



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN

"MODIFICACIÓN A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA EVITAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER Y CONSEGUIR SU IGUALDAD EN EL
CAMPO LABORAL."

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARISOL LÓPEZ LEÓN

ASESOR : LIC. JOSÉ MANUEL CERVANTES BRAVO



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A DIOS:

Gracias dios por darme la oportunidad de estar justo en esta vida y en este momento, por todo lo me has dado, las cosas buenas y malas, por vivir siempre en mi corazón y en mi alma y sobre todo porque eres mi guía y me das la oportunidad de hacer realidad mis sueños.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO:

A esta gran institución que durante mucho tiempo ha sido y seguirá siendo mi segunda casa, gracias por dejarme ser parte de ti y por brindarme una buena educación, darme principios y sobre todo enseñarme a ser un buen ser humano, en especial al Colegio de Ciencias y Humanidades Plantel Oriente y a la Escuela Nacional de Estudios Profesionales campus Aragon.

A MI ASESOR:

El licenciado José Manuel Cervantes Bravo, por el apoyo, dedicación y profesionalismo demostrado en el presente trabajo, así como la responsabilidad con que se condujo para la terminación de éste.

A MIS SINODALES:

Mi gratitud para ustedes señores licenciados, por haber me honrado, aceptando el cargo conferido, desde hoy juro, si ustedes me otorgan sus votos ser un abogado honesto y responsable.

A MIS ABUELITOS:

Mis ángeles de la guarda y las personas que forjaron la persona que ahora soy, mi abuelito León por su amor, por su paciencia, por todo el tiempo que me dedico, por enseñarme el significado de la humildad; Mi abuelita Trini por su carácter firme, su responsabilidad, por que siempre tuvo un gran corazón y mucho amor para darnos. Los extraño mucho, pero sé que están conmigo en mi corazón y mi pensamiento.

Leonardo navarro Ramírez y Trinidad Medina Montaño.

A MIS PADRES:

A ti Clarabolla, por darme la vida, por ser una gran mujer que en todo momento ha luchado para que juntos salgamos adelante, por transmitirme tu fortaleza y tu gran corazón, por que siempre has estado a mi lado apoyándome y enseñándome el camino a seguir.

Clara León Medina.

A ti Juaneca, porque cuando te enteraste de mi existencia te volviste el hombre mas feliz del mundo, por todo el amor que me has dado, por enseñarme a sonreír y a buscar mis sueños, por que me has dedicado gran parte de tu vida.

Juan López González.

A los dos gracias, por todas sus noches de desvelo, por que siempre han trabajado duro por nosotros, por que me han hecho una persona con principios y valores, ustedes son parte de este logro, y por ser mis padres.

A JOEL LÓPEZ LEÓN Y ROCÍO PRADO MORA:

Mi hermano mayor y mi ejemplo a seguir, por enseñarme a ser una persona responsable, porque en todo momento me has cuidado y te has preocupado por mi y sobre todo por enseñarme a estar cerca de dios y a platicar con las estrellas.

A mi cuñada, por su gran apoyo

A ANDREA LÓPEZ LEÓN:

A mi mama chiquita, que siempre ha estado conmigo y con quien tal vez toda la vida voy a pelear, pero a pesar de eso nunca dejare de agradecerte lo que has hecho por mi y de quererte.

A MÓNICA LOPEZ LEON Y DAVID VILLEGAS ORTEGA:

A mi hermanita cómplice, gracias por que siempre estas dispuesta a escucharme, a ayudarme por que siempre has creído en mi y me apoyas en todo, por tu paciencia y tu amor.

A mi cuñado por su apoyo.

A MOISÉS LOPEZ LEON:

Por ser mi compañero por tanto tiempo, por que siempre compartimos juegos, alegrías, regaños y hasta sustos, por ser mi hermanito y por que siempre me has apoyado.

A MIS NIÑOS LEONARDO VILLEGAS LÓPEZ, JOB FABIÁN LÓPEZ PRADO Y RUTH FLOR LÓPEZ PRADO:

A mis tres hermanitos chiquitos, llegaron como pequeñas lucecitas a llenar mi vida de alegría y de amor, a ti flaco por tu amor y compañía, a ti gordo por todo lo que me demuestras con tus cariños, a ti negrita por ser un solecito alegre y juguetón.

A GUSTAVO SILVESTRE TOVAR:

Por que llegaste a mi vida en el momento preciso, gracias por ser mi amigo, por tu comprensión, confianza, por todo el amor que me das, por todos los momentos que hemos compartido y sobre todo tu gran ayuda y paciencia para que lograra esta meta.

