



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ACATLAN



"ANALISIS JURIDICO DE LA MUJER TRABAJADORA
EN MEXICO".

SEMINARIO TALLER:
EXTRACURRICULAR
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
CAROLINA CORREA HERNANDEZ

ASESOR: LIC. JOSE LUIS R. VELASCO LOZANO



NAUCALPAN, ESTADO DE MEXICO.

FEBRERO DE 2004.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Universidad Nacional Autónoma de México.

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ACATLÁN

"ANÁLISIS JURÍDICO DE LA MUJER TRABAJADORA EN MÉXICO."

**S E M I N A R I O T A L L E R :
E X T R A C U R R I C U L A R
Q U E P A R A O B T E N E R E L T I T U L O D E
L I C E N C I A D O E N D E R E C H O
P R E S E N T A :
C A R O L I N A C O R R E A H E R N Á N D E Z**

ASESOR: LIC. JOSÉ LUIS R. VELASCO LOZANO

NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO.

FEBRERO DE 2004.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

A MI MAMÁ:

Te dedico a ti mamá, especialmente éste trabajo gracias por educarme y enseñarme a vivir con honestidad y dignidad.

Y porque gracias a ti, y pensando siempre en ti, logre llegar a éste momento tan importante en mi vida, con tu apoyo, tus consejos, tu amor, dedicación y sacrificios.

Este trabajo también es tuyo.

A MI PAPÁ:

Gracias, por apoyar mis decisiones, por enseñarme a valerme por mi misma y por haber contribuido en parte a la terminación de mi carrera.

A NATY:

Le agradezco a Dios por elegirnos como parte de tu familia, porque tú llegada transformo nuestras vidas y somos muy afortunados por tenerte, se que algún día, tú estarás en esta misma situación y yo voy a estar más orgullosa de ti de lo que estoy ahora. Te quiero mucho.

A MIS HERMANOS:

Marco Antonio Correa Hernández.

Sandra Correa Hernández.

Gracias, por apoyarme en las buenas y en las malas,
por estar conmigo cuando más lo necesito,

por crecer conmigo y creer en mí,

Nunca dejen sus sueños, pues nunca es tarde para
empezar a construirlos.

Nada es fácil en ésta vida pero se puede lograr.

A JUAN:

Finalmente este último espacio lo he reservado
para ti, te agradezco tu apoyo y ayuda incondicional
cuando más lo he necesitado,

te AMO porque me haz dado una total muestra de
tu amor y fe en mí, que me permite día a día

esforzarme por alcanzar mis sueños,

gracias, por cruzarte en mi camino

y compartir conmigo este momento tan importante de
mi vida.

A MIS PROFESORES DEL SEMINARIO DE TESIS:

Lic. Francisco Morales Silva.

Lic. José Luis R. Velasco Lozano.

Lic. Manuel Fagoaga Ramírez.

Lic. Alfredo Pérez Montaña.

Lic. Víctor Guadalupe Capilla y Sánchez.

Quienes me brindaron todo el apoyo necesario para culminar este trabajo de Tesis, con su sabiduría, experiencia y consejos.

Gracias, por la orientación profesional que impartieron en sus respectivos módulos y por la paciencia que cada uno de ellos me brindo.

A LOS LICENCIADOS:

Lic. Dario Enrique Herrera Granados.

Lic. Luciano Aguirre Gómez.

Lic. Luis Antonio Hernández Berrios.

Quienes siempre me exhortaban para culminar este trabajo de tesis, por tener la dicha de conocerlos.

“Muchas mujeres luchamos por la igualdad real, conservando la diferencia genérica. No queremos ser hombres. Ni gobernar como hombres, ni crear como hombres, ni amar como hombres. Deseamos ejercer nuestra vida, desde un cuerpo de mujer, que nos pertenece. Trabajar, amar y compartir con los hombres la creación en México, de “otra forma de ser humano y libre”

Rosario Castellanos.

CONTENIDO TEMÁTICO

| | |
|-------------------|----|
| INTRODUCCIÓN..... | IV |
|-------------------|----|

CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS CONSTITUCIONALES DEL TRABAJO DE MUJERES..... 1

| | |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.1. Constitución Federal de 1824..... | 1 |
| 1.2. Constitución Centralista de 1836 o Siete Leyes Constitucionales..... | 4 |
| 1.3. Constitución Federal de 1857..... | 6 |
| 1.4. Constitución Federal de 1917..... | 11 |
| 1.5. Constitución Política (Reformas al artículo 123)..... | 23 |
| 1.5.1. Reforma del 21 de Octubre de 1960..... | 24 |
| 1.5.2. Reforma del 20 de Noviembre de 1962..... | 25 |
| 1.5.3. Reforma del 27 de Diciembre de 1974..... | 26 |

CAPITULO II. EL TRABAJO DE MUJERES EN EL DERECHO MEXICANO.....28

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1. Régimen Constitucional..... | 28 |
| 2.2. Régimen Legal..... | 36 |
| 2.2.1. Ley Federal del Trabajo..... | 36 |
| 2.2.2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado..... | 41 |
| 2.2.3. Ley del Seguro Social..... | 43 |
| 2.2.4. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado..... | 49 |
| 2.3. Régimen Reglamentario..... | 51 |
| 2.3.1. Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo..... | 52 |
| 2.3.2. Reglamento de Servicios Médicos..... | 55 |
| 2.3.3. Reglamento para la Prestación de los Servicios de Guardería..... | 58 |

CAPITULO III. EL TRABAJO DE MUJERES EN EL AMBITO INTERNACIONAL.....63

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1. Supremacía Constitucional..... | 63 |
| 3.1.1. El artículo 133 y los Tratados Internacionales..... | 64 |
| 3.2. La Organización Internacional del Trabajo..... | 68 |
| 3.3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo Relativos al Trabajo de Mujeres..... | 72 |
| 3.3.1. Convenio No. 3 sobre la protección de la maternidad, 1919..... | 73 |
| 3.3.2. Convenio No. 103 sobre la protección de la maternidad, (revisado).74 | |
| 3.3.3. Convenio No. 4 sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919..... | 75 |
| 3.3.4. Convenio No. 41 sobre el trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1934..... | 76 |
| 3.3.5. Convenio No. 89 sobre el trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948..... | 77 |
| 3.3.6. Convenio No. 45 sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935..... | 78 |
| 3.3.7. Convenio No. 100 sobre la igualdad de remuneración, 1951..... | 79 |
| 3.3.8. Convenio No. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958..... | 80 |
| 3.3.9. Convenio No. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981..... | 83 |
| 3.4. Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo..... | 83 |
| 3.4.1. Recomendación No. 4 sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919.84 | |
| 3.4.2. Recomendación No. 95 sobre la protección de la maternidad, 1952..... | 84 |
| 3.4.3. Recomendación No. 123 sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares,1965..... | 85 |
| 3.5. Otros Instrumentos Internacionales. La Asociación Internacional de Legislación del Trabajo, Berna, en 1905 y 1906..... | 86 |
| 3.5.1. Conferencia Mundial del año Internacional de la Mujer, México, 1975. Declaración sobre la Igualdad de la mujer y su contribución al desarrollo y a la paz..... | 87 |
| 3.5.2. Declaración sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, 1979..... | 89 |
| 3.5.3. Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, Copenhague, Dinamarca, del 14 al 31 de julio de 1980..... | 91 |
| 3.5.4. Conferencia Mundial para el examen y la evaluación de los logros del Decenio de las Naciones Unidas para la mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, Nairobi, Kenya, del 15 al 26 de julio de 1985..... | 92 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.5.5. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, reunida en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995..... | 93 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

CAPITULO IV. ANÁLISIS JURÍDICO DEL TRABAJO DE LA MUJER EN MÉXICO.....97

| | |
|-------------------------------------------------------------------|------------|
| 4.1. Derecho a un trabajo digno..... | 97 |
| 4.2. Derechos de la Mujer trabajadora durante la maternidad..... | 100 |
| 4.2.1. Varices y Pesadez..... | 101 |
| 4.2.2. Nauseas y vómito. Hiperemesis gravídica..... | 102 |
| 4.2.3. Estreñimiento..... | 104 |
| 4.2.4. Diarrea..... | 105 |
| 4.2.5. Dispepsia..... | 105 |
| 4.2.6. Ansiedad y depresión..... | 106 |
| 4.2.7. Trastornos del sueño..... | 107 |
| 4.2.8. Hemorragia gestacional..... | 108 |
| 4.2.9. Complicaciones Posparto..... | 109 |
| 4.2.10 Fiebre | 111 |
| 4.2.11 Hemorragia..... | 112 |
| 4.2.12 Dolor | 112 |
| 4.2.13 Derecho a un descanso en período de lactancia..... | 113 |
| 4.3. Derecho a un salario justo..... | 116 |
| 4.4. Derecho a una jornada justa..... | 119 |
| 4.5. Derecho a un aguinaldo..... | 121 |
| 4.6. Derecho a participación en las utilidades de la Empresa..... | 122 |
| 4.7. Derecho a un día de descanso..... | 123 |
| 4.7.1. Día de descanso semanal..... | 123 |
| 4.7.2. Día de descanso obligatorio..... | 125 |
| 4.8. Derecho a vacaciones..... | 126 |
| 4.9. Derecho a estabilidad en el empleo..... | 128 |
| 4.9.1. Rescisión de la relación de trabajo..... | 129 |
| CONCLUSIONES..... | 134 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 137 |

INTRODUCCIÓN

En el primer capítulo se analizarán los antecedentes a través de un recorrido histórico, ya que se considera que el presente es resultado de los acontecimientos pasados, encontraremos el origen de los movimientos sociales como la Huelga de Cananea y Río Blanco, que influyeron en la promulgación del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, precepto que respondió a las inquietudes generadas durante los años previos a su aprobación; pues derivado de la creación de los derechos sociales se logra el acceso y libertad de empleo de la mujer equiparables a los del varón, otorgándole protección durante la maternidad y la lactancia, en aras de preservar su salud y la del producto; éste artículo trajo aparejadas reformas a las leyes reglamentarias, así como reformas y adiciones a los artículos 4º y 5º Constitucionales.

Con estos cambios se ha logrado en forma paulatina una creciente incorporación de la mano de obra femenina en el ámbito laboral. No obstante, la condición de la mujer poco ha cambiado, la marginación ha obedecido principalmente más a cuestiones culturales que la limitan en trabajos sexados, excluyéndola de actividades consideradas como propias o exclusivas de los hombres, aunado a aspectos como escolaridad, experiencia laboral, jornada de trabajo, responsabilidades domésticas y distribución de roles en hombres y mujeres, son factores determinantes para que la mujer no desarrolle sus capacidades y experiencia profesional al máximo de sus aptitudes, de lo que se desprende que la desigualdad imperante obedece en mayor parte a tabúes y prejuicios sociales.

En el capítulo segundo, se expondrá el régimen legal que reglamenta el artículo 123 Constitucional en sus dos apartados “A” y “B”, donde se observa una diversificación en la normatividad laboral, que ha generado la ruptura del principio de igualdad de trato al trabajo del hombre. Otro grave problema se observa en la enorme disparidad que existe en los derechos individuales que se generan a favor de los trabajadores en general y los regulados por el apartado “B” del precepto citado, ya que aunque los primeros tengan superioridad de prestaciones los segundos las superan en cantidad, considerando que el Constituyente de 1917, promulgo este artículo pensando en el trabajo como una unidad indisoluble, teniendo como estandartes los principios de dignificación, protección y reivindicación de los derechos de los explotados, se debe luchar por garantizar un mínimo homogéneo de derechos laborales que garanticen a los trabajadores de manera gradual y sostenida mejorar su nivel de vida.

En el tercer capítulo, se expondrán los diversos convenios y recomendaciones que la Organización Internacional del Trabajo ha elaborado, en su preocupación Internacional por proteger a los trabajadores de condiciones inhumanas, la OIT desde su creación en 1909, ha buscado con el apoyo de sus Estados miembros equiparar las prestaciones y prerrogativas de que gozan algunos países subdesarrollados, el presente trabajo incluye los convenios y recomendaciones que a la fecha no han sido ratificados por nuestro país, y que sin duda, al realizar un estudio de fondo justificaremos la necesidades de ampliar el panorama de los derechos laborales que les corresponden a las mujeres, al efecto se propone ratificar el “Convenio sobre la protección de la maternidad 2000”, que otorga una licencia de maternidad de 14 semanas, sin reducir la duración de cualquier período

de licencia obligatoria después del parto, beneficios que se busca otorgar no en razón de su sexo sino de su función y en beneficio del menor.

Así tenemos, que al entrar al estudio del impacto de los convenios y recomendaciones internacionales en nuestro régimen legal, incursionaremos en la Supremacía Constitucional a la luz de los artículos 40, 41 y 133 Constitucionales y a la interpretación que en fechas recientes ha realizado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la Tesis “TRATADOS INTERNACIONALES. SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES FEDERALES Y EN UN SEGUNDO PLANO RESPECTO DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL”.

Nuestro último capítulo, tratara en forma breve de la salud femenina, remitiéndome al plano biológico de la mujer donde se encuentra una gran distinción con el hombre, pues ésta tiene un papel protagónico en la reproducción, sabemos que la mujer por su condición biológica experimenta trastornos en la ovulación, puede vivir embarazos, alumbrar a sus hijos padeciendo sus secuelas y amamantarlos; pero en estas etapas puede presentar complicaciones de enfermedades crónicas y degenerativas ya existentes o provocadas a consecuencia del parto y el puerperio; éstas complicaciones durante el embarazo, el parto y el puerperio son más frecuentes en grupos de población en condiciones de vida y de nutrición desventajosas, por lo que también hacemos un análisis de las prestaciones que reciben los trabajadores por su trabajo percatándonos que las diferencias en la apropiación de la riqueza socialmente generada repercuten en su calidad de vida y acceso a los servicios de salud.

Se destaca además en este trabajo, la importancia de desarrollar un enfoque más social y colectivo, que considere el papel social de la mujer como elemento explicativo de sus riesgos de salud en la maternidad, de las modalidades de atención y del éxito que pueden tener las campañas educativas que generen conciencia respecto de su función biológica, circunstancia que se deben tomar en cuenta para buscar apoyarla más durante la maternidad y la lactancia, ofreciéndole condiciones optimas para realizar su papel de madre y trabajadora sin sufrir menoscabo en sus derechos Constitucionales.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS

1.1. Constitución Federal de 1824.

Históricamente el rol de la mujer en el ámbito laboral, ha sido un factor importante en el desarrollo y la productividad de la sociedad humana, mediante su participación en la transformación de las formas de producción que se han sucedido con los avances tecnológicos. Sin embargo, durante muchos años la mujer fue ajena al derecho. En Roma estaba sometida a la autoridad del marido o a la del hijo mayor, inclusive en la Edad Media, se discutió alguna vez si la mujer tenía alma.

Afortunadamente, con el transcurso del tiempo se originó el interés por la protección de la mujer, no sólo en la igualdad de derechos con el hombre, sino en la protección de aspectos especiales como la maternidad, considerando su condición física y biológica.

El Doctor José Dávalos al citar a Genaro V. Vazquez por su obra Doctrinas y Realidades en la Legislación de las Indias refiere que: "...entre las disposiciones contenidas en esta recopilación destacaban por su importancia las que se referían a la jornada máxima de trabajo; los descansos semanales que respondían a una motivación religiosa; el pago del séptimo día; la protección al salario, cuidando que su pago fuera en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral; la protección a la maternidad;... la protección en relación con labores insalubres; habitaciones higiénicas y el

otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades.”¹

Es de hacer notar que aún con este cuerpo legal, no se le dio un plano de igualdad al indio americano, lo más que obtuvieron fue que se les reconoció su carácter de seres humanos.

En México en 1810, Don Miguel Hidalgo y Costilla, inició un movimiento, con el objeto de alcanzar la independencia nacional de la Corona Española. Don José María Morelos continua con esa lucha, encauzándola hacia la verdadera liberación de México, sentando las bases fundamentales para estructurar al naciente estado mexicano, de esta manera, en la ciudad de Chilpancingo el 14 de Diciembre de 1813, en la apertura de la sesión del Congreso se leyó un documento elaborado por Morelos, denominado “Sentimientos de la Nación Mexicana”, en el cual en su punto 12 expresó:

“Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto” ².

Los sentimientos de la Nación fue un bello documento inspirado por uno de los héroes de la patria, que desgraciadamente sólo quedó plasmado como un antecedente de la lucha de nuestros

¹ Citado por Dávalos, José. Un Nuevo Artículo 123 Sin Apartados, 3ª edición actualizada, México Editorial Porrúa. 1998, p.4.

² Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. 8ª edición actualizada, México. Editorial Porrúa, 1998, pp. 55 y 56.

libertadores. De esta manera “La época posindependiente, siguió regulándose por los ordenamientos jurídicos de la Colonia como las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación. No se conocía el derecho del trabajo. Los trabajadores continuaron en las mismas condiciones y además resistieron los resultados de la crisis política social y económica de la Guerra de Independencia”³

Así, con la entrada del ejercito trigarante el 27 de Septiembre de 1821, se consuma la independencia mexicana, reuniéndose el nuevo Congreso el día 5 de Noviembre de 1823, y dos días después se celebraría su instalación solemne, pero no fue sino hasta el 20 de Noviembre de ese año que la Comisión presentó el acta Constitucional, la cual fue discutida del 3 de Diciembre al 31 de enero de 1824, fecha en la que se aprobaría el proyecto con el nombre de “Acta Constitutiva de la Federación Mexicana” una vez discutida y aprobada por la asamblea, el 4 de Octubre de 1824, fue firmada y publicada estando en vigor al menos teóricamente hasta 1835 sin sufrir reformas.

Cabe destacar que los legisladores de aquella época se olvidaron del aspecto social, al respecto el Dr. Dávalos narra lo siguiente: “La Independencia Política en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros. La constitución dejó intocado el problema social. En 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los años del siglo XVII durante la Colonia, y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro reales que eran para el mismo período; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria Textil. Para este mismo año había 44,800 mineros trabajando en jornadas de 24 o más horas consecutivas

³ Ibidem, p. 56

en el interior de las minas. En las 7 fábricas textiles de esa época laboraban 2,800 trabajadores; por otra parte estos raquíticos salarios se reducían aún más por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya, al doble o al triple del valor en el mercado”⁴

Sin embargo, “Aún y cuando hubiera voluntad de cambio todo elemento de orden fue destruido por el estado permanente de guerras civiles y de anarquías que parecían conducir al país a su total e inevitable ruina”⁵

Como lo menciona Felipe Tena Ramírez, dicha ley establecía en su artículo 30 que “La nación esta obligada a proteger por leyes sabias y justas los derechos del hombre y del ciudadano.”⁶ y en su artículo 50 fracción XXIII establecía la necesidad de “Crear y suprimir empleos públicos de la federación, señalar, aumentar o disminuir sus dotaciones, retiros y pensiones.”⁷ por mencionar sólo algunos de los preceptos Constitucionales de esa época que versaron sobre condiciones de trabajo y protección al ser humano.

1.2. Constitución Centralista de 1836 o Siete Leyes Constitucionales.

La Constitución de 1836 surgió “Entre los disturbios domésticos y la guerra de Texas, el Congreso prosiguió su misión constituyente. La nueva Ley fundamental se dividió en siete estatutos, razón por la cual a la

⁴ Ibidem, p. 56.

⁵ Dávalos, José. Un Nuevo Artículo 123 Sin Apartados, 3ª edición actualizada, México. Editorial Porrúa, 1998, p.12.

⁶ Tena Ramírez, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1892. 20ª Ed. México Editorial Porrúa, 1997, p. 159

⁷ Ibidem, p. 175.

Constitución Centralista de que se trata se la conoce también como la Constitución de la Siete Leyes.”⁸

Su necesidad de promulgación surgió desde la caída de Iturbide y el surgimiento de los partidos liberal y conservador, estando como Vicepresidente Gómez Farias en ausencia de Antonio López de Santa Anna, se crea un nuevo partido llamado Moderados quienes junto con los conservadores retardan las reformas que pretendía Santa Anna, pero una vez reunido el Congreso en 1835 y obteniendo mayoría los conservadores en las reuniones del Congreso se obtienen resultados insatisfactorios para quienes pretendía un cambio en el sistema; en el segundo período de sesiones del Congreso se propuso que sería Constituyente, iniciando así el proyecto de reformas el cual fue discutido y aprobado el 2 de Octubre de 1835, convirtiéndose en las bases para la nueva Constitución la cual se dividió en siete estatutos, razón por la que se le conoce como Constitución de las Siete Leyes, la primera de ellas la del día 15 de Diciembre de 1835 su principal principio era “la libertad de expresión”, y las 6 restantes se publicaron en una sola ley aprobada en el mes de abril del 1836, la cual también dejó intocados los derechos sociales del hombre.

Esta Constitución también paso por alto los derechos sociales de los individuos, por lo que al iniciarse su vigencia, se reforma el día 9 de Noviembre de 1839, para establecer en su “Artículo 4º. En el territorio mexicano ninguno es esclavo, ni noble ó plebeyo por su origen. Todos sus habitantes son libres ante la ley, sin otras distinciones, que las que ella establezca en consideración a la virtud, á la capacidad y al servicios

⁸ Ibidem, p. 202.

público.”⁹ incluso en el artículo 14 se establecía como requisito para ser ciudadanos el que tuvieran una renta anual procedente de su trabajo personal, honesto y útil a la sociedad. Pero tampoco sentó las bases para proteger a los trabajadores.

1.3. Constitución Federal de 1857.

Después del derrocamiento de Santa Anna y al abandonar éste el poder definitivamente el día 19 de Agosto de 1855, ocupa el poder el General D. Martín Carrera, quien venciera a Comonfort por 48 votos contra 2, para después ser nombrado presidente D. Juan Álvarez, quien decidió dejar el mando por la oposición del partido de los moderados y de los diversos levantamientos que se habían suscitado, para que el 11 de Diciembre de 1855, fuera nombrado presidente Don Ignacio Comonfort.

Don Ignacio Comonfort, con las facultades que le concedía el Plan de Ayutla, expidió la Ley Juárez, La Ley Lerdo y la Ley Iglesias del 11 de abril de 1857, creando además el 15 de Mayo de ese año, un estatuto denominado “Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana” que en teoría estuvo vigente hasta la promulgación de la Constitución de 1857, el cual en sus artículos 30 al 39 establecía las llamadas Garantías Individuales en las que ya se hablaba de una igualdad para los habitantes de la nación, se prohibía la esclavitud y se restringía la prestación de servicios de los menores de 14 años de edad.

⁹ Tena Ramirez, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1892. 20ª Ed. México Editorial Porrúa, 1997, p. 253

"En 1856, el 15 de mayo, Don Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana pero a decir verdad aquello resultó una legislación todavía menor que las Leyes de Indias y de un carácter meramente civilista".¹⁰

Aún y cuando en dicho estatuto se estableció en su "Artículo 12.- Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución determinada con su pleno y libre consentimiento. Ningún contrato ni promesa puede tener por objeto la pérdida ó el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, de delito o voto religioso.

Artículo 17.- La libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio ó trabajo que sea útil y honesto, no puede ser coartado por la ley, ni por la autoridad, ni por los particulares, á título de propietarios..."¹¹ En ambos preceptos se pugna por otorgar beneficios al trabajador, pero cabe destacar que dichas estipulaciones en nada abarcaban la realidad social que acaecía durante esos años. Se debe hacer notar además que si bien es cierto no se mencionan sexos en los Artículos citados de la Constitución de 1857, ésta protegió a ambos en igualdad de condiciones.

El 17 de Febrero de 1856, se convocó al congreso constituyente el cual se reunió en la Ciudad de México, aunque la comisión trató de abordar el problema social su presidente Don Ponciano Arriaga, solo aceptó el texto del artículo 17 del que ya se ha hecho referencia en líneas anteriores, también insistió en el tema Castillo

¹⁰ Dávalos, José. Derecho Individual del Trabajo. 11 edición, México. Editorial Porrúa, 2001, p.52.

¹¹ Tena Ramírez, Felipe: Op. Cit., 556

Velasco, quien solicitó que la comisión no se avocara sólo a realizar reformas sino que adoptara las necesidades sociales, tiempo después en la sesión del 17 de julio de ese año, Don Ignacio Ramírez, *El Nigromante* se refirió nuevamente al problema social, para que el 8 de Agosto del 1856, día en que fuera discutido este artículo se resolviera según refiere Felipe Tena Ramírez que el Constitucionalista Ignacio Vallarta "...leyó un discurso, en el que después de describir la deplorable situación social que prevalecía, expuso que el Constituyente nada podía hacer para remediarla, en primer lugar por el principio de "dejad hacer, dejad pasar", en segundo lugar por no corresponder estas cuestiones a la Constitución, sino a las leyes secundarias,"¹² en tal virtud el artículo 17 solo se modificaría respecto de la expresión "a título de propietarios" a "los particulares por sí a título de propietarios". Para que entonces el proyecto del artículo 17 aprobado por unanimidad de votos fuera el artículo 4º de la Constitución del 1857.

Incluso uno de los logros del Congreso Constituyente reunido en la Ciudad de México fue la creación de los artículos 4º y 5º de la Carta Magna, en los que se establecieron importantes disposiciones relativas al trabajo al consignar la libertad de profesión, industria y trabajo, tomando de base el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento."

"Aún, con estos postulados fue imposible el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del Congreso Constituyente. A favor de ese reconocimiento, Ignacio Ramírez, *El Nigromante*, pugnó porque se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores; en su contra habló Ignacio L. Vallarta con un pensamiento acentuadamente liberal,

¹² Tena Ramírez, Felipe: Op. Cit., p. 604.

mencionando que la industria en nuestro país estaba en pañales, y si se trataba de proteger al trabajador se estaría arruinando a la industria en apenas su nacimiento, señalando además que estas cuestiones no podían entrar en la Constitución, sino que son problemas que se deben dejar a las Leyes Reglamentarias”¹³

Años más tarde el 10 de Abril de 1865, el Archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo, con un espíritu más liberal suscribió el Estatuto provisional del Imperio, que se hallaba imbuido de un gran espíritu proteccionista consignando en sus artículos 69 y 70 pertenecientes al Capítulo XV de “Las Garantías Individuales”, la prohibición a los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente, se prohibieron los servicios gratuitos y forzosos; y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores, meses más adelante, el 1º de noviembre del mismo año expidió la Ley del Trabajo del Imperio, en ella se dio la libertad a los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca, jornada de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomendario, pago del salario en efectivo, supresión de cárceles privadas, inspección del trabajo, sanciones contra la violación a las normas citadas, entre otras”.¹⁴

Este, es el primer antecedente en México de la reglamentación del trabajo y de la inspección del trabajo, asimismo ésta protegió por igual a hombres y mujeres. Sin embargo, dichas disposiciones quedaron sólo como buenas intenciones con la caída del imperio.

