y los mismos estímulos que a los seres del sexo masculino, sería duplicar la masa de facultades mentales disponibles para un mejor servicio a la humanidad"¹⁵⁹

La lucha por alcanzar la igualdad jurídica sigue continuando de manera tal que se creó la Comisión Bicameral Parlamento de Mujeres, que se constituye legalmente en términos de los artículos, 46 párrafo segundo, 77 y 90 párrafo segundo de la Ley Orgánica del Congreso

¹⁵⁹ SPOTA VALENCIA. Alma L., Ob. Cit. P. 293

General de los Estados Unidos Mexicanos, y el artículo 90 de su reglamento interior. Constituida e integrada en 1998, por legisladoras de las Comisiones de Equidad y Género de las Cámaras de Diputados y Senadores. El trabajo desarrollado por la Comisión Bicameral ha dado frutos, muestra de ello es la aprobación de la Ley que crea el Instituto Nacional de las Mujeres, que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 12 de enero de 2001.¹⁶⁰

4.2 LOS DERECHOS PROTECTORES DE LA MUJER TRABAJADORA

Los derechos de las mujeres trabajadoras son las normas jurídicas enfocadas a la protección de su salud, educación dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer misma y el producto de la gestación.

Los derechos de las mujeres trabajadoras, o de las mujeres que trabajan, son exactamente los mismos que tienen los varones. Estos derechos se fundamentan en la Constitución en los artículos 4° y 5°

¹⁶⁰ [http://www. Canal del congreso.gob.mx.](http://www.Canaldelcongreso.gob.mx), 19 de abril de 2001.

como garantías individuales, y en el 123, apartado "A", al cual se le puede considerar una declaración de derechos sociales porque establecen las garantías sociales."¹⁶¹

Nuestra Ley Federal del Trabajo, efectivamente en el título Quinto del "Trabajo de las Mujeres" consigna las normas protectoras protectoras de que gozarán las mujeres. "Artículo 164. Las mujeres disfrutará de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres."Artículo 165. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental la protección a la maternidad", mientras que el artículo 170, pretende la protección de la etapa crítica del embarazo.

La maternidad es un hecho jurídico, relacionado con la reproducción del ser humano, del cual surgen derechos y obligaciones. Las mujeres como trabajadoras, tienen derechos relacionados con la maternidad. La maternidad como asunto de salud también se regula en la legislación sanitaria.

¹⁶¹ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Los Derechos de las Mujeres Trabajadoras*, UNAM, México, 2000, P. 4

La Ley General de Salud en su artículo 61 Fracción I considera la maternidad "como el embarazo, parto y puerperio."

Artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo:

"Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para 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 afectar su estado psíquico y nervioso;
- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas y seis posteriores al parto;
- III. Los períodos 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 período 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 períodos 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 período 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 períodos pre y posnatales.”

“La protección se justifica, en primer lugar, porque toda persona tiene derecho a la salud, en segundo lugar la ley protege la organización y el desarrollo de la Familia. En tercer lugar, la

maternidad tiene una función social vital como medio de continuar la descendencia humana.”¹⁶²

“La protección legal abarca los períodos de gestación o embarazo, parto, puerperio y lactancia. Los derechos de la maternidad son las prestaciones que tiene la trabajadora con motivo de la gestación, y deben abarcar:

Cuidar su condición fisiológica;

Cuidar el desarrollo del producto de la concepción;

Contar con atención médica especializada para ella y para su hijo aún no nacido;

Conservar su puesto de trabajo con la remuneración correspondiente y todos los derechos inherentes al mismo, y disfrutar de descansos para atender el alumbramiento y para cuidar al recién nacido.”¹⁶³

En la Ley del Seguro Social, en el capítulo cuarto: del Seguro de Enfermedades y Maternidad, artículo 85, párrafo segundo se menciona que: “el disfrute de las prestaciones de maternidad se

¹⁶² *ibíd.*, P. 50

¹⁶³ *ibíd.* Pp. 53-54.

iniciará a partir del día en que el Instituto certifique, el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquél, para los efectos del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorguen en los términos de esta ley.”