A MIS AMIGOS:

A todas mis amigas y amigos que formaron parte de mi en alguna etapa de mi vida, ya que aprendí mucho de ellos, pero muy en especial a mi alma gemela Miriam Hernández Hernández, que es mi confidente, mi apoyo, mi consuelo y mi aliento, gracias por ser mi amiga.

**MODIFICACIÓN A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA EVITAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER Y CONSEGUIR SU IGUALDAD EN EL CAMPO
LABORAL.**

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	I

CAPITULO PRIMERO.

**ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO
LABORAL.**

1.1 Breves antecedentes históricos.....	1
1.1.1 Etapa precortesiana.....	3
1.1.2 Nueva España.....	6
1.1.3 Independencia.....	6
1.1.4 Revolución mexicana.....	8
1.1.5 Constitución de 1824.....	9
1.1.6 Constitución de 1857.....	11
1.1.7 Constitución de 1917.....	13
1.1. 7.1 Derecho al voto.....	15
1.1. 7.2 Principio de igualdad jurídica de la mujer y el hombre.....	16
1.2 Ley federal del trabajo.....	18
1.2.1 Principios generales del derecho laboral.....	18
1.2.2 Relación de trabajo.....	23
1. 2. 2.1 Prestación de trabajo personal.....	29
1. 2. 2.2 Subordinación.....	30
1.2. 2. 3 Salario.....	30

**CAPITULO SEGUNDO.
DERECHOS DE LAS MUJERES.**

2.1 Concepto de mujer.....	32
2.2 Derechos de las mujeres trabajadoras.....	39
2.2.1 Definición.....	39
2.2.2 Fundamento constitucional.....	40
2.2.3 Ley federal del trabajo.....	43
2.3 Derecho a la igualdad.....	44
2.3.1 Concepto de igualdad.....	44
2.3.2 Igualdad de trabajo.....	46
2.3.3 Igualdad de oportunidades para trabajadoras.....	47
2.3.4 Igualdad de trato para las mujeres.....	50
2.3.5 Igualdad de pago.....	51
2.3.6 Igualdad de género.....	53
2.4 Protección a la maternidad.....	54

**CAPITULO TERCERO.
DISCRIMINACIÓN A LA QUE SE ENFRENTAN LAS MUJERES EN EL CAMPO
LABORAL.**

3.1 Problemática de la mujer en el campo laboral.....	58
3.1.1 Acoso sexual.....	62
3.1.2 Discriminación.....	65
3.1.2.1 Discriminación por sexo.....	70
3.1.2.2 Discriminación por edad.....	73
3.1.2.3 Discriminación por estado civil.....	74
3.1.2.4 Discriminación por estado de gravidez.....	75
3.2 Violaciones legales.....	75
3.2.1 Constitución.....	75
3.2.2 Ley federal del trabajo.....	77

CAPITULO CUARTO.
REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.1 ¿Es procedente modificar la ley federal del trabajo para garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras y evitar la discriminación?	78
4.2 Artículos de la ley federal del trabajo que se deben reformar.....	84
4.2.1 Reforma al artículo 2 de la ley federal del trabajo.....	85
4.2.2 Reforma del artículo 3 de la ley federal del trabajo.....	86
4.2.3 Reforma al artículo 4 de la ley federal del trabajo.....	87
4.2.4 Reforma al artículo 5 de la ley federal del trabajo.....	89
4.2.5 Adición al artículo 5 de la fracción 11bis.....	90
4.3 Modificación del título quinto (equidad de género y trabajo de las Mujeres).....	91
4.3.1 Capítulo I equidad y género.....	91
4.3.1.1 Adición de los artículos 164a, 164b, 164c, 164d.....	92
4.3.2 Capítulo II trabajo de las mujeres.....	94
4.4 Efectos jurídicos y sociales de la modificación de la ley federal del trabajo.....	94
CONCLUSIONES.....	97
BIBLIOGRAFÍA.....	103

INTRODUCCIÓN.

En el presente ensayo veremos como lo largo de la historia mexicana se ha tenido el interés de los legisladores por crear leyes sociales donde se garanticen los derechos individuales de las personas que constituyen esta nación entre ellos encontramos el derecho a la justicia, igualdad, al trabajo etc. Pero con el paso de la historia nos damos cuenta que en muchas ocasiones todos estos derechos no se llevan a la practica, un claro ejemplo es la situación por la que atraviesa la mujer, ya que por un sin numero de circunstancias entra al campo laboral, siendo esta una área en la cual, la incursión de la mujer hasta nuestros días ha sido difícil. La mujer había sido reprimida en todos los ámbitos y para cambiar esta cultura ha costado mucho.