¹³ Dávalos, José. Derecho del Trabajo I, 8ª edición actualizada, México. Editorial Porrúa, 1998, p. 57.

¹⁴ Ibidem, p. 58.

Como es sabido antes del surgimiento del Derecho del Trabajo las relaciones entre trabajadores y patrones se regían principalmente por la materia civil, así tenemos que el Código Civil de 1870, trató de dignificar el trabajo del hombre al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa. A pesar de ello, la situación de los trabajadores siguió igual en términos generales.

Con la celebración de contratos civiles en las relaciones laborales se dieron más abusos hacia los trabajadores y en especial hacia las mujeres y menores al establecer los patrones situaciones desventajosas para ellos aprovechándose de su ignorancia y condiciones de necesidad que los obligaba a aceptar cualquier jornada de trabajo.

Cuando México nacía apenas como una nación independiente, en el viejo continente se empezaba a dar ese gran adelanto en la humanidad que fue la Revolución Industrial, donde la mujer se vio obligada a vender su fuerza de trabajo en las fábricas, lo que la lleva a abandonar el trabajo doméstico para incorporarse a la dinámica de la industrialización, percibiendo a cambio de la prestación de su trabajo, salarios bajos con altas jornadas de labor en condiciones peligrosas e insalubres. Las injustas retribuciones a los servicios prestados por la mujer, aunadas a otras condiciones inhumanas de vida, motivó desde principios del siglo pasado la necesidad de protegerla adecuadamente contra los abusos de los empleadores, surgiendo poco a poco la consideración de sus esfuerzos en el desarrollo económico de los países, así, como el reconocimiento de sus derechos que como trabajadora merece, tomando muy en cuenta su condición biológica particular que le permite realizar la función protagónica de la maternidad.

Aunado a lo anterior, se debe tomar en cuenta que todos los seres humanos somos diferentes, tanto en características internas como son la edad, el género, las capacidades, los talentos, la propensión a la enfermedad, las condiciones físicas y mentales; así como en nuestras características externas como son el medio ambiente cultural y social en que vivimos, el patrimonio, etc, por lo que considerar a todos los individuos igual conlleva al hecho de llegar a ser muy poco igualitarios, por lo que siempre se luchó por buscar un trato desigual a las personas que se encuentran en una posición desfavorable sea cual fuere la circunstancia que le diera origen a esta diferencia; en la llamada justicia social se buscara por tanto el mayor beneficio para los menos favorecidos, ya que las privaciones a que están inmersos estos sujetos los llevan a tener pocas posibilidades de elegir un empleo digno, encontrándonos ante la ausencia de libertad que padecen las personas sometidas a grandes privaciones ya que en muchas ocasiones trabajan mucho y obtienen pocos ingresos con los que apenas logran cubrir sus necesidades básicas más elementales, pero siendo éstos trabajos la única fuente para satisfacer las necesidades de su familia se someten a los abusos de que son objeto.

1.4. Constitución Federal de 1917.

Durante la dictadura de Díaz, el problema social era latente, porque "El sistema agrario basado en un sueldo de hambre, deuda constante, castigos corporales, privación de los bienes de la cultura y cadena de esclavitud de generación en generación, fue una de las causas determinantes del problema social",¹⁵ aunque existió estabilidad

¹⁵ Carpizo, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. 8ª edición. México. Editorial Porrúa, 1990. p. 26

política la riqueza estaba en manos de unos cuantos, frente a la miseria de los más.

Además del hecho de que el país comenzaba a industrializarse, entrando tanto capital extranjero como mano de obra extranjera produjo una serie de discriminaciones que provocaron varios levantamientos, ya que por un lado la condiciones de vida de los trabajadores nacionales eran inhumanas con bajos salarios, jornadas excesivas de trabajo que duraban de 15 a 16 horas los siete días de la semana y una vez que el trabajador ya no rendía para el patrón este era despedido sin ninguna prestación y por otro lado los trabajadores extranjeros gozaban de beneficios que carecían los mexicanos. De ahí que surgieran el levantamiento de obreros en las huelgas de Cananea (huelga del mineral sonoreense) y Río Blanco (huelga de la industria textil); por lo que hace a la fabrica de río blanco se les obligaba a los trabajadores a trabajar dos días a la semana hasta la media noche, tenían limitaciones hasta en su forma de vestir lo que motivo que estallara la huelga, viéndose envuelto el país en levantamientos y saqueos, como lo refiere el destacado constitucionalista mexicano Jorge Carpizo, "El 13º batallon (sólo en parte), disparo matando a 17 e hiriendo a 80 obreros"¹⁶, incluso se persiguió y asesino a todo aquel que apoyara el levantamiento. Entre las situaciones que motivaron el movimiento social se encuentran por tanto la discriminación que sufrían los trabajadores, las condiciones inhumanas de vida, la lucha del pueblo contra el gobierno que reprimía las huelgas, las deudas que contraían los trabajadores que eran cadenas de esclavitud para sus hijos, etc., como lo refiere el Doctor José Dávalos, "el gobierno tuvo su última oportunidad

¹⁶ Ibidem, página. 28

histórica, pero no supo aprovecharla y selló su destino; su caída era cuestión de tiempo”¹⁷

En 1901, se formó un grupo denominado “Ponciano Arriaga”, precursores del partido liberal, y no fue sino hasta el 1º de Julio de 1906, que Ricardo Flores Magón, con un grupo de correligionarios expidieron en la Ciudad de San Luis Missouri, el Programa del Partido Liberal en donde en su exposición de motivos se sentaron las bases para nuestra legislación laboral al referir como las más relevantes bases al movimiento social las siguientes: “...14) Poner de relieve la miserable situación del obrero y del campesino, quienes sólo ganaban lo indispensable para no morir de hambre, después de jornadas inhumanas de trabajo. 15) Asegurar al trabajador por medio de leyes, un nivel mínimo de vida, lo que no les daría la felicidad pero sí la posibilidad para luchar con el capital y obtener mejores condiciones...,”¹⁸ bases que el mismo autor refiere se concretizaron para quedar en los siguientes términos: 10) Una jornada máxima de trabajo de ocho horas, 11) Un salario mínimo suficiente para llevar una vida digna. 12) El reglamento del trabajo a domicilio 13) Prohibición del trabajo a los menores de 14 años. 14) Establecimiento de medidas higiénicas en los centros de trabajo. 15) Indemnización por accidente de trabajo.

Así, tenemos que en la lucha de Francisco Indalecio Madero, por derrocar a Díaz, fue perseguido fugándose a Norteamérica desde donde expide el Plan de San Luis, declarando nulas las elecciones se proclama Presidente provisional de México, con la renuncia de Díaz asume el cargo el 6 de Noviembre de 1911, pero el Plan de Ayala lo

¹⁷ Dávalos, José. Un Nuevo Artículo 123 Sin Apartados, 3ª edición actualizada, México. Editorial Porrúa, 1998, p.16.

¹⁸ Carpizo, Jorge. Op. Cit, p. 30

desconoce, teniendo como principio rector el Plan el lema de “Tierra para el que la trabaja”, consideró además importante la reorganización del sistema agrario como primer paso para el cambio social. No fue sino hasta el 19 de Febrero de 1913, que Madero presenta su renuncia al Congreso, ya que había causado malestar en el embajador Lane Wilson y además no contaba con el apoyo del pueblo por no cumplir los ideales proclamados en el Plan de San Luis.

Sin embargo, durante el gobierno de Madero y al eludir la promesa social, se produjeron una serie de levantamientos, al respecto el autor Tena Ramírez refiere que “Emiliano Zapata en el sur, que en el Plan de Ayala proclamó la reforma agraria y el de Pascual Orozco en el norte, que en el pacto de la Empacadora (25 de marzo de 1912) propuso una serie de medidas a favor de la clase obrera y de los campesinos”¹⁹, lo que estimuló los levantamientos en todo el país, tomando la revolución el nombre de “Constitucionalista” porque se proponía restaurar el orden constitucional cuya ruptura se atribuyó a Huerta.

Con la renuncia de Madero toma el cargo como Presidente Provisional Pedro Lascuráin, quien tuvo un mandato efímero de 45 minutos, para después tomar posesión el General Huerta, con lo que Carranza externa la obligación de desconocerlo por no ser voluntad del pueblo elegirlo como Presidente, a pesar de que tales levantamientos comenzaron por fines políticos se fue haciendo imperiosa la necesidad de un cambio social. Según refiere al autor Jorge Carpizo, Carranza pronuncia un discurso señalando la necesidad de “removerlo todo, crear una nueva Constitución cuya acción benéfica sobre las masas, nada, ni nadie, pueda evitar ... nos faltan leyes que favorezcan al campesino y al

¹⁹ Tena Ramírez, Felipe, Op. Cit., p. 805

obrero, pero éstas serán promulgadas por ellos mismos, puesto que ellos serán los que triunfen en esta lucha reivindicatoria y social²⁰

En México “el antecedente de la primera celebración del día de trabajo es el 1º de Mayo de 1913, casi un año después el 14 de Julio de 1914 Huerta renunció como presidente”²¹, el 12 de Diciembre en Veracruz Carranza adiciona el Plan de Guadalupe el cual se suscribió con la promesa de formular el programa social al triunfo de la lucha, con la llamada reforma social se buscaba la igualdad entre los hombres, cuyo objetivo principal era mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, incluso la revisión a leyes que regulaban el estado civil y el matrimonio, y por consiguiente la reforma de todas las leyes vigentes para poder asegurar el pleno goce de sus derechos y su igualdad ante la Ley, así también, en la firma del pacto de Torreón el que contenía reformas y adiciones al plan de Guadalupe con las que se trataba de buscar se resolviera el problema social, no fue aprobado por Carranza pero sería el precursor de reformas sociales, agraria, obrero, administrativas y políticas del país.

Es así que el 12 de Diciembre de 1914, Carranza, adiciona siete artículos al Plan de Guadalupe entre los que destaco “ el artículo 2º que en el aspecto laboral sostenía: El primer jefe de la Revolución y Encargado del Poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor durante la lucha todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para restablecer el régimen que garantice la igualdad de

²⁰ Carpizo, Jorge. Op. cit., p. 49

²¹ Ibidem, p. 54

los mexicanos entre sí ... legislación para mejorar las condiciones del peón rural, del obrero, del minero en general de las clases proletariadas”²²

En este artículo se funda la creación de las leyes que expidió en Veracruz el día 25 de Diciembre de 1914, y que son la Ley del Municipio Libre y la del Divorcio; el 6 de enero de 1915 la Ley Agraria y la Obrera; la de reforma al Código Civil el día 29 de enero de 1915 y el 22 de junio del mismo año la de abolición de tiendas de raya.

Así también, se crearon en los demás Estados como sucedió en tabasco una Ley que regulaba el horario máximo de ocho horas de trabajo; en San Luis Potosí se estableció un salario mínimo y 9 horas de trabajo; en Jalisco se estableció un decreto en donde se estipularon vacaciones, Aguirre Berlanga publico una Ley del Trabajo donde se prohibía el trabajo de los menores de nueve años y en la Convención también se expidió un reglamento social sobre accidentes de trabajo, pensiones de retiro, reconocimiento del derecho a huelga; en Yucatán el Gral. Salvador Alvarado, expidió dos leyes por medio de las cuales se creo el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, en entre otras.

Por otra parte, el 7 de abril de 1917, Venustiano Carranza, días antes de que entrara en vigor la Constitución de 1917, expidió la Ley de Relaciones Familiares, la cual se puede considerar como la primera gran victoria del movimiento de liberación de la mujer. No obstante, se podían contemplar diferencias y contradicciones entre sus propios ordenamientos, respecto a la dependencia de la mujer para ejercer sus capacidades en la prestación de servicios personales, tal y como se

²² Dávalos, José. Op. Cit., p. 19

observa de la lectura de los artículos 44 párrafo segundo y 45 de la ley referida, ya que mientras este último precepto señalaba que “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 autoridad o licencia de aquél,”²³ el correlativo artículo 44 limitaba la capacidad de la mujer para prestar sus servicios personales, pues exigía la licencia del marido.

La Ley de Relaciones Familiares, así como la participación creciente de la mujer en la vida social activa y en el proceso económico, despertó la conciencia por la lucha hacia la igualdad en el derecho constitucional, en el de la familia y en el del trabajo.

En base a todas estas consideraciones se llegó a la convicción de reunir al Constituyente de 1917 para lograr consumar las propuestas del cambio social por la que pugnaban los revolucionarios, el día 21 de Noviembre de 1916, se instaló en Querétaro el Congreso, como lo refiere Tena Ramírez “ la asamblea de Querétaro, consistió en las trascendentales novedades que introdujo en las materias obrera y agraria, bastantes por sí solas para convertir el proyecto de reformas del primer Jefe en una nueva Constitución. La asamblea consideraba plantear el problema laboral y el agrario en la Ley Suprema y no en las Leyes Secundarias”²⁴

Aunque también Carranza presentó un proyecto fue considerado poco novedoso por la Comisión ya que sólo cambio la

²³ *Ibidem.* p. 289.

²⁴ Tena Ramírez, Felipe. *Op. Cit.*, p. 813

redacción de los artículos de la Constitución de 1857, pero no modifico el sentido estricto de los preceptos Constitucionales sólo en el artículo 5º se limitaba el plazo del contrato de trabajo a un año, para quedar en los siguientes términos: "La jornada máxima de trabajo no excederá de 8 horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdonario"²⁵ la comisión acepto por la novedad establecida de prohibir el trabajo nocturno para mujeres y niños.

Pero dentro del Congreso el Diputado Hector Victoria impugno el dictamen, ya que señalaba que no se estaba tratando el problema obrero lo que pretendía era que se legislara en materia laboral, Gravioto y Macias expusieron la necesidad de extender en un artículo especial la cuestión obrera, uniéndose a su solicitud el diputado Monzoy y Mugica, pero no fue sino el Diputado Manjares quien externo la necesidad de que considerara no sólo un artículo sino todo un capítulo para tratar la relación laboral.

Refiere el constitucionalista Jorge Carpizo, que "...en la comisión Rovaix invitó al Licenciado José Inocente Lugo (Jefe de la Dirección del Trabajo de la Secretaría de Fomento, quien no fue diputado Constituyente) y a Rafael L. De los Ríos (su secretario particular) para colaborar en la formación del Capítulo sobre el Trabajo.

"Lugo, aportó los estudios que sobre la materia laboral había hecho en la dirección a su cargo, con estos estudios, con las leyes redactadas por Macías y Rojas, y con los postulados fundamentales de

²⁵ Ibidem, p. 813

los debates se forma la estructura de nuestro artículo 123,²⁶ por lo que una comisión especial comenzó a elaborar el proyecto de lo que sería la iniciativa del Título VI "Del Trabajo" el cual al ser aprobado por unanimidad crea el artículo 123 Constitucional.

La Constitución de 1917 fue promulgada el día 5 de febrero de ese año, y entro en vigor el 1º de mayo de 1917, siendo conocida como "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reforma la del artículo 5 de febrero de 1857."²⁷

Cabe destacar que el Constituyente de 1916 procuró rodear a la mujer trabajadora de medidas protectoras, tales como limitar sus horas de trabajo, prohibirle el trabajo nocturno industrial y el de establecimientos comerciales después de las diez de la noche, impedir la jornada extraordinaria y la prestación de sus servicios en días de descanso, con el propósito de cuidar a la mujer como centro moral y formativo de los hijos y con el fin de que fuera apta para la maternidad buscando la preservación de la familia, su moralidad y buenas costumbres, evitando que permaneciera fuera del hogar durante la noche. Especial mención merece el hecho de que el constituyente, comprendiendo que las mujeres podían ser explotadas más fácilmente que los hombres, dispuso que "El salario debía ser igual para los dos sexos".

Las limitaciones señaladas se inspiraron en un noble ánimo proteccionista establecido en 1917 por el Constituyente. Sin embargo, dados los avances de la ciencia y la técnica, la capacitación y los

²⁶ Carpizo, Jorge. Op. cit., p. 99

²⁷ Tena Ramirez, Felipe. Op. Cit., p. 817

cambios de la vida moderna, se llegaron a considerar como discriminatorias para el conglomerado femenino, dicha constitución rompió el mito del derecho de las fuerzas económicas a desarrollarse libremente, sin consideración a la nobleza del trabajo y a la dignidad del hombre²⁸, aunque la Constitución del 1917 fue tachada de ilegal y fraudulenta por no haber cubierto los requisitos que establecía la Constitución 1857 para reformarse a pesar de los comentarios en contrario no se puede negar y estoy de acuerdo con el comentario hecho por Carpizo quien refiere que “Criticar a nuestra Constitución sin reconocer sus bondades, sin documentación sobre la situación político-social en que fue creada, como hacen algunos mexicanos, es desconocer la historia de México, es desamor a la patria. Censurar sin admitir sus virtudes es cegarse por los intereses que la Constitución destruyó. Los errores de nuestra Norma de Normas deben ser puestos de relieve para superarlos, y sus virtudes para sentirnos orgullosos”²⁹

De esta manera la Constitución de 1917 se adelantó a la de los países más civilizados del mundo por haber incluido el aspecto social dentro de su artículo 123, constituyéndose de esta forma el Derecho Constitucional Laboral, así tenemos a la primera Ley Federal del Trabajo que data del 18 de agosto de 1931.

En cuanto a la capacidad de la mujer para prestar un trabajo, la ley de 1931 mostró un progreso considerable, ya que en su artículo 21, decretó que “la mujer casada no necesitará consentimiento de su marido para celebrar el contrato de trabajo, ni para ejercitar los derechos que de él deriven”.

²⁸ Carpizo, Jorge. Op. cit., p. 105

²⁹ Ibidem, pág. 126

La ley en comento consignó en su Capítulo Séptimo, denominado "Del Trabajo de las Mujeres y de los Menores de Edad", que refería que las mujeres disfrutaban de los mismos derechos y obligaciones que los hombres, con la excepción de prohibir su trabajo cuando afectara su moral o buenas costumbres, así también se establecían aspectos como los siguientes:

ARTICULO 109.- En este precepto se especificaron como labores insalubres:

- a) Las que ofrezcan peligro de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o el de materias que las desarrollen.
- b) Los trabajos de pintura industrial en los que utilicen la serusa, el sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.
- c) Toda operación industrial en cuya ejecución se desprendan gases o vapores deletéreos o emanaciones o polvos nocivos.
- d) Toda operación que produzca por cualquier motivo humedad continua.³⁰

Con relación a las madres trabajadoras se determinaba que no podía realizar trabajos que exigieran un esfuerzo físico considerable, un descanso de 6 semanas anteriores y 6 posteriores al parto con pago de salario integro, en el período de lactancia tendrán dos descansos de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos, tendrán derecho a regresar a su puesto siempre que no transcurra más de un año después del parto, etc.

³⁰ Briceno Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. México. Editorial HARLA, S.A. de C.V., 1985, página 454.

Por otra parte, las reformas sufridas por la Ley Federal del Trabajo de 1931 en el año de 1962, consideraron la necesidad de dividir el trabajo de las mujeres y de los menores en dos capítulos, argumentándose en la exposición de motivos de las reformas citadas que el derecho regulador del trabajo de las mujeres persigue finalidades distintas a las normas destinadas a la protección de los menores, por lo que se fija con mayor precisión la finalidad fundamental de las normas relativas al trabajo de las mujeres.

Se ha estimado desde un enfoque técnico, examinar separadamente el concepto de “trabajadora mujer” del de “trabajadora madre”; la doctrina internacional se orienta hacia la postura de que la primera debe disfrutar de los mismos derechos y cumplir las mismas obligaciones que el trabajador varón. En cuanto a la trabajadora que es madre, su condición es esencialmente distinta y debe ser objeto de tratamiento especial, por cuanto a la maternidad que es de interés social y amerita por tanto la protección del estado, es así que las limitaciones que se establecen a su trabajo es en cuanto cumple la función de la maternidad.

No, obstante las reformas comentadas se siguieron respetando los mandatos constitucionales originalmente plasmados en el año de 1917, circunstancia que, aún con los esfuerzos de la Comisión Redactora de la Ley del Trabajo de 1970, para que el Poder Ejecutivo reformara los textos constitucionales, subsistió hasta la promulgación de la nueva ley, es decir, se siguió prohibiendo el trabajo femenino en labores peligrosas e insalubres, en nocturno industrial y el comercial después de las diez de la noche y la jornada extraordinaria. Sin embargo, la Comisión sentó las bases que servirían para llevar a cabo las reformas

de 1974 al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, año en que se suprimieron todas las disposiciones que implicaban restricciones discriminatorias para la mujer, elevando a rango constitucional la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre.

Dichas reformas se llevaron a cabo "En vísperas del Año Internacional de la Mujer (1975), el Presidente Luis Echeverría promulgó un Decreto mediante el cual elevó a rango constitucional la igualdad jurídica del varón y la mujer ... se reformó la fracción II del Apartado "A" en el sentido de que algunas labores que estaban prohibidas a las mujeres, dejaron de estarlo (Diario Oficial de 31 de diciembre de 1974)"³¹

Este principio de igualdad determinó necesariamente la reforma de nuestro régimen jurídico laboral eliminando aquellas normas que marginaban a la mujer, quizá por un sentido de protección mal entendido, y procurando así su plena incorporación al progreso social de nuestro país. El principio en favor de la igualdad quedó consagrado finalmente en el artículo 4º de nuestra Carta Magna, logrando erradicar arraigadas y tradicionales formas de discriminación para la mujer

1.5. Constitución Política (Reformas al artículo 123).

La Constitución desde su creación, no ha sido estática cita el Doctor Dávalos que "La realidad es dinámica y se modifica de acuerdo con las necesidades y aspiraciones de un pueblo. La Constitución escrita debe irse reformando en concordancia con los cambios de esa realidad. Sino fuera así llegaría a tener el valor de una hoja de papel."³²

³¹ Dávalos, José. Op. Cit., página 31

³² Ibidem. P 26.

Aunque el Constituyente no previó todas las modalidades que la relación del trabajo podrá adquirir, esta se ha adecuando a los cambios que nuestro país ha sufrido, así tenemos entre las reformas más relevantes las siguientes:

1.5.1.Reforma del 21 de Octubre de 1960.

En esta fecha nuestra Constitución en su artículo 123 separa a los trabajadores en dos categorías, “los regulados por el apartado “A”, y los comprendidos por el apartado “B”, estos últimos llamados servidores públicos, de los gobiernos Federal y del Distrito Federal, cuyos lineamientos fueron elevados a rango Constitucional,”³³ cabe distinguir que a los primeros se les conoce como trabajadores en general y a lo segundos como burócratas.

Esta reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Diciembre de 1960, en ella se adiciona el apartado “B”. Siendo algunas de las reforma más trascendentales las siguientes:

“Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las fases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

B.- Entre los poderes de la unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores...

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.

³³ Ibidem. P. XVI

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales, las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez y muerte.

c).- Las mujeres disfrutaran de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstetricia, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.”³³

1.5.2 .Reforma del 20 de Noviembre de 1962.

Entre las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 21 de Noviembre de 1962, en el Apartado “A”, esta la fracción II, que limitaba la jornada laboral, al efecto refiere:

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciséis años; el trabajo nocturno industrial para unas y otros: el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

³³ Tena Ramírez, Felipe. Op. Cit., p. 945-947.

VI.- ... párrafo segundo "Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de la familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales."³⁴

1.5.3. Reforma del 27 de Diciembre de 1974.

Esta reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Diciembre de 1974, es hasta este año cuando se reforma y adiciona el artículo 123 Constitucional, mediante el reconocimiento a la dignidad de la mujer, se consigna su igualdad jurídica con el varón y se eliminan las dificultades para el desarrollo de su plena actividad, aunado a esta reforma se modificaron los artículos 4º y 5º Constitucional, al efecto se estableció:

"Artículo 4º.- El varón y la mujer son iguales ante la Ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el esparcimiento de los hijos...

Artículo 5º.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley,

³⁴ Ibidem. P. 950.

cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.”³⁵

Artículo 123.- Apartado “A” ...

V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud.

Así, tenemos que el espíritu del Constituyente de 1917, fue regular a todos los trabajadores de manera uniforme, sin distinción de ninguna especie, dando siempre un trato especial a la mujer cuando se encuentra en la etapa de gestación, pero pugnando por resolver la desigualdad económica que ponderaba en aquellos tiempos y hasta la fecha donde además, las prestaciones que recibieran les permitiera alcanzar un nivel de vida digno y un desenvolvimiento progresivo.

Por lo tanto, ha quedado claro que la Ley concede la igualdad del varón y la mujer, otorgando además protección jurídica a las mujeres durante el embarazo, sin embargo, la sola modificación normativa no transforma la realidad social, simplemente señala el camino a seguir para lograr que esa igualdad de *iure* se convierta en una igualdad de *ipso*, por lo que es necesario trasladar las aspiraciones jurídicas a la realidad cotidiana.

³⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 6ª Ed. México, Ediciones Fiscales ISEF, S.A. 2003, p. 6-7-

CAPITULO SEGUNDO MARCO JURÍDICO DEL TRABAJO DE LA MUJER EN MÉXICO.

2.1. Régimen Constitucional.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consagra las garantías a favor de la clase trabajadora, se promulgo pensando en el trabajo como unidad indisoluble independientemente del género de actividad que se desempeñe, teniendo como principios rectores la dignificación, protección y reivindicación de los derechos de la clase explotada.