Durante el embarazo:

Debe contar con asistencia médica, proporcionada a través de especialistas, medicinas y hospitalización en caso necesario.

No debe realizar labores insalubres o peligrosas ni trabajo nocturno industrial (artículo 166 de la Ley Federal del Trabajo).

No debe ocuparse en jornadas después de las diez de la noche en establecimientos comerciales o de servicio (artículo 166).

No debe desempeñar horas extraordinarias (artículo 166).

El artículo 167 nos menciona que: “para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice,

son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.”

Ya hemos mencionado que de acuerdo con la Ley del Seguro Social, se reconocerá el estado de maternidad a partir del día en que el médico de la Institución certifique el embarazo. En los casos en que la trabajadora esté asegurada, “el pago de salario que corresponde al patrón se cambia por un subsidio por la misma cantidad, que paga el IMSS. Cuando la trabajadora esté asegurada y perciba ese subsidio el patrón queda liberado de esta obligación (artículo 103, LSS).”¹⁶⁴

El artículo 102 de la Ley del Seguro Social, consigna las condiciones para recibir el seguro de maternidad:

¹⁶⁴ *ibid.* P. 60

- I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;
- II. Que se haya certificado por el instituto el embarazo y la fecha probable del parto, y
- III. Que no ejecute Trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto.

Si la asegurada estuviere percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad.”

“Uno de los derechos después del parto, se refiere a la alimentación del niño o de la niña. La madre tiene derecho a descansar dos veces al día, durante treinta minutos cada vez, para alimentar a su hijo o a su hija.”¹⁶⁵ La Ley del Seguro Social estipula una ayuda por concepto de lactancia por un período de seis meses y la entrega de una canastilla con productos para los bebés.

¹⁶⁵ ibid. P. 62

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

I...

II...

III. Ayuda en especie por seis meses de lactancia, y

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

Otro derecho, que tienen las madres trabajadoras, lo estipula el artículo 171, de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a los servicios de guardería infantil.

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

La Ley da por supuesto el cumplimiento de la afiliación obligatoria de las trabajadoras, al Seguro Social. “La Ley del Seguro

Social dispone este servicio como un derecho para las mujeres aseguradas...en su artículo 11.”¹⁶⁶

“Artículo 11. El régimen obligatorio comprende los seguros de:
Fracción V. Guarderías y prestaciones sociales.”

En relación con los derechos que comprende el servicio de guardería, podemos mencionar que el servicio es para “los niños de la primera infancia”, a partir de los cuarenta y dos días en que termina el período de descanso después del parto y hasta la edad escolar. “Los menores reciben alimentación, aseo, cuidado de salud, educación y recreación.”¹⁶⁷

Y por último el artículo 172 de la Ley Federal del Trabajo nos consigna que: “en los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.”

¹⁶⁶ *ibid.* P. 64

¹⁶⁷ *ibid.* P. 65

La condición de madre, no es motivo de diferencia alguna en el trato, en la remuneración o en las oportunidades para ingresar a un trabajo, para capacitarse o para alcanzar puestos superiores, ni tampoco es motivo de que se le discrimine.

4.3 LA MATERNIDAD Y LA ESTABILIDAD DE LA MUJER EN EL TRABAJO.

Hemos mencionado, en nuestro punto anterior que las normas que se establecieron en el Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo, tienen como fundamento primordial “la protección de la maternidad.”