Este tema no pretende hacer ver a la mujer, como uno victima del hombre es bien sabido que somos seres diferentes, pero gracias a una educación mal guiada sé creyó por mucho tiempo, que la mujer no tenia las misma capacidades que el hombre, la mujer fue sometida y en muchas ocasiones vista como un objeto.

Las mujeres y los hombres como seres humanos tienen los mismos derechos, nadie es mejor o peor, si bien es cierto que algunas veces nuestras capacidades físicas son distintas por nuestra propia constitución, no es motivo para pensar que valemos menos o más.

Hay muchos factores por los cuales las mujeres han buscado una independecia en todos los aspectos la mujer hoy en día ya no depende del hombre, poco a poco se ha acabado con esta idea, de que la mujer debía estar en su casa atendiendo a su marido e hijos, y el hombre era el que salía a trabajar

para el sostenimiento de la casa, con la incursión de la mujer en el campo laboral el beneficio es para ambos, se desarrollan en otros campos, en los que en el pasado no se tenía acceso, la mujer en el campo laboral ayudando al sostenimiento del hogar y el hombre se involucra más con la educación de sus hijos, con su propio hogar, con el cual muchas veces se tenía el mínimo contacto, así el beneficio de esta igualdad de oportunidades se da para ambos en todos los sentidos desde los derechos hasta las obligaciones.

En la búsqueda de esta igualdad encontramos obstáculos, hoy pleno siglo XXI caracterizado por estar lleno de grandes avances tecnológicos, descubrimientos etc. Todavía se enfrentan demasiados problemas sociales que no se han podido superar a pesar del adelanto científico, tecnológico; este avance no va a la par con el desarrollo de la humanidad pues los seres humanos siguen empeñados en no progresar y quedarse hundidos en el retraso y sobre todo en el cultural.

La participación de la mujer en el mercado laboral ha aumentado de manera significativa en los últimos años han sido muchas las causas que lo generan una de las más importantes es que los hogares son encabezados por mujeres, debido a diferentes condiciones sociales, demográficas y económicas como el abandono, los divorcios, la viudez, el tener hijos fuera del matrimonio y sobre todo por la idea de que los hijos son solo su responsabilidad, muchos de estos problemas son a los que nos enfrentamos debido a este retraso y por falta de una cultura equitativa.

Uno de los principales problemas que se enfrenta la sociedad es la discriminación de la mujer en materia laboral, con su ascenso en los lugares de trabajo también crecen y se acentúan las desigualdades en cuanto al número y calidad de oportunidades, se debe de garantizar el acceso equitativo al trabajo

productivo, al empleo y a la capacitación, en igualdad de condiciones y oportunidades con los hombres; se deben de establecer mecanismos para asegurar el respeto de los derechos de las trabajadoras, vigilando el cumplimiento de las normas laborales para evitar la discriminación por sexo, edad, estado civil, por gravidez y por responsabilidades familiares, por esto se debe de crear una conciencia del valor del trabajo femenino.

Esta desigualdad, que persiste bajo esta forma restringe el goce generalizado de la libertad, limita la democracia y obstaculiza la justicia, sobre todo la social. Por esta situación resulta urgente la creación de normas encargadas de crear una cultura con enfoque de género en la cual se asegure la construcción de una sociedad mas justa, formada por mujeres y hombres libres y con las mismas oportunidades laborales, así como fortalecer las normas jurídicas ya existentes, eliminando la brecha entre la igualdad de derecho y las condiciones de hecho.

Por todo lo anterior mi propuesta va encaminada a la búsqueda de la igualdad en todo los sentidos combatiendo la discriminación que afecta a toda la sociedad y no solo a las mujeres. Para logra esta igualdad debemos analizar el desarrollo de los derechos de las mujeres en nuestro país desde la etapa prehispánica, la nueva España, la independencia, la revolución. Las propias constituciones que han legislado en nuestro país, en las cuales nos daremos cuenta que es hasta la de 1917 cuando se crea la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre que nunca antes se había legislado en las anteriores constituciones, siendo esta constitución de 1917 la base para el desarrollo de muchos derechos inherentes de los seres humanos pero que hasta ese momento las mujeres no contaban con ellos, como el derecho a la igualdad y al voto. Así como el análisis de la ley federal del trabajo, respecto a los principios generales del derecho laboral, en los cuales se busca conseguir el equilibrio en las relaciones entre trabajadoras y patrones,

buscando la equidad y justicia, garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

Examinaremos los derechos que otorgan las leyes a las mujeres trabajadoras y su fundamento constitucional y en ley federal del trabajo, los cuales son el derecho a la igualdad de trabajo, de oportunidades para trabajadoras, de trato, de pago, de género así como la protección a la maternidad.