Para entrar al estudio de las disposiciones Constitucionales que reglamenta o protegen los derechos de las mujeres trabajadoras, hay que hacer una remembranza de las circunstancias que enfrentan los trabajadores en general al incursionar al ámbito laboral y en las cuales tiene mucho que ver la política del país, como bien lo refiere Carbonell "La empresas globalizadas buscan para la producción de bienes países pobres en los que la normatividad en materia laboral y ecología es muy baja y poco avanzada; países en los que pueden pagar salarios miserables y contar con el apoyo del gobierno para reprimir a los trabajadores que se quieran organizar para mejorar sus condiciones laborales, o en los que puedan contaminar el aire y el agua sin ser llamados a cuenta."³⁶ aunado a la mala distribución económica predominante en nuestro país y la falta de fuentes de trabajo

³⁶ Carbonell, Miguel. La Constitución en Serio. Multiculturalismo Igualdad y Derechos Sociales. México. Editorial Porrúa, 2001, p 17-18.

permanentes, impide que los trabajadores alcancen un nivel de vida digno.

Se encuentran documentados los testimonios que se presentaron ante el Tribunal de Beijing el 1 de Septiembre de 1995, al cual acudieron María Guadalupe Torres Martínez y Julia Quiñónez de González, trabajadoras mexicanas de las maquiladoras en la zona fronteriza, la primera laboraba en una fabrica llamada Kemet donde preparaba epoxy (un tipo de pegamento) ella realizaba sus labores sin equipo ni condensadores de oxigeno, debido a su poco preparación nunca se percato del peligro de los químicos con que estaba laborando, la segunda trabajadora comento como fue objeto de explotación con jornada excesivas y al amparo de malos tratos y gritos por partes de los patrones, esto es originado por la deficiencia por parte del gobierno para hacer cumplir de manera estricta con la normatividad que le garantice a los trabajadores, condiciones de trabajo seguras e higiénicas.

Considero además, que es tarea del gobierno, incluso promover desde la educación el principio de la equidad de genero, con políticas de transformación e igualación social que erradiquen la discriminación y desigualdades basadas en el sexo que afecta a los grupos oprimidos de mujeres que incursionan al campo de trabajo, aunque no sólo ellas sufren abusos, ya que desde la globalización económica se ha permitido que las Empresas Transnacionales, como es el caso de las empresas maquiladoras, ensambladoras, manufacturera, textiles, etc., en la búsqueda de nuevos mercados, atenten contra la dignidad humana, se desprenden cifras que advierten que dichas Empresas solo vienen a explotar la mano de obra ya que sólo buscan ganancias inmediatas, en este sentido el gobierno no ha tomada cartas

en el asunto, por el contrario se refiere que "... la industria maquiladora de exportación ha sido una de las actividades que mayores beneficios ha logrado para nuestro país... En el período 1990-2000, el empleo en la industria maquiladora aumentó en términos absolutos más de 800 mil empleos, casi dos veces el empleo total de la industria."³⁷

La presente administración, promueve en materia laboral una "Nueva Cultura Laboral", en donde se pide a los trabajadores que se capaciten para producir con calidad y poder así competir con otros países, no hay duda que nuestro país atraviesa por momentos difíciles que repercute en los trabajadores y el poder adquisitivo de su salario, pero como refiere el Doctor Dávalos y es bien cierto como pedir "...a todos los trabajadores su mejor esfuerzo en momentos difíciles, si el trato que se les da a través de las leyes es desigual,"³⁸ e incluso existe una inseguridad jurídica y una corrupción por parte de los organismos encargados de velar por los intereses de los trabajadores.

De aquí que surja la necesidad de luchar por un justo equilibrio en la distribución de ingresos que le permita a los trabajadores mejorar las precarias condiciones de vida producto de disparidades reales derivadas del ciclo recesivo por el que atraviesa el país, Carbonell refiere que la apertura y la inmersión indiscriminada en la así llamada globalización y la competitividad conforman rasgos de una psicosis, por convertir toda racionalidad en algo meramente instrumental y por ceder la formulación de los grandes objetivos políticos en favor de consorcios privados a los cuales el bien común le es absolutamente indiferente; por

³⁷ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Plan Nacional de Desarrollo. Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006. México, 2001, p.37

³⁸ Dávalos, José. Un Nuevo Artículo 123. Sin Apartados. 3ª Ed. (actualizada), México. Editorial Porrúa, 1998. p. 95.

tanto, el objetivo estriba en garantizarles sus derechos correctamente para que se puedan proteger y tratar de mejorar las condiciones de vida y de miseria que padecen muchos trabajadores derivado de la explotación de que son objeto y del poco salario que perciben que en ocasiones no les permite contar con un saneamiento básico (alcantarillado), agua potable, sus hijos presentan desnutrición presentando poco peso y crecimiento frenado ya que no tienen una dieta balanceada, de lo que se desprende que sus condiciones de trabajo, no cumplen con el atributo de suficiencia que consagra la Constitución de disminuir las desigualdades sociales.

Hablaremos también del artículo 1º Constitucional que establece la igualdad de las personas al prohibir la discriminación por razón de género y el artículo 4º Constitucional que prevé la igualdad del hombre y la mujer frente a la Ley, ordenando la protección y organización de la familia, para buscar una equiparación jurídica del género femenino con el masculino teniendo como base el respeto a su condición de procreadora de vida y en este sentido luchar por la igualdad de oportunidades para su pleno desarrollo; sirviendo como base el espíritu de lo expresado por Aristóteles en su obra la Política de que hay que tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales al afirmar lo siguiente “parece que la justicia consiste en igualdad, y así es, pero no para todos, sino para los iguales; y la desigualdad parece ser justa, y lo es, en efecto, pero no para todos sino para los desiguales.”³⁹

Si bien, es cierto, el principio de igualdad supone siempre un juicio valorativo en el que se valoren las igualdades y desigualdades fácticas y sus consecuencias normativas e inescindibles, lo que supone

³⁹ Carbonell, Miguel. Op. Cit. p. 130-131.

un trato igual para lo que es igual (en el sentido de que todos los seres tenemos algo en común) y desigual a lo que es desigual ya que siempre existen razones para la desigualdad, por las diferencias físicas, intelectuales, sociales, que existen, aunque el ordenamiento jurídico señala que igualdades son las que esta protegiendo y también señala las diferencias protegidas como es el caso de la maternidad, que se encuentra plasmada dentro de las garantías sociales e incluso en Instrumentos Internacionales, no se otorga un mínimo homogéneo de prestaciones sociales que hagan efectivo el principio de igualdad en el marco Constitucional para proteger incluso la supremacía de este principio.

Es necesario entonces que se cambie la cultura laboral, pugnando por preservar la unión familiar, con horarios flexibles para las mujeres trabajadoras, que garanticen el bienestar y el acceso a las necesidades básicas de sus congéneres, restableciéndoles a todos los trabajadores el poder adquisitivo del salario que les permita un nivel de vida digno, con una verdadera protección por parte de las autoridades. Como lo señala Carbonell " No se trata solamente de la no existencia de vías jurisdiccionales internas para proteger los derechos sociales, económicos y culturales, sino en general del funcionamiento deficiente del poder encargado por mandato constitucional de proteger los derechos fundamentales,"⁴⁰ como ya lo señale no sólo existe corrupción en estos órganos, sino que incluso los trabajadores tienen que padecer el grave rezago que existe para la solución de los conflictos.

Retomando el artículo 4º Constitucional que también consagra y otorga el derecho a la salud entendiendo está no sólo como la ausencia

⁴⁰ Ibidem, p. 69.

de enfermedad sino como el conjunto de elementos materiales que permiten el desarrollo armónico del individuo.

Esta garantía se expresa por medio de:

Asistencia médica.

Protección a los medios de subsistencia.

Servicios sociales.

La salud esta jurídicamente garantizada para todos los individuos hombres o mujeres sean trabajadores o no, siendo legalmente exigible por tanto esta prestación en todos los niveles, además por ser una cuestión de interés social hay que procurarla ya que permite al ser humano una mejor y mayor vida, la garantía otorga protección a la Seguridad Social el organismo encargado de otorgarla es el Seguro Social, el autor Alberto Briceño Ruiz, cita a Boris Acharan Balv, quien refiere que "La seguridad Social es el mecanismo destinado a corregir por medio del Seguro Social, la desigual distribución de la riqueza para asegurar la cobertura de los riesgos a que todos los componentes del grupo social se encuentran expuestos"⁴¹ el riesgo lo considera como la pérdida de los recursos destinados a satisfacer las necesidades vitales para el individuo.

El artículo 5o. Constitucional también refiere la libertad de trabajo como el derecho que tiene el individuo a elegir desempeñar la función que mejor le convenga a sus intereses, dicha libertad solo exige que sea un trabajo lícito.

⁴¹ Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. México, Editorial HARLA, 1987, p.16

La Constitución Mexicana contiene en sus artículos 1º, 4º, 5º y 123 prerrogativas a favor de la igualdad del hombre y la mujer, así como un mínimo de garantías a favor de la clase trabajadora, las que prometen el equilibrio de los factores de producción, estos artículos fueron un acierto y un avance para las mujeres ya que se les considero como madres participantes en las relaciones de trabajo, con lo que en nada se afecta el principio de igualdad aún y cuando se establezcan condiciones más favorables que compensan la desventaja de sus diferencias de genero; incluso porque también se establece la igualdad de salario que también se robustece con los diferentes tratados y convenios internacionales que al respecto ha celebrado México.

La Constitución por tanto, no sólo protege a la mujer cuando esta en estado de gestación sino que también protege el desarrollo de la familia que es el grupo de individuos unidos por lazos de parentesco, dentro de este contexto la mayoría de las mujeres están empeñadas en dos jornadas cotidianas de trabajo la laboral y la relacionada con la atención de los asuntos del hogar y la familia, por lo que demanda espacio y oportunidades a la altura de sus responsabilidades, ya que requieren de una doble disponibilidad fisiológica, mental y social.

En el artículo 123 Constitucional se establece la igualdad entre hombres y mujeres, sin embargo, existe un trato diferenciado en cuanto a protección social, así como la distribución de los periodos de descanso de las mujeres durante el embarazo, al establecer en el apartado "A" y "B", lo siguiente:

"Apartado "A". Fracción V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique un

peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo recibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

Apartado "B", fracción XI, inciso C. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además disfrutaran de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, ayuda para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles"⁴²

Considero que lo anterior es un poco injusto, pues si bien es cierto la reglamentación es diferente para ambas trabajadoras, el estado de gestación en una mujer es el mismo para todas, estén al servicios de empresas públicas o privadas, considero más idóneo lo estipulado por el apartado "B", ya que el tiempo de descanso es más útil para pasar más tiempo con el bebé y recuperar la salud. Es por eso que el presente capítulo parte del estudio de la Constitución porque de ahí deriva lo que falta por hacer en materia laboral y en la protección de los derechos de

⁴² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ob. Cit. p. 90 y 97

las mujeres, las cuales se incorporan más a la actividad laboral debido a la necesidad de complementar el ingreso familiar, como lo refiere “La información de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2000 por sexo, muestra un cambio en las tasas de participación. Considerando la población en edad de trabajar (de 12 años y más), desde los años sesenta, la participación de las mujeres se ha ido incrementando de tal manera que de 17.6% en 1970 pasa a 36.4% en 2000.”⁴³

Hay que destacar que las garantías consagradas en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece principios de igualdad, por lo tanto hay que buscar coordinar acciones que permitan una justicia social eliminando los desequilibrios sociales extremos, para procurarles a todos los trabajadores sean hombres o mujeres una vida digna y socialmente útil.

2.2 Régimen Legal.

Este apartado está integrado por las Leyes consideradas como ordenamientos jurídicos que regulan las relaciones laborales. De esta manera encontramos que se trata de normas de carácter general, abstracto y obligatorias expedidas por el poder Legislativo de acuerdo a los procedimientos que para tal efecto señala nuestra Constitución.

2.2.1 Ley Federal del Trabajo.

Como el presente trabajo se refiere a la situación jurídica de las mujeres trabajadoras, haré mención sólo a los artículos que de forma explícita protegen sus derechos, y los cuales se elaboraron tomando en

⁴³ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Op. Cit., p. 25

cuenta que su función procreadora la pone en desventaja y la hace más propensa al desempleo, lo que la obliga a integrarse al empleo informal, donde carece de seguridad social, se conoce que " Para el año 2000, la Tasa de Desempleo Abierto (TDA) alcanzó en promedio el 2.2 % de la Población Económicamente Activa, ... Por sexo es mayor la afectación de las mujeres, cuya tasa fue 2.4% en comparación con la de los hombres 2.1.por ciento"⁴⁴ aunque, también influye que la estabilidad en el empleo, sea relativa ya que esta supeditada a la voluntad del patrón la facultad para optar por el pago de una indemnización o por la reinstalación tal y como lo establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Debemos señalar que la presente Ley, consagra la igualdad de salarios en su artículo 86 que dispone:

"Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual."⁴⁵

Así, también dispone que éste deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del orden material, social, cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos, sabemos que el poder adquisitivo del salario impide cubrir las expectativas de vida de una familia promedio, pues solamente alcanza para que vivan al día con lo más indispensable, considero ilógico que aún y cuando la Comisión de Salarios Mínimos esta integrada de forma tripartita, está no luche por los intereses de los trabajadores ya que estableció que la cantidad mínima que deberán recibir los trabajadores en efectivo dependiendo del área

⁴⁴ Ibidem. P. 42

⁴⁵ Ley Federal del Trabajo. 9ª Ed. México. Ediciones Fiscales ISEF, S.A. 2003, p.19

geográfica va desde \$40.30, (Cuarenta pesos 30/100 M.N), \$41.85 (Cuarenta y un pesos 85/100 M.N) y \$43.65 (Cuarenta y tres pesos 65/100 M.N), que corresponderá a una jornada ordinaria diaria de trabajo que puede consistir en un turno de siete a ocho horas diarias, con un descanso obligatorio de media hora, de lo que se observa que las personas reciben salarios bajos en comparación con su jornada, lo que no es favorable para su salud y su nivel de vida, pues representa aproximadamente 9 horas de trabajo diarias.

El artículo 127 fracción IV refiere las normas a las que se ajustara el reparto de utilidades al efecto señala que: "Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales... serán considerados como trabajadores en servicio activo,"⁴⁶ pero omite señalar que su derecho para recibirlas prescribe en un año.

La Ley consagra como obligación de los patrones la de mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores, proporcionar capacitación y adiestramiento, cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene, proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos, etc, la capacitación de que se habla debería hacerse efectiva en todos los niveles para que el trabajador mejore su destreza y habilidades en el desempeño de su puesto, pues haciéndolos más productivos y competitivos tendrían que ser retribuidos con mejores salarios.

Por lo que hace al Título Quinto integrado por preceptos que regulan el "Trabajo de las mujeres" se establece:

⁴⁶ Ibidem. p. 28

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

Artículo 165. Las modalidades que se consignan en este Capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.”⁴⁷

El artículo 167 de la Ley Federal del Trabajo refiere como labores consideradas peligrosas e insalubres, las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta el trabajo o de acuerdo a la composición de la materia prima que se utiliza que ésta sea capaz de actuar sobre la vida, y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Debemos señalar los derechos que tienen las madres trabajadoras y que se encuentran consagrados en el artículo 170 de la multicitada Ley donde encontramos que dispone entre otras cosas que:

I.- Durante el embarazo, no realizaran 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, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II, III y V.- Disfrutar de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto con el disfrute de su salario integro, (esta fracción tienen sus excepciones en los casos de que se encuentre imposibilitada la mujer para trabajar por causas del embarazo o del parto), en estos

⁴⁷ Ibidem. P. 46-47

casos tendrá derecho al 50% de su salario, por un período no mayor de sesenta días.

IV.- “En el período de lactancia tendrá 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,”⁴⁸ lo anterior es algo utópico, ya que en la práctica no se da por diversas circunstancias, entre las que se encuentran la ubicación de la zona de trabajo y el lugar en donde se encuentra el menor, el tiempo de traslado, o que les es imposible a las madres llevarse a sus hijos al trabajo, etc., por lo que una solución sería que ese tiempo se le concediera a la madre en una hora menos de trabajo para que pudiera salir antes de su horario o llegar una hora después de su entrada, para ocupar ese tiempo atendiendo las necesidades de su hijo en esa etapa tan básica para su desarrollo o en todo caso se permitiera en las guarderías que las madres realizaran esta función mientras sus hijos permanecen ahí, más adelante se ahondara en el tema y se darán las bases para justificar el por que es tan importante la leche materna durante los primeros meses de vida.

A pesar de lo dispuesto en la Ley, sabemos que las mujeres no gozan de igual trato una vez que se reincorporan a sus labores, un factor que se asocia negativamente es que la mano de obra femenina es empleada en una escasa diversificación de ramas mal remuneradas, como sucede, por ejemplo, en la industria textil y en las maquiladoras de la zona fronteriza, la utilización de su mano de obra en trabajos manuales, en la producción de alimentos, en la venta de productos de belleza, en los que tienen pocas posibilidades de carrera, sobre todo debido a la escasez de formación específica lo que hace más propicio la

⁴⁸ Ibidem. p. 47.

sustituibilidad, es por esta razón que se utiliza como mano de obra barata porque no implican sus labores una gran responsabilidad ni sobre equipos ni sobre personas, si bien es cierto existe la libertad de elegir su trabajo en muchas ocasiones eligen estos porque les permiten compatibilizarlos con sus obligaciones domesticas, las cuales constituyen barreras asociadas negativamente a la posición laboral que ocupa la mujer casada quien enfrentan discriminaciones y por otro lado tradiciones y costumbres ya que existen puestos "sexuados", es decir, son propios de mujeres o de hombres.

2.2.2 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El artículo 123 Constitucional en su apartado "B" regula las relaciones entre los Poderes de la Unión o el Gobierno del Distrito Federal y los Servidores Públicos, su Ley reglamentaria es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado publicada en el Diario Oficial el 28 de Diciembre de 1963.

Debemos señalar que el artículo 28 de la Ley en comento refiere que: "Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para amamantar a sus hijos"⁴⁹

Las prestaciones que en general consagra esta Ley a los trabajadores que se encuentran regidos por la misma tiene mayores beneficios en cantidad, por ejemplo los trabajadores con más de seis

⁴⁹ Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado, Reglamentaria del Apartado B) artículo 123 Constitucional, México. 7ª Reimpresión. Ediciones Delma, S.A. de .C.V., 2003, p. 7

meses de servicios tienen derecho a gozar de 2 períodos anuales de vacaciones de 10 días laborales cada uno, percibiendo una prima adicional del 30% sobre su salario, en tanto que la Ley Federal del Trabajo refiere que el período de vacaciones no podrá ser menor a 6 días con goce de sueldo y tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre el salario que les correspondan durante el período de vacaciones.

La Ley en comento también otorga una prima como complemento del salario por servicios de años prestados después de 5 años de labores, prima que no contempla la Ley Federal del Trabajo.

El aguinaldo que reciben corresponde al monto de 40 días de salario y deberá pagarse un 50% antes del 15 de Diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero, en tanto que la Ley Federal del trabajo estipula que el aguinaldo será equivalente a 15 días por lo menos y deberá pagarse antes del día 20 de diciembre con una diferencia injusta de 25 días de aguinaldo.

El artículo 43 de la Ley en cita refiere como obligaciones a cargo de los titulares: Preferir en igualdad de condiciones a quienes representen la única fuente de ingreso para su familia, cumplir con los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general, cubrir las aportaciones para que los trabajadores reciban seguridad y servicios sociales como son atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en la maternidad, establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles, conceder licencias sin menoscabo de sus derechos o de su antigüedad, etc.

4.1.1 Ley del Seguro Social

La protección de la salud es un derecho consagrado en el artículo 4º Constitucional, Carbonell considera que dicha protección debe ser universal, otorgada con equidad y calidad; la universalidad se encuentra consagrada en nuestra Constitución ya que refiere como sujeto de este derecho a “toda persona”, por lo que dicha protección esta jurídicamente garantizada sean trabajadores o no, en tanto que la equidad se refiere a que debería ser una prestación financiada principalmente por impuestos de los gobernados y no por el pago de cuotas lo que evitaría la discriminación en el acceso y la calidad en los servicios se refiere a que estos operen en buenas condiciones de higiene, atención inmediata, evitar la carencia de medicamentos en las Instituciones y la escasez de personal dotado de profesionalismo.

La Ley del Seguro Social vigente es de observancia para toda la República, sus disposiciones son de orden público y de interés social, su finalidad encuentra su fundamento en el artículo 2º que refiere: “La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, a la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado”⁵⁰

Su organización y administración esta a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social, siendo un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, adquirió a partir del año 2002, el carácter de órgano fiscal autónomo en virtud de

⁵⁰ Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, México, Editorial Anaya Editores, S.A. 2003, p. 51-52.

que realiza auditorias bajo la modalidad de visitas domiciliarias en revisión de escritorio de los últimos 5 años, tiene entre sus facultades la de enviar a los patrones requerimientos de pago y cumplimiento de obligaciones, imponer multas, etc.

Existen 2 regímenes del Seguro Social que son: el obligatorio y el voluntario, dentro del régimen obligatorio se encuentran entre otros servicios los de:

- Riesgo de trabajo
- Enfermedades y maternidad
- Invalidez y vida
- Retiro cesantía en edad avanzada y vejez.
- Guarderías y prestaciones sociales

Los seguros que me interesa tratar son el que refiere Enfermedades y maternidad entendiéndolo por enfermedad lo dispuesto por el artículo 43 de la Ley en comento que refiere "Enfermedad es un estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga origen o motivo en el trabajo, o en el medio en el que trabaja se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo"⁵¹

La maternidad es un estado fisiológico de la mujer originado por el proceso de la reproducción humana, en relación con el embarazo, el parto el puerperio y la lactancia.

⁵¹ Ibidem. p. 80

Este seguro equipara a la maternidad con la enfermedad por la similitud en las respectivas prestaciones que reciben, lo que fue suficiente para que el legislador las vinculara administrativamente en un mismo régimen de prestación de corta duración; ya que ambas acarrear la interrupción del trabajo por un tiempo breve y dan derecho a percibir prestaciones de igual monto, para que nos quede más claro en la enfermedad el trabajador deja de laborar por una lesión no profesional y en la maternidad es un estado eventual que la mujer decide libremente y que no tiene que ver con su desempeño laboral, este estado en la mujer debe estar certificado y constar en su expediente clínico para que se puedan reclamar los subsidios preparto, aunque una vez que nazca su bebe pueda hacer la reclamación de las prestaciones posparto ante el IMSS exhibiendo el acta de nacimiento del menor.

En el caso de la maternidad el IMSS otorgara a la *asegurada* prestaciones en especie: durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, en este último se otorga tanto la asistencia médica obstétrica como la entrega de una dotación de leche en polvo por un término de 6 meses y la entrega de una canastilla que contiene una cobijita, ropa y productos para el cuidado del bebé; muy distintas son las prestaciones que otorga el IMSS para las mujeres *beneficiarias* de estos servicios que en muchos de los casos son esposas o concubinas de los trabajadores o pensionados las que tendrán únicamente asistencia obstétrica y la ayuda para lactancia por lo que no tienen derecho a recibir todas las prestaciones en el ramo de la maternidad.

La protección a la mujer trabajadora de los 42 días de descanso antes y después del parto con un subsidio completo del salario, es una prestación que se reglamenta en los artículos 165 y 170

fracción II de la Ley Federal del Trabajo que ya a quedado plasmado en líneas anteriores, disposición reglamentaria del Artículo 123 apartado "A" fracción V, que dispone que la mujer gozara de un descanso de 6 semanas anteriores al parto y de 6 semanas posteriores al mismo percibiendo su salario integro; en este sentido la ley del Seguro Social ha establecido en caso de que el médico señale una fecha aproximada para el alumbramiento y esta se adelante o se atrase, que el IMSS realice un ajuste económico dado que los días que se prolongue la licencia el subsidio se equiparara a la incapacidad originada por enfermedad y solo se cubrirá el 60% del salario base de cotización.

Hay que tomar en cuenta que la etapa de gestación se puede complicar en lo que encontramos los llamados *embarazos de alto riesgo* que requieren un reposo absoluto de la asegurada antes del período preparto, el IMSS lo trata como enfermedad general y por tanto entregara un subsidio del 60% del salario.

Existen requisitos que la mujer trabajadora debe de cubrir para que pueda obtener estos subsidios de maternidad tanto en especie como en efectivo los que se encuentran reglamentados en el artículo 102 de la Ley en comento, que refiere que la mujer necesita haber cotizado 30 semanas en el período de 12 meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago de subsidios y si tenemos en cuenta que 6 semanas anteriores al parto ya debe de estar percibiendo estos subsidios suman 36 semanas es decir 9 meses antes del parto debe de estar asegurada y cotizando en este criterio se estaría protegiendo la eventualidad del embarazo más no el hecho de que una mujer embarazada pretenda emplearse para contar con este seguro, pero incluso la ley no deja sin protección estos casos tiene derecho a la

atención ginecoobstetra pero no tiene derecho al pago de subsidios ya que se dispone por el artículo 103 párrafo segundo que “Cuando la asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del artículo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario integro”⁵² considero que esto es lo que acarrea que en la mayoría de empleos se requiera por parte del patrón un certificado de no gravidez previa su contratación.

La misma ley establece que para el caso de que un patrón haga trabajar a la mujer embarazada cuando goza de la licencia de maternidad será responsable de lo que le ocurra como si se tratara de un siniestro en términos del artículo 49 de la Ley del Seguro Social, por lo que no procede que se le releve de esta responsabilidad por parte del IMSS.

Dentro del artículo 12 de la citada Ley se establece como sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio las personas que presten en forma permanente o eventual, un servicio remunerado, personal y subordinado, la misma ley señala como personas sujetas a este régimen a los trabajadores de industrias familiares, profesionales independientes, pequeños comerciantes, artesanos y trabajadores no asalariados, trabajadores domésticos, ejidatarios, etc. Veamos ahora algunos datos de interés: “En el año 2000, desde la óptica del empleo total, estimado a partir de encuestas específicas, la panorámica muestra que existen aproximadamente 26.5 millones de empleos sin seguridad social”⁵³

⁵² Ibidem. p. 109.