Partiendo de esto consideramos que la maternidad es un estado psicológico o mental y físico que se manifiesta orgánicamente mediante el embarazo, fase de nueve meses, seguida en buen término, de el parto, la lactancia de entre nueve meses a un año, fase de puericultura; proceso de adaptación a la alimentación común y transmisión cultural, social e interna o familiar que concluye como

etapa primaria al momento de su ingreso al sistema de educación escolarizada, cuando se puede considerar cierta independencia del niño o de la niña. (Cf. Capítulo primero, en el punto 1.4) Esto es lo que entendemos como maternidad, no sólo el embarazo, el parto, el puerperio y la lactancia, sino que abarca hasta el momento de que el niño o la niña alcancen cierta independencia.

En base a lo que hemos expuesto anteriormente vemos que: “El terrible problema de la mujer casada trabajadora, tanto porque la necesidad de aumentar los ingresos del hogar como porque su educación y ambiciones la impulsen a buscarse una ocupación fuera de los trabajos hogareños lo constituye el de la maternidad.”¹⁶⁸

“A partir del momento en que la mujer se convierte en madre, la criatura recién llegada al mundo, exige de ella toda su atención, su dedicación más completa. La madre pierde más de la mitad de su vida independiente para concedérsela al hijo. Y dentro de esa mitad se encuentra el trabajo, la profesión, que habrán de verse abandonados o

¹⁶⁸ FALCON O’NILL, Lidia, *Los Derechos Laborales de la Mujer*, Montecorvo, Madrid, España, 1965, P 240.

mal atendidos.”¹⁶⁹”Y otros factores que enfrentan para incorporarse al mercado de trabajo: la negativa patronal de contratarlas si son casadas o están embarazadas; el despido del trabajo si se embarazan.”¹⁷⁰

No obstante, que existen derechos de igualdad es muy importante destacar que muchas veces “encontramos que los empleadores o empleadoras en sus políticas, establecen que una mujer en los primeros años de su vida fértil, va a tener muchísimas más responsabilidades y que probablemente va a faltar mucho, que estará pensando en los hijos y que esto, a lo mejor, no le va a permitir tomar decisiones a las trabajadoras(sic), y que por ello son los empleadores quienes deciden que no entren a trabajar, para que cumplan mejor su papel de madres.”¹⁷¹

Cuando se discrimina de manera más grande, “y que más

¹⁶⁹ *idem*

¹⁷⁰ DAVALOS, José, *Tópicos Laborales*, Segunda ed., Porrúa, México, 1998, P. 189.

¹⁷¹ MEMORIA, Ob. Cit. P. 41

afecta y lastima a la sociedad, es justamente cuando se exige un certificado de no gravidez, cuando se exige que una mujer no esté embarazada, y muchas veces cuando se le pide que contraiga el compromiso de no embarazarse en un determinado tiempo, a fin de conseguir o de permanecer en su puesto laboral.”¹⁷²

Esto daña a tal grado que se atenta contra el artículo 4° de la Constitución, que expresamente dice: “toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y espaciamiento de sus hijos.” Lo que queremos decir es que “el procrear o tener descendencia es un derecho tanto para hombres como para mujeres.”¹⁷³ Y una mujer está en todo su derecho para decidir cuando embarazarse o cuando no; el estar embarazada normalmente no implica que se imposibilite a realizar sus labores, pues su inteligencia, las condiciones de salud de ninguna manera menguan su trabajo. El embarazo no es una enfermedad y mucho menos lo es la maternidad.

¹⁷² *ídem*

¹⁷³ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Ob. Cit., P. 49

“En el trabajo femenino se da un profundo divorcio entre la letra de la ley y la realidad...pues si es explota y discrimina el trabajo de muchas mujeres profesionistas, que han tenido la voluntad de realizarse por el camino de la formación académica, es de imaginarse cual es la situación de las prestadoras de servicios más modesta.”¹⁷⁴