Abordaremos los principales problemas que enfrenta la mujer trabajadora como el acoso sexual, la discriminación, por sexo, edad, estado civil, estado de gravidez, los cuales violan nuestra constitución y la ley federal del trabajo; por esta razón es imperante modificar la ley federal del trabajo y de esta forma reforzar las leyes que impiden la discriminación, pero que hasta el momento no han sido suficientes para evitar que se siga dando la desigualdad en todos los sentidos contra la mujer.

Por todo lo anterior se propone la modificación a los principios generales del derecho laboral, artículo 2, 3, 4, 5, la adición de la fracción 11 bis al artículo 5, fortaleciendo estas normas mínimas que se les debe de otorga a todos los trabajadores sin importar su sexo, su edad, estado civil, maternidad, así como la modificación del título: equidad de género y trabajo de las mujeres, incorporando el capítulo I equidad y género y el capítulo II trabajo de las mujeres. Dentro del capítulo I se enunciarán las conductas discriminatorias así como los medios de defensa que se tienen y en que casos se podrán establecer distinciones, exclusiones o preferencias basadas en el sexo. El capítulo II no sufrirá ninguna modificación y seguirá regulando la protección a la maternidad. De esta forma se creará un marco jurídico en el cual la discriminación se vaya eliminando y se garantice los derechos de las mujeres trabajadoras creando una cultura de igualdad y equidad de género.

CAPITULO PRIMERO.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL

1.1 BREVES ANTECEDENTES HISTÓRICOS

En este primer capítulo abordaremos los antecedentes históricos de la incursión de la mujer en el campo laboral, así como los principios generales que emanan de nuestra legislación y protegen a todos los trabajadores, ya sean hombres o mujeres, empezaremos por hablar de la historia en las diferentes etapas de nuestro país, desde la etapa prehispánica hasta nuestros días, ya que la mujer en todos los tiempos ha desempeñado algún trabajo, solo que por mucho tiempo no se reconoció, en nuestros días se han ganado muchas cosas y la más importante es darle un lugar a la mujer, pero esto no ha sido suficiente, desde hace dos siglos, es decir desde 1796 tenemos datos sobre una gran cantidad de mujeres que se rebelaron contra las ideas y costumbres que las consideraban inferiores a los varones y les negaban derechos fundamentales como la educación, el trabajo con salario, la libertad de elegir con quien casarse o ser propietarias legalmente de sus bienes.

En México, el descontento de las mujeres comenzó a cobrar mayor presencia en la sociedad desde los años 50's del siglo pasado, cuando diversos grupos de escritoras se atrevieron a dar sus opiniones públicamente; algunas de las más conocidas son Laureana Wright de Kleinhans, Mateana Murguía de Avcleyra y Concepción Gimeno de Llaquer, quienes fueron directoras de revistas

como Violetas del Anahuac, La Mujer Mexicana y El Álbum de la Mujer, entre otras.

En ese tiempo su demanda principal era convencer a la sociedad de que las mujeres tenían derecho a estudiar, pensaban que esto les permitiría no depender eternamente de sus padres o esposo, podrían tener mejores oportunidades de trabajo y sobre todo, podrían decidir con mayor libertad el tipo de vida que deseaban tener, es decir si no quería casarse, tener hijos, que tipo de profesión y trabajo preferían, etc.

En 1916 se logra también la igualdad jurídica de la mujer para votar y ocupar puestos públicos de elección popular en Chiapas, Yucatán y Tabasco.

Sin embargo es hasta 1953, cuando se crea El Frente Único Pro Derechos de la Mujer, que tuvo como principal bandera de lucha el reconocimiento de la ciudadanía para las mujeres, que este derecho se obtuvo: el 17 de octubre de 1953. Represento la primera reforma constitucional radical o significativa, a favor del establecimiento de derechos y condiciones de oportunidades igualitarias para las y los mexicanos.

A partir de entonces, las mujeres comenzaron a participar con mayor fuerza en grupos creados por ellas mismas y en el intento de ganar mayores derechos en todos los terrenos: de salud, laborales, políticos, educativos, entre otros. Una consecuencia de este trabajo continuo y organizado se dio en 1974. Durante el gobierno de Luis Echeverría, cuando se efectuaron dos reformas constitucionales de importancia; la primera fue modificar el artículo cuarto constitucional, en el que se reconoce la igualdad jurídica entre hombres y mujeres; la segunda se refiere a la eliminación, en el artículo 123, de mandatos restrictivos al trabajo de las mujeres que se consideraban como obstáculo para el ejercicio de los derechos laborales femeninos.