⁵³ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Op. Cit., 39

El Instituto tiene la obligación de afiliar a un sujeto aún en contra de su propia voluntad. Pero estos trabajadores según lo dispone el artículo 25 de la Ley en cita, si cuentan con prestaciones inferiores a las otorgadas por la Ley las diferencias respecto de los seguros de enfermedades y maternidad serán cubiertas por las partes de la siguiente manera:

- Los patrones pagaran 1.05%
- Los trabajadores el 0.375% cuota que retendrá el patrón al trabajador, si perciben el salario mínimo dicha cuota será cubierta por el patrón.
- El Estado aportara el 0.075%

Por su parte las personas que desean incorporarse al régimen voluntario tiene que celebrar un convenio con el Instituto Mexicano del Seguro Social, definitivamente su registro es más oneroso, es necesario además haber estado inscrito en el régimen obligatorio y haber sido dado de baja, contando con 12 meses a partir de la fecha de su baja para hacer valer su derecho mediante una solicitud por escrito y tener 52 cotizaciones semanales acreditadas en el régimen obligatorio, quedando inscrito con el último salario o superior al que tenían al momento de la baja, considero que este requisito afecta de manera importante al asegurado quien al cotizar por varios años en el régimen obligatorio y al ser despedido necesita la continuación voluntaria para poder gozar de las prestaciones que presta el Instituto, se les imponga la obligación de cotizar con el salario que estaban percibiendo o con una superior cuando se entiende que ha dejado de percibir un salario, además de que ya no gozara de la oportunidad de incorporarse al seguro de enfermedad y maternidad ya que esta Ley creo el seguro de salud y hay que aportar otra cantidad para poder gozar de esos beneficios. (artículos 218-233)

El artículo 240 de la Ley del Seguro Social establece que todas las familias de México, tienen derecho a un “seguro de salud” para sus miembros, y para este efecto podrán celebrar con el Instituto un convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

El seguro de salud para la familia, cubre a todos los sujetos que voluntariamente se incorporen con la obligación de pagar anualmente una cuota equivalente al 22.4% de un salario mínimo general para el Distrito Federal.

2.2.4. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Esta Ley establece como tope máximo para cotizar que no sea su percepción mayor de 10 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, protegiendo a los trabajadores que perciben menores ingresos, su régimen de cobertura es más amplio ya que contempla como beneficiarios a los hijos de los asegurados hasta los 25 años mientras sean dependientes económicos y no estén sujetos algún régimen de Seguridad Social.

Otorga prestaciones para las personas que carezcan de casa habitación propia la obtengan, tomando en cuenta su antigüedad y el monto de sueldo básico.

En el régimen voluntario tienen derecho a acceder a estos servicios si han cotizado 5 años en el régimen obligatorio, con acceso a seguros de enfermedad, maternidad y medicina preventiva.

En la fracción II del artículo 23 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en relación con lo establecido en el artículo 111 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado, se determina el tiempo que dura la licencia de seguro de enfermedades y maternidad, tomando como base los años de servicio prestado y no la naturaleza de la enfermedad ni las posibilidades de recuperación, la diferencia entre esta Ley y la Ley del IMSS, estriba en que ésta otorga un subsidio del 100% del salario y la última un 60%.

En la maternidad conforme al artículo 28 se otorgan:

- 1.- Asistencia obstétrica: la cual se otorga a partir de que el Instituto certifica el estado de embarazo, señalando una fecha probable para el parto, con derecho a descanso de 1 mes antes y 2 meses después del parto con goce de sueldo, si la fecha se pospone se cubrirá como enfermedad los 15 primeros días con goce de sueldo si excede a otros 15 días serán con goce de medio sueldo, (dicho plazo aumentara conforme a la antigüedad de la trabajadora) si la fecha excede a 2 meses no tendrá derecho a sueldo pero el instituto entregara un subsidio del 50% de su sueldo básico.
- 2.- La ayuda para lactancia consiste en que si el médico dictamina la incapacidad física de la madre para amamantar al menor, durante 6 meses se le entregara leche industrializada.
- 3.- La canastilla se entregara al nacer el menor y contendrá productos; las beneficiarias de este seguro serán la trabajadora o pensionista, la esposa del trabajador o pensionista, la concubina, la hija menor de 18 años que dependa económicamente del beneficiario.

Considero que se debe buscar un mínimo homogéneo entre las prestaciones que en materia de seguros otorga el ISSSTE y el IMSS, de igual forma uniformar los requisitos, forma, términos y condiciones en las que otorgan sus prestaciones y servicios, para que en realidad se hable de una justicia social, la cual solo puede existir entre personas que son tratadas de la misma manera en las mismas circunstancias.

2.3. Régimen Reglamentario.

Cabe destacar que el régimen reglamentario para autores como Rafael I. Martínez Morales es “un conjunto de reglas, normas, principios o pautas que rigen una actividad, la expresión está reservada a un cuerpo normativo de carácter jurídico; se le estudia como fuente del derecho y aparece en la pirámide jurídica a debajo de la ley,”⁵⁴ de lo que se desprende que la Ley es superior jerárquicamente por consecuencia no hay reglamento sin ley, se presupone por tanto la existe de una ley cuyos preceptos desarrolla y a los cuales ésta subordinado.

Para Gabino Fraga el reglamento es “una norma o conjunto de normas jurídicas de carácter abstracto e impersonal que expide el Poder Ejecutivo en uso de una facultad propia y que tiene por objeto facilitar la exacta observancia de las leyes expedidas por el Poder Legislativo.”⁵⁵

Por tanto el reglamento es el medio para llegar a la ejecución de una ley, como lo dispone el artículo 89 fracción I de nuestra Constitución:

⁵⁴ Martínez Morales, Rafael I. Derecho Administrativo. Primer Curso. México. Editorial HARLA, 1991, p. 287.

⁵⁵ Fraga, Gabino, Derecho Administrativo, 41ª Ed. México. Editorial Porrúa, 2001, p.104.

"Las facultades y obligaciones del Presidente son las siguientes:
I.Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia."⁵⁶

También se dispone que todos los reglamentos, decretos y órdenes del Presidente deberán estar firmados por el Secretario de Estado o Jefe de Departamento Administrativo a que el asunto corresponda, y sin este requisito no serán obedecidos.

2.3.1. Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente del Trabajo.

El presente reglamento consta de 168 artículos, sus disposiciones son de orden público e interés social su observancia es general en todo el territorio nacional y tiene como principal objetivo el prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo, procurando que las condiciones de trabajo sean seguras, higiénicas y se desarrollen en un medio ambiente adecuado para los trabajadores. Sin embargo, existen cifras donde se "reconoce que la generación anual de alrededor de 356,000 accidentes de trabajo; de 5,500 enfermedades de trabajo; la existencia de 12,000 incapacidades permanentes y 1,300 defunciones, trae como consecuencia un costo aproximado de 20 mil millones de pesos anuales por accidentes y enfermedades de trabajo."⁵⁷

Es importante fortalecer el proceso de asistencia técnica a las empresas para obligar a cumplir con la normatividad que ofrezca trabajos seguros e higiénicos a los trabajadores, es necesario por tanto

⁵⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Op. Cit. p. 52.

⁵⁷ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Op. Cit., p. 86.

conocer y cumplir cabalmente con las normas existentes, esta asistencia por lo regular se realiza en empresas con más de 50 trabajadores.

La aplicación e interpretación corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien tiene como principal objetivo el promover que se mejoren las condiciones físicas y ambientales de los lugares de trabajo, la normatividad estará a cargo de la Dirección de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En materia de seguridad e higiene la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone en el artículo 123 apartado "A", fracción XV que: "El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como ha organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para su salud y la vida de los trabajadores, del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones correspondientes en cada caso"⁵⁸

En general el reglamento abarca las normas que deben de cubrirse en los centros de trabajo, e incluso refiere que deben contar con servicios como agua potable, con dotación de vasos desechables, vestidores, casilleros, excusados y mingitorios los cuales deberán conservarse en condiciones de uso higiénicas, contar con lugares destinados al consumo de alimentos (existen empresas donde estas normas no se cumplen ya que en algunas zonas industriales se puede

⁵⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Op. Cit., p. 92.

observar como los trabajadores salen a tomar sus alimentos en las banquetas o calles), el patrón deberá proporcionar en todo momento los medicamentos y materiales de curación, para el caso de incumplimiento se deben imponer sanciones pecuniarias u otros medios legales que obliguen al patrón a cumplir con los lineamientos previamente establecidos

El título Quinto, Capítulo Primero del Reglamento en cita, trata del Trabajo de las Mujeres Gestantes y en Período de Lactancia. Estas disposiciones tienen por objeto no solo proteger a las mujeres sino también al producto de la concepción, en el artículo 154 encontramos que se establece:

Artículo 154. No se podrá utilizar e trabajo de mujeres gestantes en labores donde:

- IV. Se maneje, transporte o almacene sustancias teratogénicas o mutagenicas;
- V. Exista exposición a fuentes de radiaciones ionizantes, capaces de producir contaminación en el ambiente laboral, ...
- VI. Existan presiones ambientales anormales o condiciones térmicas ambientales alteradas;
- VII. El esfuerzo muscular que se desarrolle pueda afectar al producto de la concepción;
- VIII. El trabajo se efectúe en torres de perforación o plataformas marítimas;
- IX. Se efectúen labores submarinas, subterráneas o en minas de cielo abierto;
- X. Los trabajos se realicen en espacios confinados;

- XI. Se realicen trabajos de soldaduras, y ;
- XII. Se realicen otras actividades que se determinen como peligrosas e insalubres en las leyes, reglamentos y normas aplicables.”⁵⁹

También, se dispone como obligación de la mujer informar al patrón una vez que tenga conocimiento de su estado exhibiéndole para tal efecto el certificado médico, para que este la reinstale temporalmente en una actividad que no sea peligrosa, insalubre y antihigiénica, en los casos en que se encuentran en período de lactancia no podrán estar expuestas a sustancias químicas capaz de actuar sobre su salud o la del lactante.

Por último, cabe señalar que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección Federal del Trabajo, tendrá a su cargo la vigilancia del estricto cumplimiento de las normas y disposiciones en materia de seguridad e higiene, así como su aplicación y verificación se debe luchar por conseguir la homologación de criterios para el desahogo de la inspección del trabajo.

2.3.2. Reglamento de Servicios Médicos.

Este reglamento establece en su artículo 1º el procedimiento para la prestación del servicio médico a los derechohabientes: asegurados, pensionados y sus beneficiarios y familiares establecidos por la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, quedando a cargo del Instituto proporcionar servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos y hospitalarios; para prestar sus servicios las unidades medicas se organizaran en tres niveles de atención el primero es el sistema de salud

⁵⁹ Reglamento Federal de Seguridad e Higiene. 9ª Ed. México. Ediciones Fiscales ISEF, S.A. 2003, P. 29,

institucional ya que abarca la atención médico familiar donde se otorga salud integral y continua, el segundo nivel corresponde a los hospitales generales de subzona, zona y región donde se atienden a los pacientes remitidos del primer nivel que requieren diagnósticos, terapéuticos y rehabilitación y el último nivel es la red de hospitales de alta tecnología y máxima resolución diagnóstico-terapéutico y se atiende a los pacientes del segundo nivel.

Por lo que hace a los seguros de enfermedades y maternidad las prestaciones se otorgaran directamente por el personal e Indirectamente mediante la celebración de convenios entre el instituto con otros organismos públicos, es importante lo estipulado en el Capítulo III del presente reglamento que trata de la atención medica en el Seguro de Enfermedades y maternidad, señalando que el derechohabiente deberá de presentarse a la unidad médica de su adscripción en los horarios establecidos exhibiendo la documentación necesaria; la asistencia medica obstétrica se empezara a prestar a partir de que el Instituto certifique el embarazo, para efectos de ayuda en especie como la lactancia el suministro de leche industrializada se entregara por 6 meses a juicio del médico tratante y la canastilla se entregará al momento del alta hospitalaria del niño, estas ayudas en caso de ser parto múltiple se entregara una individualmente para cada menor, en caso de que nacieran en otro lugar tiene 30 días la madre para reclamar esta ayuda.

El presente reglamento señala las bases para el tratamiento de la salud reproductiva y materno infantil, que es el estado de completo bienestar físico, mental y social durante el proceso de reproducción; así como el ejercicio de la sexualidad, el Instituto Mexicano del Seguro

Social es el encargado de otorgar, información, orientación, y consejería respecto de la salud reproductiva otorgando anticonceptivos temporales y definitivos en el último caso será necesario la autorización expresa o por escrito del solicitante, previa información del tratamiento que se le aplicara.

En el artículo 72 del citado reglamento se establece que "El Instituto otorgará la vigilancia y atención del embarazo, parto y puerperio a los derechohabientes atendidas en sus unidades médicas. Para ello se realizarán acciones médicas de educación, prevención y educación específica, tendentes a mantener o restaurar la salud de la madre y homógénito"⁶⁰ e incluso otorgará vigilancia de nutrición, crecimiento y desarrollo a los menores de 5 años.

Por lo que hace a la incapacidad que se otorga en la maternidad sólo para aseguradas, la incapacidad prenatal será de 42 días naturales anteriores al parto y la incapacidad postnatal será de 42 días naturales a partir del parto, deberá anotarse en el certificado si existió control médico institucional que constara al menos de 5 consultas prenatales, en los casos de que la fecha probable para el parto no se ajuste se atenderá a lo siguiente:

1.- Si el período prepartum excede de los 42 días se expedirá un certificado de incapacidad de enlace por enfermedad cuyo lapso será renovable ya que ira de 1 a 7 días y para efectos de otorgar un segundo período deberá existir autorización del jefe inmediato.

⁶⁰ Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, México, Editorial Anaya Editores, S.A. 2003, p. 44.

2.- En el caso de que el parto ocurra durante el período prenatal el subsidio corresponderá únicamente a los días transcurridos, los días posteriores amparados por el certificado pagados y no disfrutados se ajustarán al período postpartum.

3.- Para el caso de óbito fetal (producto muerto), el certificado de incapacidad se expedirá como enfermedad no profesional, el período que ampare para la recuperación lo definirá el médico tratante.

Es importante destacar que el Instituto tiene la obligación de proveer por conducto de la farmacia a su cargo de los medicamentos y agentes terapéuticos prescritos en las recetas, el médico tratante debe cuantificar el medicamento de acuerdo a la naturaleza y control de la enfermedad, no es desconocido la carencia de medicamentos que sufre el Instituto y en la mayoría de los casos los derechohabientes tienen que adquirir sus medicinas con sus propios medios.

Por último, el IMSS tiene la obligación de capacitar a su personal para mejorar la calidad de servicios prestados, también promoverá y propiciará la investigación médica, para satisfacer a los usuarios esto por conducto de la Dirección de Prestaciones médicas a través de sus coordinaciones.

2.3.3. Reglamento para la prestación de Servicios de Guardería.

Dicha prestación encuentra su fundamento legal en el artículo 123 Constitucional apartado "A" fracción XXIX que dispone: "Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de

enfermedades y accidentes, *de servicios de guardería* y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores...,⁶¹ precepto consagrado en el artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que: "Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con sus Ley y disposiciones reglamentarias."⁶² Dicha protección se encuentra regulada en el Capítulo VII del presente reglamento que refiere "Del Seguro de Guarderías y de las Prestaciones Sociales", reglamentada del artículo 201 al 207 de la Ley del Seguro Social vigente.

El reglamento de servicios de guardería establece las políticas y normas para la protección del servicio, entró en vigor el 1 de Julio de 1997, es considerado como la última rama del seguro del régimen obligatorio el cual ha ampliado su protección y cobertura más allá de los asegurados o de las personas inmersas en una relación laboral, ya que las normas que actualmente rigen esta área, buscan la necesidad de dar solidez a las prestaciones sociales al contemplar además de las madres trabajadoras, amparan al trabajador viudo o divorciado que conserva la custodia de los hijos mientras no contraiga nuevo matrimonio o se unan en concubinato, éste es una gran avance ya que es más difícil el cuidado de los hijos en estas condiciones.

En esta tesitura, tal prestación hace realidad el derecho de algunas madres trabajadoras que no pueden proporcionar cuidados a sus hijos durante su jornada de trabajo en la llamada primera infancia que comprende desde los 43 días de nacido a los 4 años de edad, considerando que durante éste lapso de tiempo dejan a sus hijos al

⁶¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Op. Cit., p. 94.

⁶² Ley Federal del Trabajo. Op. Cit., 48.

cuidado de los prestadores de este servicio para que reciban atención, educación y cuidados, el servicio incluye el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y recreación, deben incluso fomentar sentimientos de adhesión con la familia, así como enseñar conocimientos que promuevan la comprensión (empleo de la razón y de la imaginación), crear hábitos de higiene, sana conciencia y cooperación todo ello acorde a su edad y realidad social.

Este servicio se presta por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, durante el tiempo que dure la jornada de trabajo, para lo que el Instituto deberá crear guarderías cercanas a los centros de trabajo, considero que se debe luchar por un aumento de plazas del servicios de guarderías ya que se considera que en la actualidad protege a 1 de cada 10 mujeres trabajadoras, de lo que se desprende que el mayor problema en este ramo es la cobertura ya que no cumple con el objetivo, siendo que en la actualidad se ha generado un aumento considerable de participación femenina en el sector laboral, “como puede ser el caso de las mujeres separadas y divorciadas que deben satisfacer las requerimientos económicos propios de esta situación social. Actualmente, el 70% son separadas y 55.3% divorciadas ...”⁶³

La ley contempla incluso los casos en los que el patrón decide crear una guardería de las denominadas “guarderías participativa”, el IMSS contempla la reversión de cuotas, ya que incluso cuando este servicio se preste por parte del patrón deberá estar supervisado, asesorada y evaluada en todo momento por el Instituto, el cual verificara que cumpla con los mismos objetivos y normatividad que las guarderías a su cargo, por lo que más bien se trata de una guardería privada

⁶³ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Op. Cit., p. 46.

incorporada mediante mecanismos contractuales al esquema de los servicios de guardería institucional del seguro social, resultaría óptimo para las mujeres trabajadoras el hecho de que todos los patrones les aseguraran un lugar seguro para sus hijos, creando una satisfactoria relación de trabajo; incluso porque la Ley del Seguro Social contempla en el artículo 212 que el financiamiento de este ramo queda a cargo única y exclusivamente de los patrones independientemente de que tengan mujeres o no a su servicio e incluso es independiente de que las mujeres trabajadoras utilicen o no éste servicio, atendiendo al principio solidario ya que se impone una cuota colectiva independientemente aún y cuando generen derechos individuales, lo que se ha cuestionado de sobre manera por parte de los patrones ya que aunque no se reciba la prestación del servicio persiste la obligación de cubrir el 1% calculado sobre el salario base de cotización.

Cabe destacar que las mujeres trabajadoras que sean dadas de baja del régimen obligatorio gozan de 4 semanas posteriores a la terminación de la relación laboral para continuar recibiendo esta prestación, lo que les da la posibilidad de buscar otra fuente de empleo que les permita alcanzar su sustento y el de su familia, pues su participación en la economía familiar es muy indispensable ya que con la pérdida del valor adquisitivo del salario, es imposible cubrir las necesidades básicas de una familia con un solo sueldo, pero con qué se encuentra la mujer al incursionar al ámbito laboral, se encuentra con una serie de factores que definen y restringen las opciones realmente disponibles para las madres trabajadoras, aunado a que este gobierno promueve el “changanismo” donde los trabajadores carecen de Seguridad Social, situación ilógica ya que hasta el 23 de enero del 2004, existían en el Banco de México reservas superiores a 57,541 millones de

dólares, si de esa cantidad se utilizaran unos 7 mil millones de pesos por parte del Estado para ampliar el presupuesto de obra pública detonaría en la creación de más fuentes de trabajo permanentes y se disminuirían el ciclo recesivo que padece nuestro país.

CAPITULO TERCERO

EL TRABAJO DE LA MUJER EN EL AMBITO INTERNACIONAL.

3.1. Supremacía Constitucional.

Para autores como Hans Kelsen la Supremacía Constitucional, se establece desde la norma fundamental es decir la "Constitución", ya que esta regula su propia creación y contenido, al referir que "una norma jurídica es válida por haber sido creada en la forma establecida por otra, la última constituye la razón de validez de la primera..."⁶⁴

Es decir, se trata no de una coordinación de leyes sino de una jerarquía de niveles, refiere Kelsen que "... lo que constituye la unidad del sistema es precisamente la circunstancia de que tal regresus termina en la norma de grado más alto, o básica, que representa la **suprema** razón de validez de todo el orden jurídico..."⁶⁵

Para éste autor la Constitución represente el nivel más alto dentro del orden jurídico ya que es la base de donde emanan todas las normas generales, por su rigidez la considera un documento solemne difícil de modificar, además de constar por escrito con carácter de derecho legislado. Obtiene su grado de Suprema por ser el querer plural del pueblo, el fundamento de la Supremacía en nuestra Constitución lo encontramos en los artículos 40, 41 y 133.

⁶⁴ Kelsen, Hans. Teoría General del Derecho y del Estado. 5ª impresión. México. Editorial UNAM, 1995, página 146.

⁶⁵ Ibidem, página 146

3.1.1. El artículos 133 y los Tratados Internacionales

La Ley sobre la Celebración de Tratados, publicada en el Diario Oficial de la Federación en fecha 2 de enero de 1992, regula en el ámbito internacional la celebración de tratados y al efecto dispone en su artículo 2º fracción I que:

Artículo 2º. Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:

I. "Tratado: el convenio regido por el derecho internacional público, celebrado por escrito entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y uno o varios sujetos de Derecho Internacional Público, ya sea que para su aplicación requiera o no la celebración de acuerdos en materias específicas, cualquiera que sea su denominación, mediante el cual los Estados Unidos Mexicanos asumen compromisos..."⁶⁶

Por su parte el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que:

"Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán Ley Suprema de toda la Unión..."⁶⁷

Cabe señalar que los convenios y recomendaciones que se trataran en éste capítulo, tienen las características de un tratado por ser

⁶⁶ Agenda de la Administración Pública Federal, 6ª edición, México 1992, Ediciones Fiscales ISEF, página 1.

⁶⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ob. Cit., página 101.

acuerdos internacionales donde existe voluntad de las partes para obligarse jurídicamente, constan por escrito y además se celebran entre Estados, Rodolfo Walss Aurióles, refiere que un tratado a nivel internacional puede presentar varias opciones entre las que se encuentra que se celebre entre un "Estado-Organismo Internacional (en general sujetos atípicos)..."⁶⁸ continua Walss diciendo que lo anterior es porque el acuerdo de voluntades llámesele tratado, convención, acuerdo, protocolo o declaración es celebrado entre sujetos de derecho internacional y al tener ese carácter tienen la atribución de ser titulares de derechos y obligaciones a nivel internacional.

Se hace esta distinción dependiendo de diversos factores como son:

"a) Por su contenido. Se utiliza la palabra tratados al referirse a los acuerdos políticos de gran importancia. Se llama convención a los acuerdos internacionales con contenido ajeno a la política y de menos solemnidad..."⁶⁹

Ahora estableceremos el papel que juegan en nuestra legislación los tratados celebrados en materia del trabajo, al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió su criterio en la siguiente Tesis Jurisprudencial:

⁶⁸ Walss Aurióles, Rodolfo. Los Tratados Internacionales y su Regulación Jurídica en el Derecho Internacional y el Derecho Mexicano. 1ª edición, México. Editorial Porrúa, 2001., página 37

⁶⁹ Ibidem, página 92.

TRATADOS INTERNACIONALES, SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES FEDERALES Y EN UN SEGUNDO PLANO RESPECTO DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

Persistentemente en la doctrina se ha formulado la interrogante respecto a la jerarquía de normas en nuestro derecho. Existe unanimidad respecto de que la Constitución Federal es la norma fundamental y que aunque en principio la expresión “...serán Ley Suprema de toda la Unión...” parece indicar que no sólo la Carta Magna es la suprema, la objeción es superada por el hecho de que las leyes deben emanar de la Constitución y ser aprobadas por un órgano constituido, como lo es el Congreso de la Unión y de que los tratados deben estar acuerdo con la Ley Fundamental, lo que claramente indica que sólo la Constitución es la Ley Suprema. El problema respecto a la jerarquía de las demás normas del sistema, ha encontrado en la jurisprudencia y en la doctrina distintas soluciones, entre las que destacan. Supremacía del derecho federal frente al local y misma jerarquía de los dos, en sus variantes lisa y llana, y con la existencia de “leyes constitucionales”, y la de que será ley suprema la que sea calificada de Constitucional. No obstante, esta Suprema Corte de Justicia considera que los tratados internacionales se encuentran en un segundo plano inmediatamente debajo de la Ley Fundamental y por encima del derecho federal y el local. Esta interpretación del artículo 133 constitucional, deriva de que estos compromisos internacionales son asumidos

por el Estado mexicano en su conjunto y comprometen a todas las autoridades frente a la comunidad internacional

....

Nota: Esta tesis abandona el criterio sustentado en la tesis P.C/92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Número 60, Octava Época, diciembre de 1992, página 27, de rubro: "LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES TIENEN LA MISMA JERARQUÍA NORMATIVA"⁷⁰

Cabe señalar que la Jurisprudencia establece como único requisito para la observación de los convenios internacionales, que los mismos no contravenga a la Constitución, respecto de los convenios que más adelante trataré y que protegen a la mujer de la discriminación ya se ha emitido una Ley en fecha 11 de junio de 2003, conocida como *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, la cual señala que la interpretación y la actuación de las autoridades federales deberá ser congruente con los instrumentos internacionales que en materia de discriminación haya suscrito México, al efecto dispone en el artículo 7.

"Artículo 7. Para los efectos del artículo anterior, cuando se presenten diferentes interpretaciones, se deberá preferir aquella que *proteja con mayor eficacia a las personas* o a los grupos que sean afectados por conductas discriminatorias".⁷¹

⁷⁰ IUS 2002. No. De registro 192,867, página 46

⁷¹ Diario Oficial de la Federación de fecha 11 de junio de 2003..