“Cabe destacar que la tasa de desocupación de las mujeres aumentó aceleradamente de 3.4% a 5% en el periodo de 1991-1995... No obstante la participación femenina presenta rasgos preocupantes tales como su incremento en actividades no asalariadas, de tiempo parcial y sin prestaciones sociales.”¹⁷⁵ De igual forma “la participación femenina en actividades profesionales y técnicas descendió de 6.4% a 6.3%. Este comportamiento podría estar indicando el aumento del autoempleo, de las actividades familiares no remuneradas, de trabajos disponibles para las mujeres en actividades de poco capital e inversión tecnológica, como las vendedoras que representaron el

¹⁷⁴ DAVALOS, José, Ob. Cit., P. 191

¹⁷⁵ MEMORIA, *del Taller de Mercados Laborales del Seminario: Definición de lineamientos metodológicos básicos para la aplicación del enfoque de género*, Imagen y Arte Gráfica, México, 2000, P. 38

47.6% para 1995, y las trabajadoras en servicios personales con 119.5% para el mismo año."¹⁷⁶

Debemos mencionar que la aplicación de políticas neoliberales a lo largo de las dos últimas décadas ha intentado aprovechar la condición social de las mujeres como responsables de la reproducción modificando así las relaciones laborales del resto de los asalariados. En ese sentido la flexibilidad, la productividad que tanto adornan el discurso de la nueva cultura laboral, ha ido en detrimento de los salarios, generando la proliferación de los contratos por hora."¹⁷⁷

¿Qué podemos esperar? Lejos de escuchar propuestas tendientes a erradicar la discriminación y la desigualdad en el trabajo hacia las mujeres, el Secretario de Trabajo y Previsión Social habla de que "en la estructura de la organización de la vida pública –la mujer– está llamada a ser el corazón, el eje de la estructura familiar con todo

¹⁷⁶ *idcm*

¹⁷⁷ DAVALOS, José, *Ob. Cit.*, P.189

el contexto de afectos, derechos, deberes y valores. Este es un hecho de orden natural irrenunciable e instituíble.¹⁷⁸

“Por otro lado los teóricos del neoliberalismo afirman que nadie mejor que a las mujeres convienen las jornadas reducidas y las condiciones flexibles para cumplir con el histórico papel de cuidar a la familia y contribuir con ello a la reproducción social de la fuerza de trabajo.”¹⁷⁹

No es válido señalar o pagar salarios inferiores a las trabajadoras por su condición femenina, o por tener responsabilidades familiares. Es falso que las mujeres sean menos cumplidas en el trabajo con motivo de la atención para sus familias. Ahora retomando, la cuestión del seguro de la trabajadora, que debe cubrir por lo menos treinta cotizaciones semanales en un período de doce meses antes de la fecha en que se inicie el período del descanso prenatal.

¹⁷⁸ AGENDA AFIRMATIVA, *Consortio para el Diálogo Parlamentario y la Equidad*, año 3, número 17, marzo/abril, 2001, P. 3

¹⁷⁹ *ibid.* P. 4

¿Qué ocurre cuando la trabajadora no cubra las treinta cotizaciones mínimas como dice el artículo 102-I de LSS?, en este caso, no tiene derecho a las prestaciones del Seguro Social y le corresponde al patrón pagar el salario íntegro en los términos de la LFT. Esta es la razón por la cual los patrones tratan de evitar la contratación o la ocupación de mujeres embarazadas y les solicitan los certificados de “no embarazo” o de “ingravidéz”.¹⁸⁰

La presencia de todas estas características muestra un creciente proceso de inestabilidad en el empleo, que contempla el reemplazo del trabajo protegido y de tiempo completo, por jornadas de tiempo parcial, trabajo a domicilio y subcontratación. Lo que en algún sentido significa la transición del modelo anterior de contratación y de estabilidad laboral, hacia un modelo de flexibilidad en el empleo, que se traduce en el deterioro general de las condiciones de trabajo y en la localización del trabajo femenino en los segmentos más precarios del mercado de trabajo. Y sabemos que parte central del derecho mexicano del trabajo es la estabilidad en el empleo de los trabajadores o trabajadoras que viven de su trabajo y este trata de ser borrado por

¹⁸⁰ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Ob. Cit.*, P. 61

las “nuevas ideas” que se mueven entorno de la llamada nueva cultura laboral.