A partir de los años sesentas, el movimiento organizado de mujeres ha crecido significativamente, así como los temas y preocupaciones que han

defendido: desde la denuncia contra la violencia sufrida por las mujeres o la no discriminación laboral por sexo, hasta el cumplimiento de sus derechos reproductivos y la libertad de elegir su preferencia sexual sin ser discriminadas o agredidas.

Durante los años 80's las mujeres comenzaron a ganar espacio en las candidaturas y puestos de representación pública¹

A continuación todas las etapas de nuestra historia y la presencia de la mujer en ellas, serán analizadas de una manera mas detallada.

1.1.1 ETAPA PRECORTESIANA

Empezaremos por analizar la situación de la mujer en la etapa prehispánica. La sociedad mexicana estaba dividida en dos clases fundamentales, el grupo que gobernaba y constituía la nobleza (pipiltin), y el sector dominado y explotado que pagaba tributo al grupo dominante (macehualtin). La mujer en la época mexicana ocupaba un papel secundario y marginal, no tenía ninguna participación en la esfera política ni en la vida social, su intervención en los ritos religiosos públicos era escasa e insignificante, y su relación con las actividades mercantiles era muy débil. Su vida transcurría en el desempeño del trabajo doméstico, la educación y cuidado de los hijos.

Las mujeres que pertenecían a la clase dominante compartían con sus compañeros masculinos algunos privilegios de su posición social, pero a pesar de esto la mujer estaba completamente excluida de los cargos públicos o las actividades políticas y separada del desempeño de los oficios sacerdotales. Solo actuó como un transmisor del poder, vivió dedicada exclusivamente a la elaboración de tejidos y mantos, o de artículos suntuarios de delicada manufactura, y al cuidado de sus hijos y esposos. Desde niñas recibían una rigurosa educación, se les enseñaba a tejer, hilar, bordar y realizar toda clase de

¹ <http://www.edomex.gob.mx/newweb/archivo%20general/contexto/reportaje/mujeres-5.htm>

labores textiles. Eran educadas con severidad y mantenidas en total cautiverio hasta el momento en que contraían matrimonio.

Las mujeres nobles no podían desempeñar ningún oficio, ya que esto era mal visto, estaban destinadas a procrear descendencia de noble linaje, aunque a veces eran escogidas para ser el alimento de los dioses, se escogían a las doncellas más hermosas y vírgenes, hijas de señores principales para ser sacrificadas en honor a Xochiquetzal.

“Las mujeres nobles tenían derechos inferiores a los varones de su mismo grupo social en todos los ámbitos: el económico, político, social, sexual, religioso, etc.; este trato desigual no se limitaba solo a la vida, en el momento de la muerte, los hombres prominentes que morían eran incinerados en una pira con 40 esclavos. 20 hombres y 20 mujeres, mientras que a las mujeres las colocaban en la hoguera únicamente con la ropa que llevaban puesta y sus instrumentos de hilar y tejer, así podrían continuar con su actividad textil después de la muerte.”²

Las mujeres macehualtin se encontraban en el grupo social más numeroso, y la situación era aun más difícil para esta clase de mujeres, que para las nobles, además de las actividades domésticas y la labor de tejido de su propia familia, tenían que colaborar en los trabajos agrícolas y artesanales de su marido y contribuir a reunir el monto de la cuota de tributo.

En las familias más pobres, la mujer se veía en la necesidad de contribuir a complementar el gasto familiar mediante la manufactura de algunos artículos sencillos, la venta de guisos o servicios en el mercado. La intervención de las mujeres en esta clase social en el comercio y las actividades económicas es mucho más clara que en las nobles.

El papel de la mujer en la guerra era ser parte del botín. Su intervención en el comercio se limitaba a la venta de vegetales y guisos elaborados por ellas

² Ramos Escandón Carmen. Presencia y transparencia: la mujer en la historia de México. Editorial El colegio de México. México 1987 Pág. 16

mismas. Entre sus oficios estaban los de guisandera, pintora, tamalera, curandera, sopladora, hechicera, partera, tejedora, hilandera, costurera, verdulera, casamentera, dibujante y auxiliar de artesano.

El trabajo como un valor moral, era un aspecto de la vida de las mujeres que debía de ser regulado y controlado. En la clase noble las mujeres disponían de mucho ocio que dedicaban a una intensa vida social de visitas, paseos, teatros y bailes. La oración y el culto religioso también ocupaban parte de su tiempo. Sin embargo, todo parece indicar que se evitaba a propósito que las mujeres participaran en cualquier tipo de trabajos útiles. Solo una gran necesidad podía obligar a estas mujeres a buscar trabajo remunerado y cuando tenían que hacerlo para sostenerse recibían un pago mínimo.