Es decir, se aplicaran a todos los que se coloquen en la hipótesis normativa que prevé el tratado o la Ley Federal, de ambos preceptos se desprende como lo refiere Walls que "...cuando en un asunto determinado se presente para el juzgador la disyuntiva de tener un tratado internacional que regula determinada materia de cierto modo, y tener a una ley federal que regula la misma materia pero en otro sentido, el juez debe de atender a la de la relación jurídica concreta que se pretende regular. El tratado constituye una regla especial frente a la ley federal que es la regla general..."⁷²

3.2. La Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un organismo encargado de estimular el progreso social a nivel internacional, su primera reunión se celebró en Washington en octubre de 1919 y en "1946 la OIT pasó a ser el primer **organismo especializado** de las Naciones Unidas, al que se reconoció especial responsabilidad por las cuestiones sociales y laborales,"⁷³ éste organismo cuenta con más de 100 Estados miembros dentro de los que se encuentra México, nuestro país ingresó a la OIT el 12 de Septiembre de 1931, "El decreto por el cual el gobierno Mexicano aceptó su ingreso a la Organización Internacional del Trabajo, es de 14 de septiembre de 1931..."⁷⁴ su forma de organización es tripartita es decir la asamblea se integra por dos representantes gubernamentales, uno de los empleadores y otro de los trabajadores, por cada delegación nacional.

⁷² Walls Aurióles, Rodolfo. Ob. Cit., página 136.

⁷³ Oficina Internacional del Trabajo. Las Normas Internacionales del Trabajo, 4ª edición. (revisada) Editorial ALFAHOMEGA, México 2000, página 6

⁷⁴ Barroso Figueroa, José. Derecho Internacional del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México 1987. Página 393.

El objetivo de las normas internacionales que se han celebrado en materia de trabajo, sea en el seno de la Organización Internacional del Trabajo o en el que se lleva a cabo en el marco más amplio de la comunidad internacional, fue reafirmado y definido por la Declaración que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en Filadelfia en 1944, incorporándola luego a la Constitución de la OIT y que se conserva hasta la actualidad, su objetivo primordial "Consiste en (garantizar a todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo...(el) derechos a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades..."⁷⁵

Así también, debemos precisar que los principios fundamentales de este organismo internacional son entre otros, los siguientes:

- "a) el trabajo no es una mercancía;
- b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- c) la pobreza, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- d) los representantes de los empleadores y de los trabajadores, colaborando en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, deben participar en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común"⁷⁶

Por tanto, si un Estado miembro de la organización se adhiere a un convenio se compromete a hacer efectivas las

⁷⁵ Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. El Impacto de los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo. 1ª Ed. Madrid España 1997, página 100.

⁷⁶ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México y la Organización Internacional del Trabajo, 5ª edición. México 1998, página 3

disposiciones que éste contiene, las cuales deben adaptarse a las condiciones reales que vive y al mismo tiempo deben estimular el progreso social de su país, ya que al ratificarse no pueden formularse reservas susceptibles de reducir sus efectos, la ratificación de los convenios por tanto, constituye un medio para mejorar los derechos sociales, es además, una garantía importante para la aplicación de los convenios porque proporciona una base para su supervisión internacional.

Las normas que integran un convenio deben de tomar en consideración las diversas condiciones económicas y sociales de los Estados miembros, pero fundamentalmente las necesidades especiales de los países en desarrollo, el organismo considera que "también debe evitarse dar a los instrumentos internacionales del trabajo una flexibilidad excesiva, pues de lo contrario perderían su influencia dinámica en pro del progreso social y dejarían de ser normas comunes para todos..."⁷⁷ es por eso que una práctica usual consiste en hacer figurar las normas básicas en un convenio, complementado por una recomendación en que se da mayores detalles sobre las medidas para su aplicación y se incluyen a veces normas más exigibles.

Debemos establecer la diferencia entre un convenio y una recomendación, ya que por un lado el convenio está destinado a ser ratificado como un tratado internacional y el Estado que lo ratifica se obliga a cumplir ciertas obligaciones jurídicas y la manera en que las cumple está sujeta a vigilancia internacional regular, en tanto que las recomendación no crean obligaciones de forzoso cumplimiento, sino que señala pautas para orientar las medidas nacionales que se tomen.

⁷⁷ Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Ob. Cit., página 39.

La contribución de la Organización Internacional del Trabajo ha sido inmensa ya que desde 1919, se reconocen los derechos económicos y sociales como elemento inseparable de los derechos humanos de las personas.

En 1965, algunos países miembros entre los que se encontraba México, informaron a la OIT, que a pesar de que no estaban obligados por algunos convenios, las legislaciones de sus países se habían inspirado en las normas internacionales o por lo menos las habían tomado en cuenta.

Al respecto es importante destacar que existe todavía un margen para extender y mejorar la aplicación de las normas del trabajo, en algunos casos no se ha hecho por considerar que la situación económica y social del país se vería afectada con la ratificación de un convenio o una recomendación y por otro lado porque no le han dado pleno efecto a los convenios ya ratificados, los que en la mayoría de los casos son desconocidos tanto por los gobernados como por los funcionarios encargados de dirimir los conflictos en materia de trabajo.

El trabajo de mujeres dentro del contexto internacional, ha provocado las controversias más enconadas dentro del derecho laboral contemporáneo, ya que sin duda ha originado la confrontación de ideas trascendiendo del ámbito local al de los Convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en este sentido su "...propósito primordial de adoptar convenios internacionales para hacer frente a los problemas de la (injusticia, miseria y privaciones) equivalió a admitir por primera vez que incumbía a la comunidad mundial resolver ciertos problemas de los que hasta entonces cada país se había

preocupado sólo en su ámbito nacional⁷⁸ ampliando así el panorama de los derechos laborales que les corresponden a éstas.

La finalidad de algunos de estos instrumentos es garantizar los derechos humanos más fundamentales. Es así como se creó un “Derecho tutelar de la mujer, el cuál la rodeó de múltiples protecciones en el entendido de que se tenía que mantener sana para que cumpliera con su papel de reproductora, así como darle especial amparo mediante el trance del parto y ponerla a salvo de toda contaminación a su moralidad...”,⁷⁹ en tanto que se estimaba depositaria de la educación de su familia, la intención era remediar los abusos de los patrones al otorgar ciertas prerrogativas a la mujer en cinta o puérperia, los que no se otorgaban en razón de su sexo, sino de su función y en beneficio del menor.

Por tanto, adoptar convenios y recomendaciones internacionales del trabajo fue considerada por la OIT como una tarea permanente, de la que dependía el progreso social.

3.3 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos al Trabajo de las Mujeres.

Es por ello que la Organización Internacional del Trabajo en la primera reunión de esta Conferencia llevada a cabo en Washington en 1919 adoptó el primer Convenio relativo a la mujer denominado:

⁷⁸ Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Ob. Cit., página 3.

⁷⁹ Barroso Figueroa, José. Op. Cit., página 331

3.3.1 Convenio N° 3, sobre la protección de la maternidad, 1919.

Mismo que entró en vigor para la OIT, el 13 de julio de 1921. El cual confirió a la mujer un descanso previo al parto de seis semanas, y otro durante el puerperio por el mismo tiempo, en su artículo 2° inciso c) se estableció entre otras cosas: "...prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo para que contaran con buenas condiciones de higiene; también dispuso que dichas prestaciones, cuyos importes exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro."⁸⁰

Aunque no ha sido ratificado por México, sus disposiciones se encuentran contempladas dentro de la Ley Federal del Trabajo.

No obstante la legislación laboral y los tratados celebrados en esta materia, prevalecen patrones socioculturales discriminatorios que afectan a las mujeres, el principal problema radica en la idiosincrasia que impera en pleno siglo XXI, donde la maternidad es lo que da lugar a la jerarquización de la masculino frente a lo femenino. siendo que lo único que se busca es que la mujer pueda cumplir su papel biológico en las mejores condiciones posibles y no se le perjudique en su derechos laborales.

En nuestra legislación el plazo máximo que se otorga a la madre para regresar al trabajo después de parto es de un año, por lo que corresponde al período de lactancia se establece una prestación de dos períodos de media hora cada uno para amamantar a su hijo, lo cual no deja de ser considerado como una prestación utópica ya que en la

⁸⁰ Ibidem, página 440.

práctica no se lleva a cabo y tampoco existen medidas coercitivas para obligar a su cumplimiento, aún y cuando la mujer tiene derecho a gozar de esta prestación.

El convenio No. 3 que tratamos con anterioridad fue revisado en su contenido 100 convenios después, es decir 33 años después de su expedición, en 1952, fecha en que la Conferencia adopto el Convenio 103 (sobre la protección de la maternidad revisado) que entró en vigor para la OIT el día 7 de Septiembre de 1955, denominado así:

3.3.2 Convenio N° 103 sobre la protección de la maternidad (revisado).

El cual es más detallado y preciso que el anterior. Este garantiza "... a la mujer en estado de gestación un descanso de maternidad que promedia doce semanas (equivalente al que ya confería el Convenio número 3), en el entendido de que el descanso postpartum, no puede ser inferior a seis semanas; igualmente si sufre alguna enfermedad a consecuencia del embarazo, establece que la legislación nacional debe prever un descanso suplementario cuya duración será alternada por la autoridad competente..."⁸¹ de cada país. El convenio declara ilegal el despido de la madre si el patrón lo comunica durante el tiempo en que la mujer tiene licencia de maternidad; duren los descansos pre y posnatales, se conceden a la mujer prestaciones médicas y económicas; finalmente se establece que la mujer está autorizada para interrumpir su trabajo una o varias veces para amamantar a su hijo.

⁸¹ Ibidem, página 340.

No ha sido ratificado por México. Sin embargo, sus disposiciones ya se encuentran contempladas dentro de la Ley Federal del Trabajo.

En la actualidad ya existe otro convenio denominado "*Convenio sobre la protección de la maternidad 2000*", su cobertura es mayor ya que el artículo 2 punto 1 refiere que se "aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente..."⁸² les otorga también el derecho a una o más interrupciones por día para la lactancia de su menor y una licencia de maternidad de al menos **14 semanas**, dos semanas más que los anteriores convenios, por ser la protección más amplia y toda vez que otorga mayores beneficios a la mujer no en razón de su sexo, sino de su función y en beneficio del menor, considero que sería importante que nuestro país lo ratificara, por las consideraciones que en el último capítulo referiré.

Dentro de la protección otorgada a las mujeres trabajadoras, estaba la de evitar que realizaran trabajos a altas horas de la noche en virtud de que tales ocupaciones se consideran peligrosas y ponen en peligro su salud. Por lo que la OIT, también en 1919 adoptó el siguiente convenio:

3.3.3 Convenio N° 4 sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919.

Entró en vigor para la OIT, el 13 de junio de 1921. El cual declara en su artículo N° 3 que "...las mujeres sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial pública o privada, ni en ninguna dependencia de éstas empresas, con

⁸² INTERNET Página www.oit.org.mx

excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una familia,"⁸³ añadiendo en su artículo 4º excepciones para los casos de fuerza mayor donde el trabajo se relacione con materias primas o con materias en elaboración que puedan alterarse rápidamente, y sea necesario prolongar el trabajo para salvar tales materias de una pérdida inevitable. Asimismo este instrumento internacional dispone que el término noche comprende un período de 11 horas consecutivas por lo menos, las que van de las 10:00 de la noche a las 5:00 de la mañana.

No ha sido ratificado por México. La legislación laboral nacional no prevé ninguna prohibición para la mujeres en cuanto al trabajo nocturno, solamente se da ésta cuando se encuentra en estado de gestación o período de lactancia, cabe señalar que varios países lo han denunciado por considerar que restringe las oportunidades de acceso a empleos.

3.3.4 Convenio N° 41 sobre el trabajo nocturno (Mujeres) (revisado), 1934.

Entró en vigencia para la OIT, el 22 de noviembre de 1936. Este instrumento internacional reproduce casi textualmente a su antecesor, salvo que el párrafo segundo de su artículo 2º permite que en ciertas excepcionales circunstancias se pueda autorizar que el período de entre las 10:00 de la noche y las 5:00 de la mañana sea substituido por el que media entre las 11:00 de la noche y las 6:00 de la mañana; por otra parte en su artículo 8º excluye de su campo de aplicación a las mujeres que ocupen puestos directivos de responsabilidad y no efectúen normalmente un trabajo manual. No ha sido ratificado por México.

⁸³ INTERNET. Página www.oit.org.mx

3.3.5 Convenio N° 89 sobre el trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948.

Entró en vigor para la OIT, el 27 de febrero de 1951. En su artículo 2° señala que "...el período de once horas consecutivas que significa "noche" debe dar cabida a otro de siete horas, también consecutivas, comprendida entre las diez de la noche y las siete de la mañana...",⁸⁴ esto admite cierta elasticidad en los horarios. El artículo 5° establece que tal prohibición podrá suspenderse por una decisión del gobierno, previa consulta con las Organizaciones interesadas de empleadores y trabajadores, su artículo 8° excluye de la aplicación del convenio a las mujeres empleadas en los servicios de sanidad y bienestar, que normalmente no efectúen un trabajo manual.

No ha sido ratificado por México, pero como se puede observar, la legislación nacional establece distinciones similares al considerar que la jornada nocturna es de siete horas según lo dispone en el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo

Refiere Barroso Figueroa, que atendiendo lo dispuesto por el artículo 5° del convenio en comento; algunos países quienes en su momento llegaron a ratificar dicho instrumento internacional lo han denunciado en virtud de que a propuestas de diversos sectores de la sociedad manifestaron su inoperabilidad ya que se considera que dicho convenio es discriminatorio de la mujer pues le resta oportunidades de trabajo al segregarla del trabajo nocturno industrial.

⁸⁴ Barroso Figueroa, José. Ob. Cit., página 338.

Por lo que se refiere a las labores peligrosas e insalubres, la Organización Internacional del Trabajo en 1935 adoptó el siguiente convenio:

3.3.6. Convenio N° 45 sobre el trabajo subterráneo (mujeres) 1935.

Entró en vigor para la OIT, el 30 de mayo de 1937. El artículo 2° establece que "...en los trabajos subterráneos de las minas no podrá estar empleada ninguna persona del sexo femenino sea cual fuere su edad."⁸⁴ Por su parte el artículo 3° del referido convenio señala que dicha prohibición no surtirá efectos para las mujeres que ocupan cargos de Dirección y no realicen un trabajo manual, las que sean empleadas de servicios de sanidad y servicios sociales; las que durante sus estudios realicen prácticas en la parte subterránea de una mina, así como aquellas que ocasionalmente tengan que bajar a la parte subterránea de una mina, en ejercicio de una profesión que no sea de carácter manual.

Este fue ratificado por México, el 21 de febrero de 1938, por ser considerado como un trabajo excesivamente rudo, a pesar de los adelantos técnicos que han convertido la excavación en algo más seguro y menos penoso, aún así, nuestro país mantiene esta prohibición en el actual Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres para Mujeres y Menores, así como en el Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, que prohíbe dichas labores únicamente a las mujeres en estado de gestación. En tal sentido se debe considerar que esta disposición va en contra posición con lo dispuesto por el Convenio Internacional en comento, mismo que por ser un acuerdo internacional

⁸⁴ Ibidem. Página 338

tiene la calidad de norma suprema de la nación y su inobservancia puede acarrear repercusiones internacionales.

Otro de los derechos por los que han pugnado las organizaciones feministas es la igualdad de trato entre el hombre y la mujer en el trabajo, derivado de esta situación nuestra legislación ha eliminado la prohibición de que las mujeres participen en las labores peligrosas e insalubres, estableciendo esta limitante solamente cuando la mujer se encuentre en estado de gestación o período de lactancia; por otra parte a nivel internacional se han adaptado diversos convenios referentes a la igualdad de remuneración, a la discriminación y a la igualdad de oportunidades, mismos que a continuación se mencionan.

3.3.7. Convenio N° 100 sobre la igualdad de remuneración, 1951.

Fecha de adopción: 29 de junio de 1951

Entrada en vigor: 23 de mayo de 1953.

Ratificación por México: 23 de agosto de 1952

Publicado en el Diario oficial: 9 de octubre de 1952

Entra en vigor en México: 23 de agosto de 1953.

Éste convenio busca la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y la masculina, por trabajo de igual valor.

El artículo 1º establece las partes de que se componen la remuneración y que básicamente "comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, o cualquier otro emolumento en dinero o especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en

concepto del empleo de este último,⁸⁵ por lo tanto lo que se pretende es que las tasas de remuneración fijadas en la legislación no establezcan diferencias en cuanto al sexo del trabajador.

Por otra parte, dispone en el punto número 1 de su artículo 2º que todo Estado miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes fijar las tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Y su punto número 2 señala que este principio deberá ser aplicado por medio de la Legislación Nacional, por cualquier sistema para la aplicación de la remuneración establecido o reconocido por la legislación, por contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores o por la acción conjunta de dichos medios.

Cómo es de observarse el principio de igualdad de salarios que se menciona en este convenio se encuentra contemplado en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo.

3.3.8. Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Lugar de adopción: Ginebra, Suiza.

Vinculación con México: Fue aprobado por el Senado el 10 de Noviembre de 1960 y ratificado el 11 de Septiembre de 1961.

Entra en vigor en México: 11 de Septiembre de 1962.

⁸⁵ Sánchez Bringas, Enrique. Los Derechos Humanos en la Constitución y en los Tratados Internacionales. México. Editorial Porrúa. 2001, página 549.

Dicho convenio se discutió en la Conferencia organizada por la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra, Suiza, en la que se acordó entre otras cosas tomar de base y fundamento la Declaración de Filadelfia que "... afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades y, considerando a demás que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración universal de los Derechos Humanos,"⁸⁶ dicha declaración constituye el ideal común y conjunto de principios generales indivisibles e inalienables a la naturaleza humana, pues ha consolidado desde su creación una fuerza moral entre los Estados.

Por tanto, para que se cumpla el principio de igualdad en materia laboral, se debe erradicar la discriminación de hombres y mujeres en los centros de trabajo, en tal sentido el artículo 1º señala que el término discriminación comprende:

"a).- Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión pública, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidad o de trato en el empleo y la ocupación, y;

b).- Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores o de

⁸⁶ Ibidem, página 552.

trabajadores cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”⁸⁷

Asimismo en su artículo 2º se obliga a todo Miembro que haya ratificado el convenio a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de ocupación, con objeto de eliminar la discriminación.

Entiéndase por discriminación, lo dispuesto por la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, en su artículo 4º que refiere:

“Artículo 4.-Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, **sexo**, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, **embarazo**, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas...”⁸⁸

A pesar de estas disposiciones, existen practicas discriminatorias ya que se siguen exigiendo certificados de no gravidez, se le exige a la mujer que no este embarazada o que no se embarace durante determinado tiempo para efectos de seguir continuando en el puesto.

⁸⁷ Ibidem, página 552

⁸⁸ Diario Oficial de la Federación. Op. Cit.

3.3.9. Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.

Entró en vigor para la OIT, el 11 de agosto de 1983. Dispone que "...para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia."⁸⁹ En realidad lo que pretende es hacer efectiva la equiparación de uno y otro sexo, destacando que ambos miembros de la pareja son igualmente responsables de la educación y desarrollo de sus hijos y de la marcha del hogar, pero es precisamente ahí donde la mujer es más discriminada pues se le responsabiliza en mayor medida que al hombre limitándole su participación laboral.

No ha sido ratificado por México. Sin embargo, el artículo 4° Constitucional reconoce esta igualdad al señalar en su párrafo segundo que: "El varón y la mujer son iguales ante la ley", por lo tanto, la discriminación que sufre la mujer se debe principalmente a problemas esencialmente culturales que impone roles sexuados, donde la mujer es la encargada del hogar y del cuidado de los hijos, y el hombre es el encargado de la manutención económica.

3.4. Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

La mayoría de las recomendaciones tienen como finalidad el completar y proporcionar las directrices idóneas para cumplir algún convenio, con base en la expedición de normas más amplias y detalladas que ofrecen a los trabajadores prerrogativas mayores, los Estados partes no están obligados a incorporar las recomendaciones a su legislación.

⁸⁹ Barroso Figueroa, José. Op. Cit., página 336.

3.4.1. Recomendación N° 4 sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919.

El proemio de dicho instrumento internacional dispone que "La Conferencia General recomienda a los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, que en razón de los peligros que ofrecen para la mujeres, desde el punto de vista de la maternidad, ciertas operaciones industriales... se prohíba el empleo de mujeres... en los trabajos que se enumeran a continuación,"⁹⁰ señalando una lista de trabajos que pueden afectar a la mujer en esta etapa.

Cómo es de observarse no se tutela a la trabajadora en cuanto a que es mujer, sino en atención a que está sujeta a la maternidad.

3.4.2. Recomendación N° 95 sobre la protección de la maternidad 1952.

Este instrumento internacional es complementario del Convenio N° 103. Hace referencia a que durante la maternidad existen ciertos peligros en operaciones industriales, por lo que se hace necesario otorgar a la madre trabajadora ciertas prerrogativas, entre las que se incluye las siguientes:

- II. "Descanso de maternidad;
- III. Prestaciones de Maternidad;
- IV. Facilidades para las madres lactantes y los hijos;
- V. Protección del empleo, y
- VI. Protección de la salud de las mujeres durante el período de la maternidad."⁹¹

⁹⁰ Ibidem, página 340.

⁹¹ Ibidem, página 340.

3.4.3. Recomendación N° 123 sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965.

Esta recomendación fue adoptada en el tiempo en que la equiparación de la mujer al hombre se encontraba en proceso, cuando la mujer como responsable fundamental del hogar tenía, según el proemio de la misma que conciliar su doble personalidad familiar y profesional, en el punto número 1 relativo al principio general, en su inciso a) dispone que las autoridades deberían llevar a cabo una política adecuada con miras a hacer posible que las mujeres con responsabilidades familiares que trabajan fuera del hogar, puedan ejercer sus derechos sin ser discriminadas, y por su parte el inciso b) del citado número señala que ésa política sea encaminada a "... alentar, facilitar o asegurar ellas mismas el establecimiento de servicios que permitan a las mujeres cumplir armoniosamente sus varias responsabilidades familiares y profesionales."⁹²

Esta recomendación es anterior a la adopción del Convenio N° 156 en el que se otorga una igualdad de obligaciones familiares tanto al hombre como a la mujer, observamos que la legislación de la OIT no pretende auxiliar solamente a la mujer trabajadora con responsabilidades familiares, sino que en general al trabajador, hombre o mujer que se encuentre en tal situación, en estos casos el Reglamento de Servicios de Guardería señala los casos en que puede exigir estos servicios.

La Oficina Internacional del Trabajo con sede en Ginebra, afirma que independientemente de las medidas que los Estados

⁹² INTERNET. Página www.oit.gob.mx

miembros deban adoptar para cumplir las obligaciones asumidas al ratificar los convenios, éstos y las recomendaciones deben ejercer una influencia muy marcada en la evolución de la política y la legislación social, pues guían la acción de gobiernos, empleadores, trabajadores y de la propia Organización Internacional del Trabajo; el objetivo de este capítulo es justificar las necesidades laborales de las mujeres para que puedan reforzarse a través de los convenios internacionales, así como dar a conocer y difundir los convenios celebrados y adoptados por México.

3.5. OTROS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES.

La Asociación Internacional de Legislación del Trabajo, Berna, en 1905 y 1906.

La Asociación Internacional del Trabajo, celebró dos Conferencias Internacionales con "... la participación de trece Estados: Alemania, Dinamarca, España, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Rumania, Servia y Suiza. La Conferencia de 1906 adoptó dos Tratados Internacionales, uno para prohibir el uso del fósforo blanco y otro para reglamentar el trabajo nocturno de las mujeres. Esos fueron los primeros convenios internacionales del trabajo..."⁹³

Así, en Septiembre de 1913, se convoca a la tercera Conferencia en Berna, con participación de igual número de Estados, en ella se redactaron dos convenios, uno de los cuales regulaba la jornada de trabajo de mujeres, pero nunca se firmaron ya que iniciaba la Primera Guerra Mundial y fue el fin para la Asociación Internacional

⁹³ Oficina Internacional del Trabajo. Las Normas Internacionales del Trabajo, 4ª edición (revisada) Editorial Alfahomega. México 1998, página 3.

de Legislación del Trabajo, pero es importante señalarla ya que es el precedente de la Organización Internacional del Trabajo "... la primera Oficina Internacional del Trabajo se inauguró el 1º de Mayo de 1901..."⁹⁴

3.5.1. Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, México, 1975. Declaración sobre la igualdad de la mujer y su contribución al desarrollo y a la paz.

Se le conoce como el día Internacional de la mujer en honor a los hechos que acontecieron "El 8 de Marzo de 1908, 129 trabajadoras de la fábrica textil Cotton de Nueva York fueron brutalmente asesinadas. Llevaban varios días de huelga para exigir la jornada laboral de diez horas diarias, un salario justo y unas condiciones de trabajo dignas: se habían encerrado en el interior de la fábrica. La respuesta del empresario a su pacífica protesta fue quemar el edificio con las trabajadoras dentro"⁹⁵

Desde entonces el 8 de marzo es celebrado en todo el mundo como un día de lucha por los derechos de las mujeres trabajadoras.

Así tenemos que "El 8 de marzo de 1975, por disposición de la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), se celebra en la Ciudad de México el Año Internacional de la mujer, cuya finalidad fue "eliminar los prejuicios y abolir las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de inferioridad de la mujer"⁹⁶

⁹⁴ Ibidem, página 3.

⁹⁵ TRIPTICO. "8 de Marzo día Internacional de la Mujer" UNIFEM

⁹⁶ Memorias de las Jornadas Nacionales de Análisis de la Situación Real de la Mujer en México, CND, página 30.

En ésta conferencia se pone de manifiesto la preocupación existente en esa época por la situación de la mujer en todo el mundo. En la conferencia se trata de lograr la integración de la mujer mediante la transformación de las estructuras y actividades que entorpecen la satisfacción de sus necesidades; considerando que la discriminación contra la mujer es incompatible con la dignidad humana, y que tanto las mujeres como los hombres deben de tener iguales derechos y deberes. Para lo cual promulgó, entre otros, los siguientes principios:

- Igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades.
- Eliminar los obstáculos, para lograr la integración de la mujer en el desarrollo nacional.
- Responsabilidad para el Estado de crear los servicios necesarios para que la mujer pueda integrarse a la sociedad.
- Igualdad entre el hombre y la mujer en el seno de la familia.
- Derecho de la mujer a trabajar, a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor.
- Se tomen medidas concretas destinadas a eliminar toda forma de discriminación contra la mujer.

En la Conferencia se propuso un "Plan Mundial Para la Consecución de los Objetivos del Año Internacional de la Mujer", el cual contempla la igualdad de derechos de hombres y mujeres, su objetivo principal es lograr que la mujer participe, en un sentido verdadero y pleno, en la vida económica, social y política, elaborando estrategias para que las mujeres puedan desarrollarse, buscando la participación de la mujer coordinando sus roles de mujer, madre, trabajadora y ciudadana.