Debido a estas circunstancias queremos proponer lo siguiente:

Primero, que se cambie de nombre el título V de la Ley Federal del Trabajo, que ya no sea del trabajo de las mujeres, sino “*De protección a la Maternidad*”, Segundo que se adicione el artículo 165 bis, para quedar de esta manera:

“Artículo 165 bis. Maternidad es un estado psicológico o mental y físico que se manifiesta orgánicamente mediante el embarazo, fase de nueve meses, seguida en buen término, de el parto; la lactancia de entre nueve meses a un año, Fase de puericultura; proceso de adaptación a la alimentación común y transmisión cultural social e interna o familiar que concluye como etapa primaria, al momento en que el niño o la niña, adquieran cierta independencia, e ingrese al sistema de educación escolarizada.”

De igual forma añadir una fracción más al artículo 170, para quedar de esta forma:

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

Fracción VIII. A ninguna mujer trabajadora se le coactará, su libertad de ejercer el derecho a la maternidad en el momento en que lo desee.

Además añadir al artículo 133 una fracción más, quedando así:

“Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:

Fracción XII. Despedir a una mujer trabajadora, por causa de embarazo, o que se le condicione a no embarazarse para seguir en su puesto de trabajo, o que le pida un certificado de ingravidez periódicamente.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La contribución de la mujer con su trabajo asalariado, al desarrollo familiar, social y nacional no se ha valorado con justicia; y su labor doméstica cotidiana y rutinaria tampoco es elemento de análisis del Estado mexicano, puesto que no se circunscribe simplemente al cuidado de los hijos, sino también del marido cuando se enferma y de todos sus familiares. Su integración al mercado de trabajo se debió al desarrollo industrial, que requirió el aumento de mano de obra, pero barata, quedando sujeta a una doble jornada sin reconocimiento jurídico.

SEGUNDA. La doble jornada femenina, entra en franca contradicción cuando la mujer por su condición de género, tiene la misión de la reproducción humana, situación que se encuentra insensibilizada socialmente y que sólo tiene en la legislación laboral consideraciones centradas en la etapa periférica del parto, asegurando un rápido regreso después de estas seis semanas, para favorecer el desarrollo de las empresas, del comercio y de la economía nacional,

debilitando la relación madre e hijo en la etapa decisiva de la vida: que son los primeros cuatro años de su hijo o de su hija.

TERCERA. El cumplimiento de las responsabilidades familiares no les permite desempeñarse satisfactoriamente. Es importante pugnar por una política de igualdad para que los varones participen en las responsabilidades familiares equitativamente.

CUARTA. Es importante hacer referencia a una política laboral, para que se establezcan planes de acción para crear puestos de trabajo, mejorar las condiciones en que se realizan, orientar el mercado de trabajo (oferta y demanda de mano de obra), así como saber cuales son las necesidades de las trabajadoras. Se pueden coordinar actividades para promover la capacitación y la colocación, reforzar y modificar en su caso, las normas de higiene y seguridad.

QUINTA. Las condiciones actuales de la trabajadora no le permiten el ejercicio total de los derechos consignados en la Ley del Seguro Social, en la etapa que sigue a las seis semanas posteriores al

parto, que menciona la Fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, que corresponde a los cuidados de guarderías inexistentes cerca de los centros de trabajo en general; esta ausencia de guarderías exige que por lo menos se considere pagarle un subsidio por concepto de guardería, sin que por ello se tenga que perjudicar el subsidio que marca el artículo 101 de la Ley del Seguro Social.