“Al poner su atención en las mujeres de la clase dominante, los escritores de la época hicieron poco o ningún caso a las de las clases medias y bajas, que siempre habían trabajado y tenían en sus manos pequeños negocios o comercios, trabajaban en el servicio domestico y en todos los niveles de la elaboración de alimentos y de ropa.

Olvidaron que en la sociedad ranchera por ejemplo, el modelo había sido la mujer trabajadora, la que no se asusta con las faenas de la casa y del campo, y que sobre la mujer campesina pobre descansaba desde siempre gran parte de la economía agrícola y artesanal.”³

El papel que desarrollo la mujer en esta etapa no cambia, en comparación con otras etapas de la historia, no importaba si era una mujer noble o de clase menor, ellas se tenían que dedicar a sus labores domesticas, estas eran exclusivas de todas las mujeres, no merecían ningún tipo de reconocimiento y no se consideraba como un trabajo, era obligación de toda mujer cumplir con sus quehaceres, y cuando por alguna circunstancia las mujeres tenían que desempeñar algún trabajo que por supuesto, eran muy distintos a los que

³ Ramos Escandón Carmen. Ob. Cit. Pág. 19

desempeñaban los hombres, no se admitía como tal, era solo para ayudar a sus esposos.

1.1.2 NUEVA ESPAÑA

Con el descubrimiento de América, la mujer indígena pasa a ser solo un objeto para los conquistadores, si antes de la conquista no se reconocía el trabajo que realizaban las mujeres y se le tenía fuera del alcance de muchos oficios con la llegada de los españoles fue peor, pues mientras los pueblos aborígenes respetaban a sus mujeres, los españoles únicamente buscaban saciar su codicia, su riqueza, y su deseo por las indígenas: Hiriendo a las mismas en su dignidad humana y convirtiéndolas en sirvientas.

"Aunque existen algunos autores que consideran que en esta época las leyes de indias protegían a las mujeres y por tanto, eran un gran adelanto para la época en que se vivía, pues esas leyes castigaban a quien obligara a trabajar a mujeres e hijos menores de dieciocho años, prohibía que las mujeres fuesen encerradas para trabajar pues debían tener la libertad para que en su casa pudieran hilar y tejer y así poder pagar su tributo; asimismo prohibía que las futuras madres desempeñaran trabajos pesados y durante la lactancia no se les podía mandar a las minas ni maltratar.

Sin embargo estas leyes solo eran papeles escritos, pues generalmente no se llevaban a la practica sus preceptos, al contrario se trataba mal y se humillaba a la mujer, ahora el trabajo era más arduo y sin reconocimiento o pago por las labores domesticas, agrícolas que realizaban."⁴

1.1.3 INDEPENDENCIA

La esclavitud agobió a los habitantes de nuestra nación durante los tres siglos de dominación española. Hernán Cortés impuso la costumbre de herrar a los indígenas y cambiarlos por mercancía o ganados. La esclavitud afectó

⁴ Ramos Escandón Carmen. Ob. Cit. Pág. 21

principalmente a los jóvenes, aunque en realidad no se salvaron ni mujeres, niños o adultos, la esclavitud sometió a la mayoría de la población. Cansados de tantas injusticias un grupo de personas iniciaron una conspiración en la ciudad de Querétaro, en contra del el gobierno español. Para no ser descubiertos, hacían creer a la gente que eran miembros de una academia literaria, en la que se leía poesía y se comentaban las obras maestras de la literatura.

“Los conspiradores nombraron a Miguel Hidalgo y Costilla jefe del movimiento insurgente el 16 de septiembre de 1810, se descubrió la conspiración Miguel Hidalgo y Costilla, llama a los indígenas al atrio de la iglesia en donde exhorto a la liberación de la nación de los españoles. Se organizaron saliendo armados de dolores, Hidalgo tomó de la iglesia una pintura de la virgen de Guadalupe que fue su estandarte así el grupo de insurgentes se dirigió a Guanajuato, que era una de las ciudades más ricas e importantes para el Virreinato, los mineros de Guanajuato repelieron el ataque pero las fuerzas de los Insurgentes fueron mayores, lograron tomar el castillo de granaditas, siendo este uno de los primeros triunfos para la realización de la independencia. Hidalgo forma un gobierno provisional y redactó manifiestos que abolían la esclavitud y el tributo, promulgó el reparto de tierras a los indígenas desposeídos. También se creó un periódico que se convirtió en el vocero de las ideas independentistas. En esta lucha por alcanzar la independencia participaron activamente muchas mujeres una de ellas fue: Josefa Ortiz de Domínguez. Pero hubo muchas otras que siempre estuvieron presentes en la lucha por la independencia.”⁵

En esta época surgieron leyes en las cuales los derechos de la mujer no existían, pero ese tema lo abordaremos de una manera pormenorizada mas adelante.