Para lograr la igualdad real de oportunidades para las trabajadoras y su integración en la fuerza laboral, se deben establecer ciertas medidas que faciliten la combinación de las responsabilidades familiares tales como: la reducción general o escalonamiento de las horas de trabajo, los horarios flexibles, jornada parcial para mujeres y hombres, licencias a los padres para ayudar a cuidar a sus hijos, cocinas comunales, la creación de más guarderías, etc.

3.5.2. Declaración sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. 1979.

La protección internacional y nacional de los derechos humanos ha recibido un gran impulso. como es el caso de la declaración de referencia aprobada por la Organización de Naciones Unidas, la cual también fue firmada y ratificada por México.

En el proyecto de dicha convención los estados parte acordaron en su artículo 11 lo siguiente:

2. Cada Estado Parte adoptara todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos en particular:
 - b) El derecho al trabajo como un derecho inalienable de todo ser humano;
 - c) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios utilizados para la selección en cuestiones de empleo;

- d) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, al ascenso y a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones...
 - e) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones e igualdad de trato por trabajo de igual valor, así como igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;
 - f) ...
 - g) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en el medio de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.
3. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los estados parte adoptaran las medidas adecuadas para:
- b) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
 - c) ...
 - d) Alentar el suministro de servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades de trabajo y la participación en la vida pública...
 - e) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tiempos de trabajo en que se haya probado que puedan resultar perjudiciales para ella...⁹⁷

⁹⁷ HEMEROTECA. Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1980, A/C.3/33/W6.1CPR.10/Add.3, página 2-3

3.5.3. Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, Copenhague, Dinamarca, del 14 al 31 de julio de 1980.

En ella se aprobó un Programa de Acción encaminado a mejorar la condición de la mujer, tomándola en cuenta para formular y tratar de aplicar la estrategia internacional.

En el prefacio de la asamblea se acordó que "Tanto en los países en desarrollo como en los países desarrollados es desigual el trato que se les concede a los hombres y a las mujeres. Esa desigualdad es todavía más acusada en los países en desarrollo, cuya evolución histórica y política se ha caracterizado por disparidades de ingresos que han afectado en particular a las mujeres. Es indispensable la plena participación de todos los sectores de la población para conseguir un proceso de desarrollo equilibrado que conduzca a la igualdad social y económica ..."⁹⁸

En este programa se subraya que la situación desfavorable de la mujer se ve agravada en muchos países por la discriminación que sufre por motivos de sexo.

Por otra parte, también señala que en los países desarrollados se establecieron leyes que garantizan los derechos de la mujer en el plano jurídico, económico y social. En contraste, los países en desarrollo, a pesar del intento de superar los prejuicios contra la mujer no lo habían conseguido, pues había indicaciones de que un número creciente de mujeres se veían obligadas a pasar al desempleo o ser transferidas fuera de los sectores estructurados de la economía, para ocuparse del mercado

⁹⁸ HEMEROTECA. ONU. Conferencia Mundial sobre la Mujer 1980.

laboral periférico en los países desarrollados y en sectores no estructurados.

Las estrategias que se plantearon en el programa, se encaminaron a tratar de garantizar la igualdad del hombre y la mujer, proponiendo erradicar todo ordenamiento legal que discriminara a ésta última. Así como la ratificación e incorporación a la legislación nacional de aquellos convenios de la OIT, que protejan los derechos de las mujeres.

3.5.4. Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, Nairobi, Kenya, del 15 al 26 de julio de 1985.

Con base en los acuerdos adoptados en la Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en México en 1975, la Organización de las Naciones Unidas, decidió llevar a cabo una evaluación global de este decenio con el fin de precisar cursos de acción hacia el futuro, sobre el tema de la mujer.

Por su parte, “La conferencia Mundial para el Examen y la Evolución de los logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, celebrada en Nairobi, del 15 al 26 de julio de 1985, hizo hincapié en documentos que demostraban claramente el importante papel desempeñado por la mujer en la economía mundial.”⁹⁹ el objetivo buscar la igualdad de derechos para lograr una distribución y desarrollo equitativo en un entorno de paz.

⁹⁹ HEMEROTECA. Estudio Mundial Sobre el Papel de la Mujer en el Desarrollo, Onu, 1989. página 7.

Se definió a la igualdad con 2 atributos; el primero refiere la forma de dividir y diferenciar a los grupos, y el segundo que refiere la distribución de poder, el respeto, la responsabilidad y los beneficios, dicho estudio refiere que bajo estas premisas que “El acceso restringido al poder y al beneficio, o dicho con otras palabras la discriminación, se puede establecer y mantener por medio de la costumbre y de la ley, por prejuicios sociales y por mecanismos de cultura no estructurados así como, en última instancia, por la fuerza...”¹⁰⁰ por eso se considero como instrumento de mejoramiento la paz, ya que la antitesis de la paz es la violencia que en ocasiones se refiere a instituciones y condiciones que se basan en la explotación o degradación social, económica, psicológica, etc, de grupos o individuos, por consiguiente el “racismo, el sexismo y la de pauperación son aspectos de violencia indirecta. La violencia indirecta nutre los sentimientos de desconfianza y la inseguridad y ayudar a reforzar esta violencia directa como medio de resolver los conflictos...”¹⁰¹ los logros alcanzados por dichos objetivos se evaluarían en el Decenio siguiente, mediante informes de los países miembros para evaluar de que forma cumplieron con los compromisos adquiridos en la citada Conferencia.

3.5.5. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, reunida en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995,

Esta Conferencia se realizó en Beijing, China, en el mes de septiembre de 1995, la cual adoptó dos documentos principales: La Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción. Para la cual México elaboró un Informe preliminar sobre la situación de la mujer en nuestro

¹⁰⁰ Ibidem, página 396

¹⁰¹ Ibidem, página 398.

país, comprometiéndose sin reservas a combatir todas las limitaciones y a promover el adelanto y la potenciación del papel de la mujer.

Como se puede consultar en la página <http://www.stps.gob.mx/index2.htm>, dentro de la Plataforma de Acción se enfatizan los siguientes obstáculos que impiden la participación equitativa de las mujeres, dentro de los cuales se puede mencionar:

- La discriminación en los sistemas de educación, capacitación, contratación, remuneración, ascenso, y movilidad horizontal, distribución inadecuada de tareas familiares, insuficiencia de servicios de guardería.
- Ausencia de servicios de guardería adecuados y asequibles, así como los horarios inflexibles de trabajo que impiden a las mujeres desarrollar su pleno potencial.
- Distribución inadecuada de las tareas familiares.
- La poca atención que se le ha prestado a cuestiones de género, que impiden que la mujer alcance su autonomía económica y los medios de vida sostenible para ella y su familia.

Asimismo la Plataforma de Acción señala que existen situaciones que agravan las condiciones de desigualdad en materia económica entre hombres y mujeres, tales como:

- Falta de empleos en el sector privado, reducción de los servicios públicos y de los puestos de trabajo correspondientes.

-En las estrategias de creación de empleos se ha prestado poca atención a ocupaciones y sectores en que han predominado las mujeres.

-El desempleo de las mujeres en muchos sectores es un problema que va en aumento.

En la Conferencia de Beijing, se llegó a los siguientes acuerdos para alcanzar objetivos y acciones:

- Promulgar y hacer cumplir las leyes que garanticen los derechos de las mujeres.
- Adoptar medidas apropiadas para tener en cuenta la condición reproductora de la mujer que incluye despido por embarazo o lactancia, exigir pruebas de gravidez, adoptando las medidas necesarias para que se reincorporen sin discriminación.
- Velar porque todas las empresas incluidas las transnacionales cumplan las leyes y códigos nacionales, las normas de seguridad social, los acuerdos e instrumentos internacionales vigentes, así como de todas las leyes pertinentes, y en su caso reformar las leyes, o hacer efectivas las existentes, para garantizar la protección de las trabajadoras a través de prácticas de trabajo seguras.
- Modificar las políticas de empleo de manera que se promueva la posibilidad de compartir responsabilidades familiares.
- Promover el acceso al empleo, condiciones de trabajo apropiadas y el control de los recursos económicos.
- Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo.

La Plataforma de Acción, también propone la eliminación de todas las formas de desigualdad y discriminación en materia económica, y en este campo destaca la necesidad de "...eliminar las prácticas discriminatorias de los empleadores, basadas en las funciones reproductivas de las mujeres, como son el despido debido al embarazo o la lactancia materna, la exigencia de pruebas de utilización de anticonceptivos y de no embarazo; garantizar la reincorporación al trabajo de las mujeres con licencia de maternidad."¹⁰²

Con el fin de armonizar las responsabilidades familiares, la Plataforma de Acción sugiere que tanto las mujeres y los hombres puedan obtener licencias y prestaciones de maternidad y paternidad; y facilitar la lactancia de madres trabajadoras, por lo que hace a la generación de empleos, se limita a establecer medidas que los gobiernos deben adoptar para la generación de empleos con políticas de igualdad de oportunidades; destacando la necesidad de la igualdad de acceso a la capacitación laboral eficaz, etc.

¹⁰² INTERNET <http://www.stps.gob.mx/index2.htm> página 8.

CAPITULO CUARTO. ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA EN MÉXICO.

4.1. DERECHO A UN TRABAJO DIGNO.

Al entrar al estudio de las condiciones laborales de la clase trabajadora, llámense hombres o mujeres, se tiene como principio rector de su creación el ser un derecho proteccionista y reivindicatorio que busca ante todo proteger y apoyar a la parte más débil de la relación de trabajo, Trueba Urbina refiere que es " el derecho de todo aquel que presta un servicio a otro y no de los llamados subordinados o dependientes, como se supone en el extranjero y aquí mismo sin razón jurídica...";¹⁰³ este principio se conserva a la fecha en el artículo 123 Constitucional al establecer que las leyes del trabajo regirán:

Artículo 123. "... Entre otros los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, **todo contrato de trabajo...**"¹⁰⁴

Al hablar por tanto de igualdad laboral nos referimos a que el trato debe ser sin diferencia, ni marginación de ninguna índole, este principio se establece en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

"Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, **sexo**, edad, credo

¹⁰³ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral 5ª edición. México. Editorial Porrúa, 1980, página 132

¹⁰⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ob. Cit., página 90

religioso...,"¹⁰⁵ al respecto Mario de la Cueva refiere que "*...los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se concedan a un trabajador, deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual*; de ahí la acción procesal llamada de *nivelación de condiciones de trabajo*."¹⁰⁶ que se da entre personas que son tratadas de la misma manera y en las mismas circunstancias.

El Constituyente de Querétaro, otorgo estos beneficios a la clase trabajadora sin establecer distinción respecto al genero de industria que se desempeñará, en la actualidad la Constitución establece los mínimos derechos que deben reconocérseles a los trabajadores, no existe, por tanto impedimento legal para que estos puedan ser mejorados en cantidad y calidad, de ahí el principio de Dávalos "arriba de las normas laborales todo, por debajo de ellas, nada ..."¹⁰⁷

El Maestro Dávalos, señala que además de que estos derechos deben ser iguales para toda aquella persona que realice un trabajo, debe cumplir la legislación y la doctrina con un principio fundamental que es "... la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo... Esa medida corresponde, en nuestra opinión, a la piedra angular de lo que se puede llamar una democracia del trabajo. Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo...,"¹⁰⁸ es decir, debe buscarse el otorgamiento de las mismas prestaciones para cubrir las necesidades con igual o mayor brevedad, mediante igualdad de prestaciones en efectivo y en especie, para necesidades iguales, ese fue el espíritu del Constituyente de 1917, al no hacer distinción entre trabajadores generales y los trabajadores al servicios del Estado.

¹⁰⁵ Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit., página 15

¹⁰⁶ De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, 17ª edición. México. Editorial Porrúa. 1999, página 112.

¹⁰⁷ Dávalos, José. *Derecho Individual del Trabajo*, 11ª edición (actualizada), México. Editorial Porrúa, 2001. página 15

¹⁰⁸ *Ibidem*. Página 21.

Se debe pugnar por otorgar a trabajadores con servicios análogos igual remuneración y prestaciones sociales, en nuestro país cuando un Sindicato busca mejores condiciones para sus agremiados no tarda otro sindicato con la misma fuerza en demandar iguales condiciones o como medida de presión ofrece simplemente su apoyo, ya que a la fecha no existen bases jurídicas para demandar la igualdad de condiciones de empresas diversas, esto sólo se logra por vía de negociación e incluso “la Suprema Corte de Justicia impone al trabajador que ejercita la acción de nivelación de condiciones de trabajo, la carga de la prueba; de hecho niega ese derecho al trabajador por la dificultad que éste tiene para probar su acción...,”¹⁰⁹ desde mi punto de vista es desde la Constitución, desde donde se debe buscar homologar en lo máximo posible esa igualdad de derechos, ya que es ahí donde se establecen las bases fundamentales para legislar al respecto.

Los beneficios o prerrogativas que gozan algunos trabajadores debe ser un derecho de toda la clase trabajadora, pues sin distinción se deja la fuerza de trabajo en el servicio que se presta al patrón, por eso considero injusto que exista un porcentaje más alto de personas que se encuentra en pobreza extrema pues no existe un justo equilibrio en la distribución del ingreso, ya que el salario y las prestaciones no cumple con la premisa que marca la Constitución.

Las condiciones de trabajo que analizaremos fijan los requisitos para defender la salud y la vida de los trabajadores y así, alcanzar una vida digna, tratare en principio las prerrogativas a favor de las madres trabajadoras a las cuales agregare las prestaciones de los trabajadores en general, ya que estas últimas representan un problema aún más grave que se suma a las condiciones laborales con que se enfrenta la mujer trabajadora.

¹⁰⁹ Ibidem, página 178

4.2. DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA DURANTE LA MATERNIDAD.

En este aspecto se busca proteger el rol productivo de la mujer y la salud de ambos, pero además porque se hace necesario un estudio de fondo que justifique las necesidades laborales de la mujer y así demostrar la necesidad de otorgar una licencia de maternidad más amplia, es decir, que otorgue 14 semanas (tal y como lo establece el convenio denominado sobre la protección de la maternidad 2000 que México no ha ratificado) y que además dicha licencia sea flexible; con el objeto de dedicar ese tiempo única y exclusivamente al cuidado e integración de sus hijos nacidos a la familia, así como para permitir la recuperación de la madre, ya "... que ha tenido que pasar al producto parte de sus reservas de hierro y alimentarlo usando para ello sus propios recursos, tanto durante el embarazo como durante la lactancia...",¹¹⁰ para lograrlo se deben implementar acciones para que las trabajadoras que además son madres disfruten de mayores beneficios, en las que se incluyen mejoras salariales, horarios flexibles, seguridad social de buena calidad, esto es posible, ya que tenemos el precedente del Estado de Michoacán, cuyo gobierno esta integrado principalmente por mujeres que han luchado por el otorgamiento de licencias más amplias, así como el otorgamiento de una licencia de 10 días naturales de permiso para que los esposos o concubinos puedan asistir a su mujer después del parto.

El embarazo implica cambios hormonales, físicos y hasta emocionales y aunque el proceso de adaptación a su nuevo estado difiere de una mujer a otra, los cambios biológicos son relativamente homogéneos en tanto que los cambios psicológicos son más heterogéneos y están influidos por numerosos factores como es la vivencia particular de la mujer y de su pareja o el grado cultural, su estructura física, situación económica y familiar; existen

¹¹⁰ Zúbiran, Salvador. (et. al). La Nutrición y la Salud de las Madres y los Niños Mexicanos. Tomo I. De la Atención de la Salud y la Formación de la Pareja al Parto y el Puerperio, 1ª edición. México. Fondo de Cultura Económica, S.A. de C.V., 1990, página 93.

síntomas que varían y que se desencadenan o agravan durante el embarazo y en los que influye una mala alimentación, los más frecuentes son:

3.1.0. Varices y pesadez.

Las varices "...son venas dilatadas que aparecen en las partes declives del cuerpo. El cuadro presenta gran predisposición familiar y durante la gestación aparece o se agrava, como consecuencia del ambiente hormonal...",¹¹¹ además también influye la obstrucción mecánica del flujo sanguíneo pélvico, que dificulta la circulación sanguínea, esto ocasiona la pesadez e hinchazón en las piernas a lo largo del día, la sintomatología varía dependiendo el calibre, el número de venas varicosas y si estas son superficiales dilatadas o internas conocidas como "venopatía profunda" las cuales se presentan con un edema intenso, la hiperpigmentación, etc.

El embarazo complica estos síntomas ya que "favorece la aparición de hemorragias y trombosis venosa superficial."¹¹² debemos aclarar que el embarazo no las produce simplemente las agrava, se aconseja para mitigar las molestias hacer ejercicio físico, dar masajes, mantener la piel hidratada, duchas de agua tibia y fría, usar zapatos bajos y cómodos, para casos más severos utilizar compresiones a base de vendajes de presión, además se debe evitar:

- El sedentarismo y "por cada hora que se éste de pie, estar 10-20 minutos con las piernas elevadas..."
- El calor local o la exposición prolongada de las piernas al sol.
- El estreñimiento .
- El sobrepeso.
- El exceso de sal en las comidas, por la retención salina secundaria"¹¹³

¹¹¹Lombardía Prieto, José y López de Castro, Francisco. Problemas de Salud en el Embarazo (2ª edición), Madrid. Ediciones Ergon, S.A., 2000, página 115

¹¹² Ibidem, página 154

¹¹³ Ibidem, página 156

Los síntomas mejoran con el tratamiento, pero este debe ser de aproximadamente 6 meses, por lo que se recomienda mejor esperar el alumbramiento para iniciarlo. Sin embargo, durante el puerperio se aconseja no administrar estrógenos para no inhibir la lactancia, por lo que la mujer tiene que padecer estos síntomas aunados a los demás cambios que sufre sin medicamento.

3.1.0. Náuseas y vómitos.

Hiperemesis gravídica

Una de las alteraciones que más frecuentemente se observan durante el embarazo son las náuseas y vómitos, que ocurre a "un 50% y un 90% de las mujeres. Los vómitos se dan en un 25 a un 55% de los casos,"¹¹⁴ estos síntomas aparecen poco tiempo después del retraso de la menstruación y persisten por espacio de 3 meses aproximadamente, se considera que un 20% de las mujeres tienen períodos más prolongados con estos síntomas y un porcentaje menor lo conserva durante todo el embarazo, durante estos síntomas se pierde peso y en algunas mujeres se asocia con la alteración del sueño, cansancio e irritabilidad.

Este síntoma es multifactorial pero influyen principalmente:

- Factores hormonales ya que durante la 6 y 12 semana se producen mayores concentraciones de gonadotropina.
- La falta de progesterona y a las concentraciones relativamente altas de estrógenos.
- Reacciones inmunológicas producidas por las diferencias genéticas entre el feto y el organismo de la madre.
- Alteraciones del metabolismo del glucógeno hepático.

¹¹⁴ Ibidem, página 217.

- Factores psicológicos y sociales, como depresión, ansiedad, conflictos interpersonales.

"La hiperemesis gravídica es una afección más rara, que consiste en vómitos incoercibles en la primera mitad del embarazo, ocasionando alteraciones metabólicas con pérdida de peso. Para su tratamiento suele ser necesaria atención especializada e ingreso hospitalario,"¹¹⁵ ya que presenta trastornos de deshidratación, pérdida del 5% del peso, hemorragias y lesión renal; éste síntoma se presente en 0.5 al 10 por mil de las embarazadas, los factores que influyen son:

- Aumento de peso.
- Gestación múltiple.
- Trastorno en la conducta alimentaria durante el embarazo.

Ambos síntomas son tratados durante el embarazo sin que exista un mayor riesgo de malformaciones genéticas, sin embargo, sus síntomas suelen causar incomodidad a la mujer embarazada.

¹¹⁵ *Ibidem*, página 217.

2.2.5. Estreñimiento.

Esta enfermedad se presenta con "la evacuación de heces anormalmente consistentes, escasas o infrecuentes (menos de tres veces por semana),"¹¹⁶ los que la padecen refiere evacuación incompleta y malestar abdominal.

Durante el embarazo estos síntomas se agravan, casi un tercio de las mujeres en gestación refiere estos síntomas durante los primeros tres meses, a los cuales se le agregan otros factores como son:

- Factores conductuales, disminución de la ingesta de líquidos, ingesta de suplementos de hierro y calcio que favorecen el estreñimiento, disminución de ejercicio y actividad física.
- Retraso en el tránsito intestinal ocasionado por deshidratación y disminución del volumen fecal, hace insuficiente la distensión fecal.
- Estreñimiento obstructivo que se produce por la compresión producida por el útero en las últimas semanas de gestación ocasiona hemorroides o fisuras anales, o posibles adherencias, que suponen un obstáculo mecánico a la progresión de las heces fecales.

El tratamiento para estos síntomas es individualizado pero primero se recomienda comer alimentos ricos en fibras, más ingesta de agua lo que provocaría constantes visitas al sanitario, ya que no se debe olvidar que durante el embarazo sólo se tomaran medicamentos en casos muy necesarios, se hace mención de estos síntomas ya que en mayor o menor medida se producen en las mujeres gestantes y las características o los síntomas están ocultos a la vista de las personas con que se desenvuelven, por eso el querer que se tome conciencia de todas y cada una de las posibles molestias que pueden producirse

¹¹⁶ Lombardía Prieto, José y López de Castro, Francisco. Ob. Cit., página 221

en las mujeres debido al embarazo y las cuales tienen que padecer para no perder su empleo.

4.2.4. Diarrea.

Es "el aumento en la fluidez, volumen o frecuencia de las deposiciones. En ocasiones puede acompañarse de urgencia rectal, molestias perianales tras la defecación o incontinencia fecal"¹¹⁷ hay que aclarar que el embarazo no predispone a problemas diarreicos pero si no se trata puede provocar deshidratación, pérdida de peso, desencadenando la aparición de trabajo de parto prematuro o hasta un retraso del crecimiento intrauterino, en los casos más leves con una simple rehidratación y reposo intestinal mejora; en la diarrea aguda la rehidratación será por vía intravenosa.

12.1.4. Dispepsia.

Es la "molestia abdominal superior con distensión, ... náuseas o vómitos, ocurre durante el embarazo con mayor frecuencia que en la población en general, debido principalmente, a los cambios fisiológicos que tienen lugar durante este período (disminución del tono esofágico, aumento de la presión intraabdominal por el útero..."¹¹⁸ afecta a un 30-50% de las embarazadas y desaparece después del parto, las mujeres que ya padecían su sintomatología se agrava durante la gestación.

Estos síntomas pueden ser persistentes o recurrentes, algunos otros síntomas son hinchazón, la sensación de plenitud acompañado con náuseas, reflujo gastroesofágico (sensación de nudo y alivio con la toma de alcalinos), flatulencias, malestar abdominal, favorece la aparición de hernia hiatal (debido al aumento de la presión intraabdominal por el útero gravido), esto se ocasiona

¹¹⁷ Ibidem, página 225.

¹¹⁸ Ibidem, página 228.

debido al aumento de moco gástrico mediado por la progesterona, intolerancia alimenticia múltiple, estos síntomas suelen aparecer después del quinto mes de embarazo siendo más intenso en el último trimestre, se hace referencia ya que se necesitan cuidados especiales los cuales en la mayoría de los casos no se pueden seguir al pie de la letra ya que se recomienda que las comidas sean frecuentes y menos copiosas. Se debe comer a horas regulares, en un ambiente grato y distendido y masticando correctamente, procurando un ritmo de ingesta pausado, tomando en cuenta que a los trabajadores solo se les otorga un receso para ingerir sus alimentos, estas medidas serían imposibles de seguir.

12.1.4. *Ansiedad y depresión.*

El embarazo tiene una gran repercusión psíquica en la mujer debido a los cambios tanto físicos como emocionales y sociales que sufre en la etapa de adaptación a su nuevo estado lo que produce una inestabilidad emocional, con alteraciones de humor, irritabilidad, somnolencia, apatía y en algunos casos es causa de estrés que precipita los síntomas de la ansiedad, aunque esto no sucede en todos los embarazos. Sin embargo, existen características que propician estos síntomas como el hecho de que sea un embarazo no deseado, falta de apoyo social, que tengan escasos recursos, que tenga una relación de pareja conflictiva, los especialistas hacen una diferenciación en los síntomas que dependen del avance del embarazo y son:

12. Durante el primer trimestre, la gestante puede mostrar sentimientos ambivalentes de aceptación y rechazo hacia su hijo, esto por las modificaciones que traerá a su vida.
12. Durante el segundo trimestre, debido a que ya tiene movimientos fetales cambios que son gratificantes, provocando un equilibrio emocional y psicológico.
12. En el último trimestre aparecen temores y dudas respecto a los dolores en el momento del parto y también por la integridad física y psíquica de su hijo.

Por otro lado, la depresión se manifiesta con "humor deprimido, pérdida del interés y la capacidad para disfrutar, aumento de la fatiga... disminución de la atención y de la concentración, trastornos del sueño y pérdida del apetito...",¹¹⁹ aunado a síntomas somáticos como sensación de dificultad respiratoria, palpitaciones, mareos; no es recomendable el uso de fármacos por la dependencia y los efectos secundarios que produce, además sufre cambios emocionales los cuales se dan en mayor grado debido a la idea de pérdida del trabajo o en el hecho de pensar en que condiciones retornara al mismo, la pérdida de su ingreso el cual es necesario para el sostenimiento de su hogar, la salud de su menor y quien se hará cargo de los cuidados al bebé mientras ella tiene que trabajar.

3.1.6. Trastornos del sueño.

Estos se manifiestan en base a la duración (períodos de vigilia prolongados y frecuentes), curso y contenido de los sueños (perturbaciones o mala calidad del sueño), en la mujer embarazada toma mayor importancia debido a la necesidad que tienen de dormir por lo menos 8 horas, con un sueño reparador, es decir, que le permita descansar lo suficiente, "este problema alcanza en las embarazadas una prevalencia cercana al 90%..."¹²⁰ las circunstancias que más frecuentemente provoca estos síntomas estas asociadas con los vómitos, náuseas, aumento de la frecuencia urinaria, los movimientos fetales durante el sueño materno ya que se vuelve más activo o busca acomodarse alrededor de la columna vertebral de su madre, la sensación de incomodidad o calambres en las piernas de la madre, dificultad respiratoria, por enfermedades digestivas de las que ya tratamos en páginas anteriores; aunadas a causas exteriores, como son ruido, luz, calor, frío, por el uso de medicamentos.