SEXTA. Si no es posible contar con este subsidio, o no se cuente con el servicio de la seguridad social, es válido que la trabajadora convenga con el patrón hacer los cambios, que les favorezcan. Tal vez pueda tomar un solo descanso diario por una hora durante la jornada, o entrar a una hora más tarde, o bien salir una hora más temprano de su horario normal.

SEPTIMA. La problemática mayor que enfrentan las mujeres para ser incorporadas al mercado de trabajo, según los varones se debe a que todavía creen que la función específica de la mujer es ser madre y dedicarse a los trabajos domésticos.

OCTAVA. El resultado de la “nueva cultural laboral”, ha dejado o pretende dejar sin efecto la estabilidad de la mujer en el trabajo; con el famoso autoempleo o las “actividades tradicionales”, que sus propios familiares les imponen por prejuicios sociales que catalogan que pueden perturbar sus funciones maternas.

NOVENA. Otro de los resultados de esa famosa “cultura laboral” es que no se garantiza la libertad de la mujer, y que hoy se conculca con el despido por embarazo, pues los patrones prefieren despedir y dar una indemnización, que correr con los riesgos o enfermedades que lleva el embarazo en algunas mujeres; otro factor más de inestabilidad en el trabajo. También lo es la exigencia del certificado o comprobante médico de ingravidez, o el compromiso de no embarazarse para seguir en su puesto de trabajo.

DECIMA. Cuando se presenta algún caso, de que los hijos desde el nacimiento están enfermos, se ven obligadas las madres trabajadoras a renunciar a sus empleos, para el cuidado de sus hijos, y muchas optan por trabajos por horas, en los que no cuentan con la

Seguridad Social, y con ello mucho menos con los otros derechos con los que se cuenta cuando se tiene estabilidad en el empleo.

DECIMAPRIMERA. Algunas mujeres tienden a dar preferencia, por la forma en que han sido educadas, a las necesidades económicas; sustituyendo parcialmente la ausencia de la madre en el hogar, con las casas cunas, los comedores escolares, las guarderías, los servicios directos para facilitar la economía doméstica. Otras tienden a dar la prioridad a la aspiración "madre del hogar", apagando sus aspiraciones financieras, con las prestaciones familiares, el trabajo a medio tiempo, el trabajo a domicilio, aunque este no sea bien remunerado.

DECIMASEGUNDA. Se requiere que el capítulo V de la Ley Federal del Trabajo, sea cambiado de nombre; "Del trabajo de las mujeres" a "De la Protección a la Maternidad".

DECIMATERCERA. Modificar la Ley Federal del Trabajo e incluir el Artículo 165 bis. Para quedar de esta manera:

"Artículo 165 bis. Maternidad es un estado Psicológico o mental y físico que se manifiesta orgánicamente mediante el embarazo, fase de nueve meses, seguida en buen término de el parto; la lactancia de entre nueve meses a un año, fase de puericultura; proceso de adaptación a la alimentación común y transmisión cultural social e interna o familiar que concluye como etapa primaria, al momento en que el niño o la niña, adquieran cierta independencia, e ingrese al sistema de educación escolarizada.

DECIMACUARTA. Añadir una fracción más al artículo 170 de la misma Ley, para quedar de esta forma:

"Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

Fracción VIII. A ninguna mujer trabajadora se le coactará su libertad de ejercer el derecho a la maternidad en el momento en que lo desee.

DECIMAQUINTA. Añadir una fracción más al artículo 133, para quedar así:

“Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:

Fracción XII. Despedir a una mujer trabajadora por causa de embarazo, o que se le condicione a no embarazarse para seguir en su puesto de trabajo, o que le pida un certificado de ingravidez periódicamente.

DECIMASEXTA. Educar a los varones y mujeres en una perspectiva de género para que tengan un acceso equitativo a los recursos de la sociedad tales como: la educación, la capacitación en el trabajo, el ascenso a puestos de trabajo y mayores oportunidades de empleo.