⁵ <http://www.inmujeres.gob.mx/pprincipal/index.html>

1.1.4 REVOLUCIÓN MEXICANA

La revolución mexicana representa una de las etapas más importantes de la historia en nuestro país. A principios del siglo XX, gobernaba nuestra república uno de los militares más grandes que ha tenido México en todos los tiempos: Porfirio Díaz Morí, quien a pesar de haberse destacado como soldado de la patria frente a extranjeros y conservadores en la guerra de intervención; y a pesar también de haberse manifestado contra Benito Juárez, por tomar la decisión de reelegirse como presidente de la república una vez que llegó al poder por méritos propios en 1877 no volvió a dejar la silla presidencial salvo una vez en 1880, que cede la presidencia a Manuel González, en 1884 retorna a la presidencia y comienza un gobierno autoritario y represivo que elimina a la oposición, expropia las tierras a los campesinos y amparado en reformas constitucionales permanece en el poder hasta 1911.

"Con el apoyo de la burocracia, los terratenientes y de las compañías extranjeras, mantiene en la sumisión a las clases populares, a los obreros, a los campesinos, si esto pasaba con los hombres trabajadores nuevamente vemos que la mujer seguía en un segundo término y sus derechos mucho menos se reconocían. Por estas condiciones pésimas, surgen pensadores liberales, quienes oprimidos por la falta de libertad de expresión desarrollan clandestinamente ideas revolucionarias que germinaron en todo el país con la convicción de que solo la lucha armada era el método por medio del cual, se derrocaría la dictadura del Porfiriato y se acabaría con tantas injusticias sociales".⁶

Con esta lucha surge la constitución de 1917 en la cual los derechos, tanto de hombres como mujeres se reconocen de una mejor manera y en el caso de las mujeres se reconocen derechos a los cuales en ninguna etapa de la historia mexicana se había tenido acceso, el análisis de estos derechos lo abordaremos más adelante.

⁶ Ramos Escandón Carmen. Ob. Cit. Pág. 150

1.1.5 CONSTITUCIÓN DE 1824

La constitución es la ley fundamental de un Estado en la cual se establecen los derechos y obligaciones de los ciudadanos y gobernantes. Es la norma jurídica suprema y ninguna ley o precepto puede estar sobre ella. La Constitución o Carta Magna, es la expresión de la soberanía del pueblo y es obra de la Asamblea o Congreso Constituyente.

México ha tenido diversas constituciones a lo largo de su historia. Algunas han sido centralistas, es decir, que establecen el poder en un solo órgano que controla todas las decisiones políticas del país y otras federalistas, como la actual, que reconocen la soberanía de los estados pero cuentan con mecanismos de coordinación para asuntos de la República como un todo.

"Las leyes fundamentales emanadas de un Congreso Constituyente en México son:

- Acta constitutiva de la Federación y la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, de 1824.
- Las Siete Leyes Constitucionales, de 1835-1836.
- Bases orgánicas de la República Mexicana de 1843.
- Acta constitutiva y de Reformas, de 1847.
- Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, de 1857,
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 1917."⁷

La primera constitución propiamente mexicana es la de 1824, ya que en ella se descarta todo tipo de legislación extranjera y se proclama el ejercicio absoluto de la soberanía y la autodeterminación.

Antecedentes fundamentales para la elaboración de la primera constitución mexicana fueron la española de Cádiz de 1812, los "sentimientos

⁷ <http://www.yucatan.com.mx/especiales/consitucion/historia.asp>

de la Nación", de José María Morelos y el Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana o Constitución de Apatzingán de 1814.

José Maria Morelos y Pavón, conjunto esfuerzos de diversos grupos que desde 1810 habían emprendido la guerra por la independencia y así, en un Congreso Constituyente, se expidió en octubre de 1814, el Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana mejor conocido como Constitución de Apatzingán.

El documento recogía algunos de los principios políticos y aspiraciones de independencia de los "Sentimientos de la Nación". Aunque no pudo estar en vigor un solo día, porque amenazaba los intereses de los españoles que aún dominaban al país, la Constitución de Apatzingán establecía los derechos humanos de igualdad, seguridad, propiedad y libertad, la religión católica como la única reconocida en el país, así como la división de poderes para fines del sufragio, instituía juntas electorales de parroquia de partido y de provincia.