¹¹⁹ Ibidem, página 248.

¹²⁰ Ibidem, página 253.

Además estos síntomas varían de acuerdo a la edad ya que con la edad disminuye la necesidad de sueño, la clase de sueños que se tengan algunos pueden ser raros o terroríficos, el ingerir café o alcohol puede empeorar este problema y además provoca alteraciones en el feto, evitar disgustos y discusiones para tener un sueño tranquilo, además de que influye mucho también la calidad de vida y en que circunstancias se desarrollo su día.

3.1.6. Hemorragia gestacional.

Esta es la causa más frecuente de morbimortalidad materna y fetal, varía según la etapa en la que se presenta que puede ser en la primera y segunda mitad del embarazo, por lo que hace a la primera "... la causa principal es el aborto. Una de cada cuatro o cinco mujeres embarazadas tiene sangrado vaginal leve o importante al comienzo de la gestación, aunque de éstas, sólo aproximadamente la mitad aborto... En la segunda mitad de la gestación, las hemorragias aparecen en el 4% de los embarazos...se debe a un desprendimiento prematuro de la placenta"¹²¹

El aborto lo definen en medicina como "la interrupción de la gestación antes de las 22 semanas o la expulsión del feto con un peso inferior a 500 g, independientemente de la viabilidad o no del producto y del carácter espontáneo o provocado del mismo."¹²¹

Este se puede producir por causas ovulares debido a anomalías cromosómicas, alteraciones del embrión o de la placenta; por infecciones, quistes, factores ambientales; la hemorragia genital es el primer síntoma, si continúa la evolución, las contracciones dilatan el cuello y la inserción del feto se desprende completamente, existe también un aborto en el que el feto no se desprende, presenta una hemorragia escasa, no hay dolor, pero existe una desaparición de

¹²¹ Lombardía Prieto, José y López de Castro, Francisco. Ob. Cit., página 259.

¹²¹ Ibidem, página 259.

los síntomas y signos subjetivos del embarazo, las secuelas psico-afectivas de un aborto pueden ser de muy larga duración y son afrontadas en forma extremadamente solitaria por las mujeres involucradas.

En cambio si el diagnóstico por parte del médico es de una amenaza de aborto, la paciente puede ser mantenida en su domicilio con reposo relativo, las hemorragias en la segunda mitad del embarazo también conocido con el nombre de placenta previa, ocurre con más frecuencia en gestaciones múltiples, en mujeres de edad avanzada, con trastornos nutricionales, con pacientes con cicatrices uterinas o con placenta previa en embarazos anteriores.

Cuando se presenta con dolor abdominal agudo y sangrado se esta frente al diagnóstico de un embarazo ectópico, es decir es el retraso del óvulo que no llega a implantarse en el endometrio y el parto pretérmino que se da antes de las 37 semanas de gestación, es decir, cuando el feto no ha alcanzado la madurez de los órganos fetales.

"El parto es la culminación de los nueve meses de espera durante los cuales la pareja se fue preparando paulatinamente para la llegada del bebé. Tal vez la experiencia que tienen un mayor número de repercusiones psicológicas durante este periodo...",¹²² se considera así porque involuntariamente el útero expulsa al bebé aquí influyen cuestiones como la pérdida de control por parte de la madre y el estrés bajo el que se encuentra.

4.2.9 Complicaciones Postparto.

Mientras que el embarazo se considera un período de bienestar para la mujer, el posparto por el contrario es una etapa en la que frecuentemente y de manera efímera la mujer en un 50-75% presenta en los primeros días llanto, irritabilidad, mal humor, síntomas por lo general depresivos de características

¹²² Zubirán, Salvador. (et al). Ob. Cit., página 101.

leves y autolimitados, que afectan sus relaciones afectivas, esto se ve más frecuentemente en las primerizas, estos cambios corporales pueden provocar malestar, incomodidad y dolor en la mujer debido a los movimientos fetales ocasionados por el útero que al expulsar toda la placenta se contrae quedando a la altura del ombligo, una semana más tarde se ubica en su sitio ya que reduce su tamaño a la mitad debido a la disminución de las fibras musculares; ocho días posteriores al parto la mujer expulsa líquido color rojo y después rojo oscuro ya que se desprende coágulos del lugar donde estuvo la placenta para que pueda ser recubierta esta zona, sin cicatriz, esto dura aproximadamente dos semanas, si persiste más de 8 días puede ser ocasionado por restos placentarios; el cerviz regresa rápidamente a su estado normal al cabo de 10 o 15 días sólo conserva las huellas de los desgarros que haya sufrido durante el parto; por su parte la vagina no regresa de manera completa a su estado pero se reduce en su capacidad; el volumen sanguíneo disminuye dependiendo de la pérdida de sangre durante el parto y el abdomen queda flácido.

Cabe aclarar que existen tres casos de puerperio; el primero es el inmediato, que comprende las 24 horas posteriores al parto, el segundo el clínico que comprende hasta que la mujer es dada de alta, y el tardío suele ocurrir a los 40 o 45 días posteriores al parto, los expertos refieren la sintomatología de estas etapas de la siguiente manera:

- "Llanto: más frecuente en las primeras horas tras el parto,... Es entre el 3º y 10º día cuando aparecen llantos más prolongados, asociados a un sentimiento de hipersensibilidad y susceptibilidad y para los que la mayoría no encuentra explicación.
- Humor lábil: cambios rápidos de humor en una misma jornada.
- Irritabilidad.
- Insomnio.
- Estrés físico y mental."¹²³

¹²³ Lombardía Prieto, José y López de Castro, Francisco. Ob. Cit., página 371.

La depresión por su parte comienza en forma insidiosa después de la segunda o tercera semanas del puerperio, a veces puede aparecer tras el cuarto o quinto mes y pasar desapercibida ya que no se le atribuye en muchas ocasiones al puerperio. Con frecuencia se asocian manifestaciones somáticas, sobre todo cansancio excesivo, dolores musculares y abdominal.

Estos síntomas de adaptación a los cuidados del bebé que sufren algunas madres provocan agotamiento, insomnio e irritabilidad, el menor por su parte experimenta retraso en su desarrollo psicoafectivo, alteración en la adquisición del lenguaje y alteraciones del comportamiento; considero que el tiempo de adaptación a su nuevo rol, el reestructurar sus actividades y el deseo de no separarse de su bebé a tan temprana edad, es una causa suficiente para apoyar el que se otorguen licencia posparto más amplías, aunado a que en esta etapa posterior al parto la mujer presente algunos síntomas, los más comunes son:

3.1.9 Fiebre

Esta se puede presentar por un aumento de temperatura por encima de los 38°C, después de las 24 horas posteriores al parto hasta las seis semanas posteriores al mismo, su frecuencia es del 4% en la mayoría de los partos; entre los factores que pueden provocar este síntoma están los siguientes:

- Los locales, como es la ruptura prematura de membranas, intervenciones de urgencia, tactos genitales numerosos, incluso la lesión provocada por una cesarea ya que los tejidos lesionados liberan sustancias responsables de este aumento de temperatura, la alteración por entubamiento orotraqueal, turgencias mamarias (dolores provocados por redes venosas superficiales),

la endurecimiento de los bordes de la herida en cuyo caso se abrirá y drenará la herida, e incluso el estar muchas horas con la bolsa rota

- Los factores generales que están ligados con enfermedades existentes durante la gestación, anemia, diabetes, obesidad,

3.1.9 Hemorragia.

“Las hemorragias después de un parto pueden presentarse en las primeras 24 horas que son las que revisten una mayor gravedad a corto plazo, o después del primer día hasta las seis semanas...”¹²⁴ estas hemorragias se dan con una pérdida de sangre de 500ml su incidencia es de 1 por cada 20 partos, tiene lugar cuando fracasan los mecanismos de contracciones normales, se pueden dar casos en que se presente una retención placentaria de 30 minutos después del nacimiento; también se presenta como desgarres del tejido blando cuando se utilizan fórceps o en cesáreas; en casos de rotura uterina, que se presenta en mujeres que se han realizado cesáreas o han tenido más de 7 partos o con antecedentes de legrados, desprendimiento prematuro de la placenta o síndrome de feto muerto retenido.

Existe también hemorragias que se presentan a los siete días o dos semanas siguientes al parto que son provocadas por retención de fragmentos placentarios.

3.1.9 Dolor.

El estar ante una infección puede provocar dolor local, se puede presentar tanto en abdomen debido a las contracciones o posiblemente a la aparición de restos placentarios; en la pelvis que se puede producir por aumentos forzados de la pelvis en partos prolongados; la sutura por la destrucción de tejidos a nivel perineal provoca una molesta sensación de tensión y dolor en la

¹²⁴ Ibidem, página 380.

zona del periné o incluso por una posible infección; en el caso de las mamas puede ser por engrietamiento del pezón o por ingurgitación, el síndrome hemorroidal consiste en dolor y enema a nivel anal, provocado principalmente por la compresión sobre el recto en el período expulsativo.

Por todos estos síntomas, considero de justicia otorgar la licencia más amplia, ya que la maternidad tiene efectos tanto en la salud mental como la física, los apoyos a la salud mental tendrán efectos a largo plazo en la salud física y viceversa la salud física influye en la salud mental de manera inmediata. *Los beneficios no se otorgan en razón de su sexo, sino de su función y en beneficio del menor.*

Además, por que los cambios de salud pueden prolongarse muchos meses, se “encontró que sólo 51% de 70 mujeres en posparto habían recobrado su nivel habitual de energía a la sexta semana. El posparto no es ni corto ni estático, es un período caracterizado por cambios dinámicos en la salud mental y física de las mujeres, que pueden persistir durante meses.”¹²⁵

4.2.13. Derecho a descanso en período de lactancia.

Para los bebés el primer año de vida es esencial, pues constituye el período de crecimiento y maduración del organismo, no se necesita de conocimientos especiales para saber que el mejor alimento para un recién nacido es la leche materna que además de ser práctica al ser de fácil disponibilidad y económica, la higiene y temperatura están garantizadas y las aportaciones nutricionales serán decisivos para su crecimiento; además les otorgara inmunidad frente a los patógenos presentes en el ambiente, ayuda para prevenir infecciones graves, persistentes y enfermedades, disminuye las alergias, colabora al desarrollo de los labios y de la cavidad oral, los bebés

¹²⁵ González Montes, Soledad (coord.). *Las Mujeres y la Salud, Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer*, 1ª edición. México. Editorial El Colegio de México, 1995, página 118.

tienen una digestión más sencilla y rápida, favorece su función renal se recomienda que los primeros SEIS MESES de vida se ofrezca leche materna ya que también favorece el desarrollo emocional del niño y la relación -maternofilia.

"Entre los factores que afectan la exclusividad y duración de la lactancia materna se encuentra la carencia de apoyo emocional e información adecuada, la doble jornada laboral y la escasa posibilidad de adaptar sus horarios a las demandas del infante. Por limitaciones legales y de su inserción laboral, las mujeres *no reciben apoyo social real para decidir como alimentar a sus hijos.*"¹²⁶ Se destaca además en este trabajo, la importancia de desarrollar un enfoque más social y colectivo, que considere el papel social de la mujer como elemento explicativo de sus riesgos de salud en la maternidad, de las modalidades de atención y del éxito que pueden tener las campañas educativas que generen conciencia respecto de su función biológica.

Retomando, durante la lactancia, la secreción inicia después del parto debido a que descienden los niveles de progesterona y estrógenos placentarios que inhibían la acción de la prolactina que es la generadora de leche materna, también influye en su producción por el sistema límbico (centro de las emociones) por lo que determinados factores psicológicos y anímicos van a influir en la lactancia.

Los contenidos de la leche materna son los siguientes:

1. Agua y electrolitos: el agua representa el 90% de los componentes de la leche.
2. Hidratos de carbono: el principal es la lactosa que, además de ser una fuente de energía, actúa como regulador osmótico de la concentración de agua y electrolitos. Durante el metabolismo de la galactosa... se produce ácido fólico

¹²⁶ Ibidem, página 23

favoreciendo un pH ácido, el cual facilitará la absorción del calcio. También hay oligosacáridos solubles que favorecen la colonización del intestino del niño por lactobacilos e impiden el crecimiento de microorganismos patógenos.

3. Proteínas: el 20% corresponde a la caseína. Las proteínas del suero son más nutritivas y digestivas que ayudan para inhibir el crecimiento bacteriano al fijar el hierro e impedir su uso por los microorganismos, los nucleótidos libres participan en el mantenimiento de la flora intestinal y favorecen la maduración hepática.

4. Grasas: el 98% son triglicéridos, la mayoría con ácidos grasos insaturados permiten acelerar su sistema metabólico, disminuyendo el riesgo de obesidad y arteriosclerosis.

5. Minerales: en baja concentración favorecen el desarrollo renal.

6. Vitaminas: dependen de la ingesta materna pero estas pasan íntegras al niño.

7. Elementos inmunitarios: como son los celulares y los humorales que son las inmunoglobulinas secretoras que impiden la adhesión de los microorganismos a la mucosa intestinal.

8. Hormonas: que sirven para prevenir el hipotiroidismo, además de distintos factores de crecimiento y calcitonina.

Tan importante es la leche materna que la Organización Mundial de la Salud y la UNICEF, proclamaron el derecho de todos los recién nacidos y de las madres a que se "hagan todos los esfuerzos para promover y asegurar la iniciación y mantenimiento de la lactancia natural"¹²⁷, además que "En México se acordó la aplicación -a nivel nacional- de la iniciativa internacional "Hospitales Amigos del Niño"...En el programa se establecen –entre otras cosas- lineamientos

¹²⁷ Lombardía Prieto, José y López de Castro, Francisco. Ob. Cit., página 359.

para eliminar la administración rutinaria de líquidos con biberón a los recién nacidos, la separación inmediata y prolongada de la madre y su bebé y el establecimiento de horarios fijos para amamantar.”¹²⁸

Llegamos a la conclusión de que toda mujer tiene derecho a amamantar y todo niño tienen derecho a ser amamantado, estos derechos no se pueden subrogar a las necesidades económicas de las trabajadoras y a la decisión de iniciar y mantener la lactancia, fomentar la lactancia materna consistirá en potenciar el papel social de las mujeres contribuyendo a crear las condiciones sociales idóneas para lograrlo y con esto la igualdad de condiciones, ambos derechos el de trabajar y amamantar deben ser preservados.

4.3. DERECHO A UN SALARIO JUSTO.

El concepto de salario provienen “del latín salarios, a su vez derivado de sal porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de sal...”¹²⁹

El concepto de salario lo encontramos en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: “Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”¹³⁰

Con la pérdida del poder adquisitivo del salario surge la necesidad de buscar mejorar el ingreso de los trabajadores en general quienes tienen como su única riqueza la fuerza de trabajo con que cuentan, de acuerdo con un estudio mensual realizado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, “en agosto de 2003 el salario promedio de cotización de los trabajadores inscritos en el IMSS ascendió a 170.36 pesos diarios ... este salario presentó un crecimiento

¹²⁸ González Montes, Soledad (coord.). Ob. Cit., página 105.

¹²⁹ Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. México Editorial HARLA, S.A. de C.V., 1985, página 353.

¹³⁰ Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit., página 19

real de 3.3 por ciento,"¹³¹ se debe buscar por tanto, un justo equilibrio en la distribución del ingreso que permita de manera gradual y sostenida que los trabajadores mejoren su nivel de vida, donde el pago de un salario justo satisfaga sus necesidades del orden material, social y cultural; ya que la inmensa mayoría vive por debajo del nivel de subsistencia con deficiencias en la cantidad y tipo de alimentación, pues su salario es apenas suficiente para comer, vestirse, pagar la renta, transporte y subvenir a todas sus demás necesidades esenciales no incluyendo artículos de lujos, no debe equipararse por tanto al salario con los términos "suficiente" e "indispensable", pues constituye para el trabajador su única fuente de ingreso. Una solución será la capacitación que le permitirá al trabajador ser más productivo y participar más activamente en la Empresa, para que las ganancias generadas se traduzcan en salarios más justos y en niveles de vida más dignos.

El artículo 123 Constitucional en su apartado "A" fracción VI dispone: "Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos..."¹³² esta premisa establece la satisfacción no solo de necesidades estrictamente materiales, sino que abarca satisfactores que le hagan más fácil y agradable la vida al trabajador como son una casa, automóvil, televisión, video, vacaciones, etc. Además las condiciones óptimas del desarrollo integral implica que los trabajadores tengan acceso y participen en actividades educativas, culturales, deportivas y recreativas como espectáculos, cine, música, exposiciones, talleres, etc., que les permita superar su desarrollo integral, haciendo un mejor uso de su tiempo libre.

Aunque la necesidad de que la *"mujer-trabajadora-madre"* incursionara al campo laboral, surgió de la pérdida del poder adquisitivo del salario, en la actualidad la estadísticas demuestran que "esta participación es

¹³¹ INTERNET: (<http://www.stps.gob.mx/index2.htm>)

¹³² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ob. Cit., página 90

mayor cuando cumplen el papel de jefas de familia, como puede ser el caso de las mujeres separadas y divorciadas que deben satisfacer los requerimientos económicos propios de esta situación social. Actualmente, el 70.1% son separadas y 55.3% divorciadas,¹³³ por lo tanto buscan percibir remuneraciones justas y tener acceso a servicios de seguridad social de la mayor calidad que les permitirá un nivel de vida digno, durante y después de su actividad productiva, buscan además salarios justos por jornadas de 4 a 6 horas con derecho a recibir toda las prestaciones consignadas a su favor por la Ley del Federal del Trabajo.

Si bien, es cierto que las mujeres han sido objeto de discriminación, por cuestiones culturales principalmente, hay que reconocer que la educación se aprende en el hogar y que ellas son las que educan y establecen roles sexuados desde la infancia, esto será por tanto, un cambio gradual que se tiene que buscar mediante el fomento de planes y programas que eliminen la discriminación por motivos de género, con apoyo de carteles, artículos, videos, participación en eventos de protección a la maternidad, además se debe otorgar a la mujer capacitación que le permita ascender en igual escala que el hombre; pugnar porque todas tengan acceso a la educación, que se implementen horarios flexibles y sobre todo un salario digno que cumpla con las necesidades de todo ser humano, además se debe terminar con la promoción del empleo informal donde se carece de prestaciones sociales debe reconocerse, por tanto, el valor del trabajo y la dignidad de las personas que lo realizan llámense hombres o mujeres.

Como bien lo refiere Briceño “ El salario es, en la vida real, fuente única o, al menos, principal de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende que el salario tiene el carácter alimenticio... y es así porque constituye el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de su

¹³³ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Plan Nacional de Desarrollo. Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006. México 2001, página 46

familia”¹³⁴ La ley contempla incluso las prestaciones que se otorguen en especie sean proporcionales al salario que se pague en efectivo y además deben ser apropiadas al uso personal del trabajador y el de su familia.

Cabe destacar que existe una diferencia en las prestaciones que reciben los trabajadores regulados por el apartado “B” del artículo 123 Constitucional, ya que la Ley les otorga como complemento al salario una prima, que obtienen después de los 5 años de servicios hasta llegar a 25 años, su proporción depende del presupuesto de Egresos, derecho del que carecen los trabajadores en general.

En resumen, lo que se busca es que no exista demasiada distancia entre los ingresos más elevados y los más bajos, lo que les permitirá a muchos trabajadores mejorar su nivel de vida, salud y por consiguiente su rendimiento.

4.4. DERECHO A UNA JORNADA JUSTA.

Antes las jornadas eran de las llamadas de “sol a sol”, una de las condiciones para reducir estas jornadas excesivas fue el aspecto biológico ya que no se le permitía al trabajador repone sus energías y el hecho de que su vida social y familiar era casi imposible, aunque ahora se deja a voluntad del patrón o incluso del mismo trabajador el fijar el tiempo que durara la jornada de trabajo, está no puede exceder de los máximos legales.

Como bien refiere De la Cueva “... el hombre de nuestros días está rodeado por un mar de exigencias familiares, sociales y culturales, a las que debe dedicar un tiempo más largo que en el pasado, pues si no las satisface, abate su condición de ser humano...,”¹³⁵ éstas circunstancias atañen en mayor medida a las mujeres que tienen que compartir sus múltiples funciones como

¹³⁴ Briceño Ruiz, Alberto. Ob. Cit., página 351

¹³⁵ De la Cueva, Mario. Ob. Cit., página 274.

esposa y madre con su jornada laboral; aunado a que al ingresar al mercado de trabajo tienen que enfrentarse a cuestiones de requisitos para su contratación, como son la disponibilidad de horario, ser jóvenes, tener buena presentación y ser solteras; considero que para establecer y fijar las jornadas se debe prever el peligro para la salud y la vida dependiendo del grado de energía que se requiera para determinada función, ya que el desgaste físico es distinto dependiendo de la actividad que se desempeñe.

La Ley contempla que las horas que excedan de la jornada de trabajo se pagaran con un 100% más del salario fijado para las horas normales, existe la prohibición Constitucional que limitan estas horas a nueve horas a la semana no obstante lo anterior se protege a la clase trabajadora con el pago de un 200% más del salario. Como señala Mario de la Cueva "la limitación de la jornada persigue un propósito supremo, que es asegurar a cada ser humano dieciséis horas de tiempo libre, para reponer las energías gastadas, para convivir con su familia y dar rienda suelta a su espíritu...",¹³⁶ pero como lograr esto, si la retribución que se paga por una jornada normal no les alcanza para cubrir sus necesidades más indispensables, lo que orilla que millones de trabajadores presten su trabajo en horas extras por el aumento que produce en sus ingresos, sin que en determinado momento se percaten de las consecuencias que provocara en su salud, también hay que señalar que la doble jornada laboral que cubre la mujer-trabajadora, puede generar riesgos de sufrir accidentes derivados del agotamiento por esfuerzo físico excesivo.

Existen varias empresas que han conseguido la reducción de la jornada de trabajo a 40 horas, lo que puede ser resultado de una lucha del sindicato o un beneficio de su contrato colectivo del trabajo, pero considero que no se puede negar este beneficio a los demás trabajadores, ya que desde el punto de vista médico una jornada excesiva disminuye la capacidad del trabajador, produce cansancio, agotamiento físico, fatigas que a la postre

¹³⁶ *Ibidem*, página 283.

pueden causar disturbios emocionales con repercusiones que pueden terminar en accidentes de trabajo y poca productividad, la reducción que se solicita se debe basar en las características propias de cada actividad laboral, reduciendo la jornada en aquellas actividades que significan un esfuerzo físico considerable y el peligro que este implique para la salud, se deben tomar en cuenta la tensión nerviosa a la que esta sometido el trabajador y como repercute directamente esta en su desarrollo integral; en el caso de la mujer asalariada no sólo se estudia su cantidad de trabajo invertido sino también su doble disponibilidad fisiológica, mental y social.

4.5. DERECHO A UN AGUINALDO.

Otra disparidad impresionante es la que se observa en el pago del aguinaldo por una parte los trabajadores regulados por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, tienen derecho según lo dispone el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo a:

Artículo 87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente, a quince días de salario por lo menos ...,¹³⁷ en tanto, que se aprecia una diferencia de 25 días de salario, en el aguinaldo que reciben los trabajadores regulados por el apartado "B" del ordenamiento antes citado, al efecto el artículo 42 Bis de la Ley reglamentaria dispone:

"Artículo 42 Bis. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el Presupuesto de Egresos, el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de Diciembre y otro 50% a más tardar el 15 de enero, y que será equivalente a 40 días de salario."¹³⁸

¹³⁷ Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit., página 20.

¹³⁸ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Ob.Cit., página 10.

La diferencia tan marcada que existe, se incrementa tomando en cuenta el poder adquisitivo del salario, aunado a la fecha designada para su pago donde se presentan festividades y conmemoraciones consideradas como fechas tradicionalmente familiares, como ya lo referí las necesidades son las mismas y la forma de alcanzarlas a corto o mediano plazo dista mucho entre un trabajador y otro.

4.6. DERECHO A PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA.

Esta prestación fue otorgada por iniciativa del Presidente Adolfo López Mateos en 1961, es un derecho del que sólo gozan los Trabajadores en general, el fundamento lo encontramos en la fracción IX del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

Tomando en cuenta que las utilidades de las Empresas son el producto del esfuerzo de los trabajadores, que además estimula la producción y fortalece la relación obrero-patronal; se debe buscar un oportuno y justo reparto de utilidades, al respecto Briceño considera que "Quien trabaja, junto con la persona que aporta el capital, entrega su capacidad de transformación, de creación y de evolución, a un mundo mejor. La remuneración no puede limitarse por tanto a la medición de una jornada ni a la graduación de un esfuerzo."¹³⁹ Considerando que nuestro deseo es buscar un trato justo e igualitario para todos los trabajadores regulados por el artículo 123 Constitucional, los trabajadores al servicio del estado en razón del servicio que prestan el cual no tiene como finalidad obtener un lucro carecen de este derecho, en este sentido y para estar acordes con el principio de igualdad de trato al trabajo del hombre, esta prestación se puede suplir con alguna prestación como bonos o compensaciones que se agregan a su sueldo, con el fin de equilibrar la diferencia resultantes de esta prestación. Aunque estarían a expensas de la autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

¹³⁹ Briceño Ruiz, Alberto. Ob. Cit., página 411.

4.7. DERECHO A UN DIA DE DESCANSO.

La Ley Federal del Trabajo disponen en sus artículos 70 y 71 que los trabajos que requieran una labor continua las partes fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deben disfrutar del descanso semanal, procurando que éste sea el día domingo, con derecho a una prima adicional del 25% sobre el salario para una jornada normal, también se estipula un pago doble para los que tengan que trabajar en su día de descanso obligatorio.

Algunos autores como Mario de la Cueva clasifican los días de descanso en dos especies que son:

- I.- Los días de descanso semanal
- II.- Los días de descanso conmemorativo.