DECIMASEPTIMA. Cuando se haga efectiva la igualdad de oportunidades para las mujeres, sería un factor que promovería grandes beneficios sociales, pero al mismo tiempo sería un factor que habría de aumentar la felicidad privada para la mitad liberada de la especie humana: la felicidad que implicaría pasar de una vida de sometimiento a la voluntad de otros, a una vida de libertad racional, y esta concesión de libertad y de igualdad para las mujeres no apartaría

a las buenas madres de los deberes que tienen para con su familia, y sobre todo de los deberes con la sociedad y en sus empleos; manifestando así que parte central del Derecho del Trabajo mexicano es la estabilidad en el empleo para las trabajadoras y trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA.

- 1.-ACOSTA ROMERO, Miguel, Teoría General del derecho administrativo, Décima primera ed., Porrúa, México, 1993.
- 2.-ALONSO HERRERO, José Antonio, Mujeres Maquiladoras y Microindustria Doméstica, Fontamara, México, 1991.
- 3.-ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Quinta ed., Ariel, Barcelona, España, 1975.
- 4.-BAEZ MARTINEZ, Roberto, Derecho de la Seguridad Social, Trillas, México, 1991.
- 5.-BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Conceptos básicos de Derecho del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, 1995.
- 6.- BENSADON, Ney, Los derechos de la mujer, Fondo de Cultura Económica, México, 1988.
- 7.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, cárdenas editor, México, 1978.
- 8.- BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985.
- 9.- BUEN LOZANO, Néstor de, Derecho del trabajo, T.I., décima ed., Porrúa, México, 1997.
- 10.-CASTELLANO SUAREZ, José Alfredo, et. al., Antecedentes Históricos de las Mujeres Costureras en México, (folleto) Uach, (s.a.) sff.
- 11.-CASTORENA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero, Sexta ed., México, 1984.
- 12.- CARRO IGELMO, Alberto José, La Suspensión del Contrato de Trabajo, Bosch, Barcelona, España, 1959.
- 13.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, octava ed., Trillas, México, 1994.
- 14.-CAVAZOS FLORES, Baltasar, Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Tercera ed., Trillas, México, 1997.
- 15.-CHAVEZ ASECIO, Manuel, La familia en el Derecho, Segunda ed., Porrúa, México, 1992

- 16.-CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I., Decimoquinta ed., Porrúa, México, 1998.
- 17.-DAVALOS MORALES, José, Derecho del trabajo I, Séptima ed., Porrúa, México, 1997.
- 18.-FALCON O' NEILL, Lidia, Los Derechos Laborales de la Mujer, Montecorvo, Madrid, España, 1965.
- 19.-FERRARI, Francisco de, Derecho del Trabajo, T.II., Segunda ed., Depalma, Buenos Aires, 1977.
- 20.-GARCIA GUZMAN, Brígida, OLIVEIRA Orlandina de, Trabajo Femenino y Vida Familiar en México, Colegio de México, México, 1994.
- 21.-GARRIDO RAMON, Alena, Derecho Individual del Trabajo (lecciones de cátedra), Dirección de Universidad Abierta, Facultad de Derecho UNAM, México, 1996.
- 22.-GOMES, et al, Curso de Derecho del Trabajo, (CISNEROS BERMUDEZ, Miguel) T.I., Séptima ed., Cárdenas editor, México, 1979.
- 23.-GONZALEZ RAMIREZ, Manuel, La Revolución Social de México, T. II., Fondo de Cultura Económica, México, 1985.
- 24.-GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Decimoctava ed., Porrúa, México, 1994.
- 25.-HERNAIZ MARQUEZ, Miguel, Tratado Elemental de Derecho del Trabajo I, Onceava ed., Gráficas Hergon, Madrid, España, 1972.
- 26.-KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, T.I., Cuarta ed., Depalma, Buenos Aires, 1987.
- 27.- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Derecho de las Mujeres Trabajadoras, Segunda ed., UNAM, México, 2001.
- 28.-MORALES SALDAÑA, Hugo Italo, La Estabilidad en el Empleo, Trillas, México, 1987.
- 29.-MOZART ROUSSOMANO, Víctor, La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, Cárdenas Editor, México, 1981.
- 30.- MOZART ROUSSOMANO, Víctor, El Empleado y el Empleador, (BERMUDEZ

CISNEROS, Miguel), Cárdenas editor, México, 1982

31.-NORIEGA CANTU, Alfonso, Los Derechos Sociales creación de la Revolución de 1910 y de la Constitución de 1917, UNAM, México, 1988.

32.-RAMIREZ FONSECA, Francisco, Suspensión, Modificación y Terminación de la relación de trabajo, Tercera ed., Pac, México, 1986.

33.-RAMOS Eusebio, TAPIA ORTEGA, Ana Rosa, Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pac, México, 1986.

34.-SEMO, Enrique, Historia del Capitalismo en México, Era, México, 1986.

35.-SOTO PEREZ, Ricardo, Nociones de Derecho Positivo Mexicano, Esfinge, México, 1992.

36.-SPOTA VALENCIA, Alma L., La Igualdad Jurídica y Social de los Sexos, Porrúa, México, 1967.

37.-TENA RAMIREZ, Felipe, Derecho Constitucional Mexicano, Porrúa, México, 1980.

38.-TOSTADO GUTIERREZ, Marcela, El álbum de la mujer, T. II., INAH, México, 1991.

39.- TUÑÓN PABLOS, Enriqueta, El álbum de la mujer, T.I., INAH, México, 1991.

40.- TUÑÓN PABLOS, Esperanza, Mujeres que se organizan, UNAM, Porrúa, México, 1992.

41.- TUÑÓN PABLOS, Julia, El álbum de la mujer, T. II., INAH, México, 1991.

42.-TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta ed., Porrúa, México, 1981.

43.-VIDA SORIA, José, La suspensión del contrato de trabajo, Instituto de estudios políticos, Madrid, 1965.

LEGISLACION.

1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Sista, S.A. de C.V, México, 2001.

2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge, 82ª ed., Porrúa, México, 2001.

3.-LEY DEL SEGURO SOCIAL, Sista, S.A. de C.V, México, 2001.

OTRAS FUENTES.

1.-CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, T. VII, R-S, 21 ed. Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1989.

2.-DICCIONARIO ENCICLOPEDICO, Grijalbo, Colombia, 1984.

3.-DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, T. V., Espasa-Calpe, Madrid, 1970.

4.-ENCICLOPEDIA PARLAMENTARIA, Derechos del Pueblo Mexicano (México a través de sus constituciones), T. XII, Cuarta ed., Miguel Angel Porrúa, México, 1994.

5.-ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, T.X, Driskill S.A. Sarand, Buenos Aires, Argentina, 1986.

6.-ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, T.IX., Driskill, S.A., Sarand, Buenos Aires, Argentina, 1986.

7.-ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, T. XXIV., Driskill, S.A., Sarand, Buenos Aires, Argentina, 1986.

8.-ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, T. XXVI, Driskill,S.A., Sarand, Buenos Aires, Argentina, 1986.

9.-MEMORIA, Las Mujeres en la Agenda Legislativa de Género: Retos y Perspectivas, Talleres Gráficos de México, 2000.

10.- [http:// www. Canal del congreso. gob.mx](http://www.Canal-del-congreso.gob.mx).

11.-AGENDA AFIRMATIVA, Consortio para el Diálogo Parlamentario y la Equidad, año 3, número 17, marzo/abril 2001.

12.-MEMORIA DEL TALLER MERCADOS LABORALES del, Seminario Definición de Lineamientos Metodológicos Básicos para la aplicación del Enfoque de Género, Imagen y Arte gráfica, México, 2000.