Refiere que existen tres finalidades para otorgar un día de descanso que son "la primera, a la que podemos llamar inmediata, es de carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer la fatiga del trabajo diario; la segunda es de orden familiar, porque permite la convivencia en el hogar; y la tercera es de naturaleza social y cultural, pues el descanso hace posible la relación con otras familias, asomarse algún espectáculo o dedicarse a la lectura..."¹⁴⁰

4.7.1. Día de descanso semanal.

Todos los trabajadores sin excepción e independientemente de la rama en la que laboren tienen derecho a un día de descanso remunerado, procurando porque sea el día domingo, esta disposición es resultado de una vieja tradición religiosa aunado a que corresponde también a uno de los días de descanso otorgado por todas las escuelas, lo que les permite a los trabajadores

¹⁴⁰ De la Cueva, Mario. Ob. Cit., página 286.

convivir con sus hijos. Aún y cuando el trabajador no se encuentre obligado a laborar en éste día las empresas tienen la obligación de distribuir y organizar su trabajo utilizando en su caso los trabajadores que se requieran para dar cumplimiento a esta disposición.

Sin embargo, en este rubro, nos encontramos que se tienen la posibilidad para los trabajadores en general de acordar con el patrón no laborar los días sábados, sin que esto influya en el día de descanso ya que se reparte las horas del sábado entre los días de la semana, además gozan de esta prerrogativa aquellos trabajadores que mediante su sindicato o en el contrato colectivo lucharon por esta prestación.

Paradójicamente por acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el día Jueves 28 de Diciembre de 1972, se determinó la jornada laboral de cinco días con dos días de descanso continuo de preferencia que fueran sábado y domingo, con goce íntegro de sueldo para los trabajadores de la Secretaría y Departamentos de Estado, Dependencias del Ejecutivo Federal y demás organismos Públicos e Instituciones que se rijan por la Ley Federal de los Trabajadores del Estado; como lo refiere el considerando esta decisión se toma en virtud de que estos trabajadores *“requieren de mayores esfuerzos y espíritu de colaboración, lo que incide en el desgaste físico y nervioso de su personal, que requieren de un tiempo razonable de reposo, que pueda dedicar a actividades recreativas y a las que propicien la unidad familiar, y que al mismo tiempo le permitan estar en aptitud de entregarse al máximo de su capacidad...”*¹⁴¹ considerando que los trabajadores que laboran en fábricas de maquilas, de ensambladoras, de manufacturas, etc., sufren un desgaste físicamente mayor, sería más justo e igualitario otorgar este derecho en forma general y no convencional a todos los trabajadores sin distinguir la actividad a la que se dediquen y en caso de que la actividad de la Empresa no lo permitiera se

¹⁴¹ Diario Oficial de la Federación de fecha 24 de Diciembre de 1972, página 2-3

otorgara un descanso compensatorio en la forma y oportunidad que la necesidad de producción así lo permita.

Incluso comparto la idea de Nestor de Buen, quien refiere que en todo caso de que no se puedan otorgar dos días de descanso, se busque la forma de reducir su jornada de trabajo limitándola a 42 horas semanales, de hecho no existe impedimento para que se otorgue esta prestación mediante el contrato colectivo de trabajo, pero tampoco existe obstáculo para buscar que se otorgue este derecho desde la Constitución, con lo que se lograrían horarios flexibles, una disminución del ausentismo y se abrirían espacios a trabajadores.

4.7.2. Días de Descanso obligatorio.

Por lo que hace a los días de descanso obligatorio corresponden a las festividades históricas, religiosas o conmemorativas donde se les permite a los trabajadores celebrar determinados acontecimientos de relevancia nacional, la Ley Federal del Trabajo marca en el artículo 74 que son:

El artículo 74 marca los días que serán de descanso obligatorio y que son:

- II. El 1º de enero;
- III. El 5 de febrero;
- IV. El 21 de marzo;
- V. El 1º de mayo;
- VI. El 16 de septiembre;
- VII. El 20 de noviembre;
- VIII. El 1º de diciembre de cada seis Años, cuando corresponda a la transmisión del poder Ejecutivo Federal;
- IX. El 25 de diciembre; y

- X. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral.¹⁴²

Dichos días se otorgan en virtud de que nuestro país es tradicionalista y gusta de festejar toda clase de acontecimientos. Aunque estos días están consignados por la Ley como de descanso obligatorio, el artículo 75 marca la excepción de que un determinado número de trabajadores presten sus servicios con el pago independiente del salario que corresponda por el descanso, con el 200% más el salario que les corresponde, es decir un salario doble por el servicio prestado.

Se hace referencia a dicha prestación, porque también existe la posibilidad de que en el contrato colectivo se estipulen otros días de descanso adicionales a los anteriores, como son el día de las madres, el 1º y 2 de noviembre (día de muertos), el 12 de diciembre (día de la virgen de Guadalupe), jueves y viernes santo, cumpleaños del trabajador, días de la secretaria, etc. Regularmente son los trabajadores burócratas los que gozan de estos días y que incluso llegan a realizar los denominados "puentes", ya que los trabajadores en general no pueden celebrar toda clase de conmemoraciones por miedo a una reducción a su salario o un despido.

4.8. DERECHO A VACACIONES.

Refiere Dávalos que "Partiendo de la consideración de que el someterse a la disciplina que impone la prestación del servicio, va acumulando a través del tiempo fatigas... el goce de las vacaciones además de su carácter paliativo, permite al trabajador intensificar su vida familiar y social, lo que hace que el trabajador recupere energías,"¹⁴³ la finalidad es permitir al trabajador mediante descanso prolongados, recuperar las energías y aliviar la tensión del

¹⁴² Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit., página 18.

¹⁴³ Dávalos, José. Derecho Individual del Trabajo. Ob. Cit., página 194

trabajo, deben establecerse medios coercitivos para los patrones que omitan otorgar esta prestación.

El artículo 123 Constitucional en su apartado "B", fracción III, otorga a los trabajadores del Estado gozar de por lo menos 20 días por año, esto siempre y cuando tenga seis meses laborando, por su parte para los trabajadores en general el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

Artículo 76. Los trabajadores que tenga más de un año de servicios disfrutará de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios...¹⁴⁴ Es decir, al concluir 1 año tiene derecho a 6 días, al concluir 2 años, 8 días; al concluir 3 años, 10 días; al concluir 4 años, 12 días; al concluir 5 años, 14 días; al concluir 10 años, 16 días; al concluir el 15 años, 18 días; mientras que para los trabajadores regulados por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, basta que hayan trabajado seis meses para tener derecho a disfrutar de 20 días de vacaciones.

Se observa una gran diferencia en ambas prestaciones, pues los trabajadores en general dependen de su antigüedad, además sólo reciben el pago de una prima vacacional del 25% sobre el salario considerando el monto de real de sus percepciones y el poder adquisitivo la cantidad es ínfima e insuficiente, por otra parte los burócratas sólo necesitan prestar sus servicios 6 meses para tener derecho a 20 días de vacaciones con una prima del 30% sobre su sueldo o salario.

Cabe retomar el Memorando que expidió la Comisión de la Confederación de Cámaras Industriales, para efectos de reformar la Ley Federal del Trabajo de 1931, y que fuera enviado al Congreso el primero de

¹⁴⁴ Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit., página 18

marzo de 1969, en el cual manifestaban entre otras cosas que "... las vacaciones no pueden ser disfrutadas satisfactoriamente por el trabajador, si éste percibe únicamente su salario, porque los salarios se destinan a cubrir las necesidades diarias. En consecuencia, durante el período de vacaciones, el trabajador no puede tener ninguna distracción extraordinaria, ni realizar pequeñas excursiones,"¹⁴⁵ si tomamos en cuenta el costo de la transportación, hospedaje, comidas, tenemos que las vacaciones no se encuentran al alcance de las posibilidades económicas de un trabajador promedio, aunado a la insuficiencia de los servicios turísticos en algunas épocas del año, tenemos que la mayoría de las veces este período no se destina a vacacionar

4.9. DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Para entrar al análisis de esta prestación cabe citar al Maestro Dávalos quien refiere una palabras del Constituyente de Querétaro: "La miseria es la peor de las tiranías. Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia. Estas palabras fueron pronunciadas por Heriberto Jara en la Asamblea del Constituyente de Querétaro."¹⁴⁶ La estabilidad en el empleo constituye pues la certeza del presente de los trabajadores y del futuro de sus familias, que habrán de subsistir hasta su terminación natural y no padecerá la incertidumbre sobre la duración de su relación laboral.

Cuando la mano de obra es objeto de oferta y demanda, los trabajadores se someten a la explotación percibiendo incluso prestaciones inferiores a las otorgadas por la Ley, esto es originado en gran medida a que la estabilidad en el empleo es muy relativa siendo que este término sólo puede entenderse en forma absoluta o no es "estabilidad", cita Dávalos que "La estabilidad es, pues, la negación no sólo jurídicamente, sino también de hecho,

¹⁴⁵ De la Cueva, Mario. Ob. Cit., página 292.

¹⁴⁶ Dávalos, José. Ob. Cit., página 23.

de la prerrogativa patronal de despedir sin causa. Dentro de este concepto y en la medida exacta del término, toda estabilidad o es absoluta o no es estabilidad;¹⁴⁷ hay que considerar que al trabajador no solo le interesa obtener un salario justo sino tener la certeza de que obtiene también seguridad que se refleja en la estabilidad, que le permite obtener una tranquilidad de que mientras dure su contrato podrá llevar el pan a su mesa.

Existe una diferencia en la protección que reciben los trabajadores del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, y que encontramos en el artículo 6 de su Ley reglamentaria que dispone que los trabajadores de base serán inamovibles y los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicio, estos trabajadores tienen en este artículo la protección a la estabilidad absoluta una vez que cumplan los 6 meses de servicio y antes pueden ser removidos de manera discrecional por el titular, claro ésta que este beneficio no lo tienen los trabajadores de confianza. En cambio para los trabajadores esta estabilidad relativa se adquiere cumplido el año de antigüedad, como lo dispone el artículo 49 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

4.9.1. Rescisión de la Relación de Trabajo.

Rescisión es "la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus funciones"¹⁴⁸ en este caso el patrón tiene la obligación de dar por escrito al trabajador la causa de la rescisión o tiene un término de 5 días para hacerlo del conocimiento de la Junta, al efecto Mario de la Cueva refiere que el aviso es "la constancia auténtica del despido; y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrón para justificarlo"¹⁴⁹ si el patrón no cumple con esta formalidad no podrá aducir que la causa de rescisión es justificada y le traerá como consecuencia la reinstalación o indemnización.

¹⁴⁷ Ibidem, página 138.

¹⁴⁸ Dávalos, José. Ob. Cit., página 138.

¹⁴⁹ De la Cueva, Mario. Ob. Cit., página 253.

Cuando las causas de rescisión son imputables a los trabajadores se le conoce como "despido", por el contrario si dichas causas son imputables al patrón se denomina "retiro"; por considerar la rescisión un termino civilista, Trueba Urbina utiliza "la terminología de despido y retiro como se emplea en la fracción XXII del mencionado artículo constitucional."¹⁵⁰

Los trabajadores en este caso tienen derecho a una indemnización consistente en el pago de tres meses de salario y en el caso de que proceda la reinstalación el patrón deberá cubrir al trabajador los salarios desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo; La Ley burocrática por su parte establece en el artículo 46 fracción V, que: Artículo 46. ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa...V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje..."¹⁵¹ enumerando una serie de causas entre las que se encuentra la falta de probidad y honradez, violencia, faltas consecutivas sin causa justificada, destrucción de objetos relacionados con su trabajo, por imprudencia, descuido, cometer actos inmorales, etc.,

La gran diferencia radica en que los burócratas pueden ser removidos en tanto se les resuelva su conflicto mientras siguen percibiendo todas las prestaciones de las que gozan, aunque la Dependencia si así lo considera puede solicitar en incidente por separado la suspensión del nombramiento con el perjuicio de que no tendrá derecho el trabajador a salarios caídos, refiere Dávalos que "el titular de la dependencia puede cesar al trabajador y posteriormente justificar el despido por vía de excepción"¹⁵² cabe mencionar que la Ley sólo establece causas de cese sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, en tanto que a los trabajadores en general de manera unilateral el patrón tiene la opción de rescindir la relación laboral sin que

¹⁵⁰ Trueba Urbina, Alberto. Ob. Cit., página 301.

¹⁵¹ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Ob. Cit., página 13-14

¹⁵² Dávalos, José. Un Nuevo Artículo 123 Sin Apartados. 3ª edición. México. Editorial Porrúa. 1998, página 67.

requiera de la autorización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con la opción de reinstalarlo o indemnizarlos.

La estabilidad es importante, pues permite la permanencia en un empleo, da lugar a que se genere la antigüedad, que es considerada como "limitaciones a la libre selección del personal por el empresario, pues le obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutaban de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos"¹⁵³ ya que entre los derechos de preferencia se encuentra la antigüedad, pues es el punto de partida para determinar otras prestaciones como lo refiere Mario de la Cueva es el "reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a una empresa."¹⁵⁴

He aquí que existe una norma disparidad entre Los trabajadores regulados por el artículo 123 Constitucional en sus dos apartados "A" y "B" siendo que la idea del Constituyente de Querétaro fue proteger a todos por igual, sin establecer distinción respecto de la actividad que desempeñaran unos y otros, en pleno siglo XXI esta disparidad se observa un poco más acentuada en el desarrollo de la mujer ya que aunado a que sufre discriminación en el ámbito laboral se han establecido roles sexuados con estereotipos que son difíciles de romper, es tarea pues, de un proceso paulatino en el cambio de cultura, pues la mujer busca apoyo y protección para cumplir con sus diversos papeles de esposa, madre y trabajadora.

Tenemos que considerar que para algunas mujeres el trabajar es una oportunidad un reto, pero para la gran mayoría es cuestión de necesidad y supervivencia, pues su ingreso es el medio idóneo para cubrir o ayudar al sostenimiento de las necesidades básicas de los miembros que integran su familia; la maternidad es pues un hecho insoslayable que la naturaleza le ha

¹⁵³ Dávalos, José. Ob. Cit., página 227.

¹⁵⁴ De la Cueva, Mario. Ob. Cit., página 417.

conferido a la mujer, no podemos negarles ese derecho, por eso el que también se haga referencia a promover esa igualdad en la diferencia, si bien es cierto que buscamos la igualdad necesitan un trato diferenciado en circunstancias especiales como es la etapa de la gestación, pues aún y cuando la maternidad sigue conceptuándose como instintiva, biológica y natural porque así la sociedad lo determino, la mujer no puede dejar a un lado su desarrollo laboral, debe lograrse un trato equitativo que le otorgue más y mejores prestaciones durante esta etapa, pues hay que tomar conciencia de que la Ley tienen normas que abarcan los casos específicos pero que la mayoría de derechos que otorga no se cumplen, además debemos buscar para todos los trabajadores mejores prestaciones laborales que les permita elevar su nivel de vida.

Una vez que hemos conocido las condiciones laborales a las que se enfrentan las mayoría de las mujeres, consideramos que existe la necesidad de modificarlas para que sean acordes a la realidad jurídico-social de nuestro país, a fin de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres que integrantes de la fuerza de trabajo, buscando mejorar la salud y la seguridad de la madre y del menor, la contribución del presente trabajo es con el objeto de que se logre la motivación para el cambio en la actual legislación y se hagan las adecuaciones que sean necesarias para que funcionen en la realidad, pues sólo de esta manera se logrará el pleno desarrollo de las mujeres, logrando esa igualdad "teórica" consignada en nuestra Constitución.

Dentro del presente trabajo, además se trata de establecer una propuesta que sirva para elevar su nivel de vida no sólo en el aspecto económico sino también el físico, brindándole como responsabilidad compartida más protección durante el embarazo, por todas las complicaciones que se puedan dar durante este período, por lo tanto, se propone la ratificación del Convenio citado como "Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000", que propone ampliar la Licencia por período de maternidad a 14 semanas, sin reducción de cualquier período de licencia obligatoria después del parto, el

derecho a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo, el cual deberá contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia; así como el otorgamiento de una licencia de paternidad que le permita al padre o concubino atender a su mujer durante el puerperio; fue necesario un estudio de fondo que justifique las necesidades laborales de las mujeres para que puedan reforzarse a través de los convenios internacionales, para efecto de que actualicen y adecuen a las normas nacionales y su ratificación no contravenga nuestra leyes, al efecto propongo las siguientes:

CONCLUSIONES:

PRIMERA. Se debe sensibilizar a funcionarios público y privados para que promuevan la equidad de género y combatan los estereotipos que venimos arrastrando desde épocas remotas, ya que la desigualdad que vive la mujer en la actualidad, no se debe tanto a la falta de legislación que la ampare, sino a tabúes y prejuicios sociales que le impiden el pleno ejercicio de sus derechos Constitucionales.

SEGUNDA. Por lo que hace a los trabajadores regulados por el artículo 123 Constitucional en sus dos apartados "A" y "B", así como en las leyes reglamentarias, se debe buscar garantizar un mínimo homogéneo en las prestaciones sociales que reciben, así como el mejoramiento de las condiciones de trabajo, lo anterior para efectos de cumplir con el principio de igualdad para el trabajo del hombre, que consagro el Constituyente de Querétaro.

TERCERA. Es necesario, eliminar la brecha entre la igualdad de derecho y las condiciones de hecho, ya que las mujeres y hombres pueden ser iguales ante la Ley, pero ésta puede no ser adecuada a las especificidades de genero es decir un trato "desigual a los desiguales"o bien no aplicarse de manera igualitaria y equitativa.

CUARTA. Se debe luchar por un justo equilibrio en la distribución del ingreso que permita de manera gradual y sostenida que los trabajadores mejoren su nivel de vida. En la coyuntura actual existe en el Banco de México reservas superiores a los 57,541 mil millones de dólares, hecho sin precedente en nuestro país. Sin embargo, esta cantidad en nuestro criterio excesiva podría ser utilizada por parte del Estado para ampliar el presupuesto de obra pública que en inversiones productivas detonaría la economía creando fuentes de trabajo permanentes que disminuirían los efectos del ciclo recesivo que ha

sufrido nuestro país en tiempos recientes, donde observamos que la pobreza margina y en la mayoría de los casos termina en otra causa de discriminación de la población que son el motor económico de nuestro Estado.

QUINTA. Formular políticas que promuevan la igualdad real de oportunidades, enfocándolo específicamente a las necesidades y particularidades femeninas que derivan de su condición física y biológica en cuanto a su papel reproductivo protagónico, tomando en cuenta incluso circunstancias de su entorno, además hay que considerar que la introducción de nuevas tecnologías han permitido que la mujer y el hombre cubran el perfil para ingresar a un empleo, donde la fuerza física ya no es elemento indispensable pues ha sido desplazado por la habilidad, inteligencia, capacidad, etc. Por lo que se debe luchar por una sana competencia para la obtención de empleos donde la condición de mujer se deje de lado y la capacidad y productividad sean los únicos elementos de aceptación y permanencia en un trabajo.

SEXTA. Nuestro país debe actualizarse y ampliar el panorama de los derechos laborales que tienden a proteger a la mujer, ratificando el Convenio Sobre la Protección de la Maternidad 2000, emitido por la Organización Internacional del Trabajo, se promovería el aumento de la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas, sin reducir la duración de cualquier período obligatorio después del parto, lo anterior tomando en consideración que durante esta etapa existen sintomatología que se agrava durante el embarazo, el parto y el puerperio.

Un ejemplo del aumento en dichas prestaciones, es el Estado de Michoacán donde se estableció un período de 90 días de descanso con goce de sueldo posteriores al parto, adicionales al descanso prenatal que proporciona el Instituto Mexicano del Seguro Social, además se reconoció el derecho de los

trabajadores del gobierno del Estado que sean esposos o concubinos de las trabajadoras, a disfrutar de 10 días naturales de permiso con goce de sueldo para asistir a su mujer durante el puerperio; lo cual es un precedente para que se legisle a nivel nacional.

SÉPTIMA. Se debe luchar por el cumplimiento de los lineamientos establecidos por la legislación, respetando los beneficios de que gozan las mujeres trabajadoras durante la lactancia, legislando para lograr en los horarios la reducción de 1 hora antes o al terminar su trabajo, el cual deberá contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia; incluso tomando en consideración las posibles sanciones de carácter pecuniario u otros medios legales que obliguen al patrón a su cumplimiento, lo anterior a efecto de fortalecer la integración de la familia y el sano desarrollo físico y afectivo del menor.

OCTAVA. Ampliar los centros de desarrollo infantil y guarderías cercanos a los centros de trabajo, basándose en criterios de concentración por zonas o regiones donde haya mayor cantidad de mujeres trabajadoras, lo que les aseguraría a los niños la atención y cuidados que su madre no podrá prestar durante su jornada de trabajo.

NOVENA. Por último se debe de considerar al trabajo como el instrumento idóneo para lograr la igualdad entre los sexos, ya que le permite a la mujer trabajadora, su desarrollo, seguridad, superación y sobre todo su independencia económica.

BIBLIOGRAFÍA

- BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. México, Editorial Porrúa, S.A. 1987, pp. 402.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. México. Editorial Harla, S.A. de C.V., 1985. pp.627.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, México, Editorial HARLA, 1987, pp. 564.
- BUNCH, Charlotte, (et al) Los Derechos de las Mujeres son Derechos Humanos. Crónica de una Movilización Mundial, México, Editorial EDAMEX, S.A. de C.V., 2000, pp. 308.
- CARBONELL, Miguel. La Constitución en Serio. Multiculturalismo, Igualdad y Derechos Sociales, México, Editorial Porrúa, 2001, pp. 272.
- CARPIZO Jorge, La Constitución Mexicana de 1917. 8ª Ed. México, Editorial Porrúa, S.A., 1990, pp. 317.
- CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Historia Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales. Tomo I, 15ª Ed. México, Editorial Porrúa, 1998, pp. 776.
- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 8º Ed.(actualizada) México, D.F., Editorial Porrúa, 1998, pp. 478.

DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123. Sin Apartados. 3ª Ed. (actualizada), México, Editorial Porrúa, 1998, pp. 250.

DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. 11ª Ed. (actualizada), México. Editorial Porrúa. 2001. pp.469.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, 9ª Ed. (ampliamente actualizada) México. Editorial Porrúa, 1992, pp. 921.

FRAGA, Gabino, Derecho Administrativo, 41ª Ed. México. Editorial Porrúa, 2001, pp. 506.

GONZÁLEZ MONTES, Soledad. (Coord.). Las Mujeres y la Salud. Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer. 1ª Ed. México. Editorial El Colegio de México, 1995, pp. 258.

KELSEN, Hans, Teoría General del Derecho y del Estado. 5ª Reimpresión . México, Editorial UNAM, 1995, pp. 478.

MARTINEZ MORALES, Rafael I, Derecho Administrativo. Primer Curso. México. Editorial HARLA. 1991, pp. 337.

LOMBARDÍA PRIETO, José y LÓPEZ DE CASTRO, Francisco. Problemas de Salud en el Embarazo. Manual para Médicos de Atención Primaria. Unidad Docente de Medicina Familiar y Comunitaria de Toledo, Madrid. Ediciones Ergon, S.A., 2000, pp. 388.

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Las Normas Internacionales del Trabajo, 4ª Ed. (revisada), México, D.F.: Editorial Alfaomega, 2000, pp. 159.

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. El Impacto de los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo. 1ª Ed. Madrid España 1977, pp. 113.

RABASA Emilio O. El pensamiento Político del Constituyente de 1856 a 1857. 13ª Ed. México. Editorial Porrúa, 1991, pp. 190.

SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique. Los Derechos Humanos en la Constitución y en los Tratados Internacionales. México, Editorial Porrúa. 2001, pp. 312.

SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho del Trabajo. 1ª Ed, México, Editorial McGrawHill, 1998, pp. 484.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Plan Nacional de Desarrollo. "Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006". 1ª Ed, México 2001, pp. 149.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México y la Organización Internacional del Trabajo, 5ª Edición, México 1998.

TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1917, 20ª Ed. (actualizada) México. Editorial Porrúa, 1997, pp. 1179.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 5ª Ed. (corregida, aumentada y reafirmatoria de conceptos sociales), México. Editorial Porrúa, 1980, pp.687.

WALSS AURIOLES, Rodolfo. Los Tratados Internacionales y su Regulación Jurídica en el Derecho Internacional y el Derecho Mexicano, 1ª Ed. México. Editorial Porrúa, 2001, pp. 163.

ZUBIRÁN, Salvador. (Coord.). La nutrición y la Salud de las Madres y los Niños Mexicanos. Tomo I. De la Atención de la Salud y la Formación de la Pareja al Parto y el Puerperio. 1ª Ed. México. Editorial Fondo de Cultura Económica, S.A. de C.V., 1990, PP. 287.

LEGISLACION

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial Porrúa, México 2003.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ediciones Fiscales ISEF, S.A. 9ª Ed. México 2003.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. Editorial Delma. 1ª edición actualizada, México 2002.

LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN. Publicada en el Diario Oficial el miércoles 11 de Junio de 2003.

LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SUS REGLAMENTOS. Editorial Anaya, S.A. México 2003.

LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. Editorial Delma. 1ª edición actualizada, México 2002.

REGLAMENTO DE SERVICIOS MEDICOS. Editorial Anaya, S.A. México 2003.

REGLAMENTO PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE GUARDERÍA. Editorial Anaya, S.A. México 2003.

LEY SOBRE LA CELEBRACIÓN DE TRATADOS. 6ª Ed. México 2002
Editorial ediciones Fiscales ISEF, S.A.

HEMEROTECA

Conferencia Mundial Sobre la Mujer 1980, A/C.3/33/W6.1/CPR.10/Add.3

ONU. Estudio Mundial Sobre el Papel de la Mujer en el Desarrollo, 1989,

ONU. Conferencia Mundial Sobre la Mujer, 1980

Primer Concurso de Ensayo Político, Organización Y participación Política de la Mujer. Documentos Cambio XXI Fundación Mexicana, A.C.

Memorias de las Jornadas Nacionales de Análisis de la Situación Real de la Mujer, en México, CDN.

OTRAS FUENTES.

Triptico "*8 de Marzo día internacional de la Mujer*". UNIFEM

INTERNET en la dirección <http://www.stps.gob.mx>

INTERNET en la dirección <http://www.oit.org.mx>

INTERNET en la dirección [http://www. Stps.index2.gob.mx](http://www.Stps.index2.gob.mx).