Acta Constitutiva de la Federación Y Constitución federal de los Estados Unidos Mexicanos, 1824.

Tras la consumación de la independencia, se instaló el primer Congreso Constituyente en febrero de 1822, en el cual se proclamó emperador a Agustín de Iturbide. Éste lo disolvió tres meses después pero, ante la posibilidad de ser despojado del trono debido a la inestabilidad política que provocó su autoritarismo, lo reinstaló en marzo de 1823 y ahí se declaró la nulidad de su coronación.

En enero de 1824 un nuevo Congreso estableció el Acta Constitutiva de la Federación, que instituía el sistema federal. Dos meses después inició el debate que llevó la promulgación el 3 de octubre de ese año de la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos.

La constitución de 1824 dio vida en México al federalismo, y entre sus disposiciones figuran las siguientes:

- La soberanía reside esencialmente en la nación.
- Se constituye una república representativa popular federal.
- División de poderes en Legislativo, Ejecutivo y Judicial.
- La religión católica es la única oficialmente autorizada.
- Libertad de escribir y publicar ideas políticas sin censura previa.

Congreso integrado por las cámaras de Diputados y Senadores.

- Deposita el Poder Ejecutivo en una sola persona y se instituye la Vicepresidencia.

Esta constitución dejó intocado el problema social, por lo que las mujeres no gozaban de ningún derecho político, las condiciones de vida y de trabajo de campesinos, campesinas, obreros y obreras no mejoraron ni empeoraron.

1.1.6 CONSTITUCIÓN DE 1857

Tras el movimiento revolucionario encabezado por Juan Álvarez y que concluyó con la firma del Plan de Ayutla, en el que se desconocía el gobierno de santa Anna, se convocó un Congreso Extraordinario, reunido en la ciudad de México en febrero de 1856.

Un año después, el 5 de febrero de 1857, fue aprobada y jurada la nueva constitución por el congreso constituyente y el presidente Ignacio Comonfort.

"Los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales, señala la Constitución y entre sus preceptos resaltan el mantenimiento del federalismo, la abolición de la esclavitud, las libertades de trabajo, de propiedad, de expresión de ideas, de imprenta, de asociación, de

petición y de comercio. Igualmente, se establece que son ciudadanos con derecho a voto todos los mexicanos varones que hayan cumplido 18 años si son casados y 21 si no lo son. El propio Comonfort la desconoció unos meses después de su promulgación, al sumarse a la rebelión de Ignacio Zuloaga, dar un golpe de Estado y encarcelar a varios ciudadanos, entre ellos a Benito Juárez, entonces presidente de la Suprema Corte de Justicia y a quien legalmente le correspondía la Presidencia en un caso como éste.

La rebelión derivó en la llamada Guerra de Tres años o Guerra de Reforma, entre los conservadores que desconocían la constitución y los liberales que la defendían. A la postre, los liberales, encabezados por Benito Juárez, triunfaron. En el curso mismo de la guerra, se emitieron una serie de ordenamientos conocidos como Leyes de Reforma, entre las que destacan las que establecen la separación entre la Iglesia y el Estado.

La Constitución de 1857, fue de hecho elemento fundamental en la defensa nacional ante la invasión francesa y el imperio de Maximiliano de Habsburgo. Tuvo vigencia plenamente tras la expulsión de los extranjeros y permaneció en vigor hasta 1917.⁸

En esta constitución se le negaba a la mujer los derechos políticos que gozaban los hombres, esto por que a la mujer no se le consideraba apta para ejercerlos. Aun y cuando se establecía un espíritu igualitario en esta constitución.

En 1876, tuvo lugar el primer congreso obrero, al que asistieron agrupaciones de artesanos y obreros de toda la republica, en donde se incluyo por primera vez, a la mujer como trabajadora.

⁸ <http://www.yucatan.com.mx/especiales/constitucion/historia>.

Posteriormente en 1906 se formó el círculo de obreros libres, cuya pretensión era lograr la disminución de la jornada de trabajo y obtener un aumento al salario, en el cual se pidió que se dejara de igualar el salario de la mujer con el de los hombres. Estos son los primeros antecedentes de la busca de igualdad entre hombres y mujeres trabajadoras.

1.1.7 CONSTITUCIÓN DE 1917

En 1910 se inicia el movimiento armado de la Revolución Mexicana, a causa de las condiciones sociales, económicas y políticas generadas por la permanencia de Porfirio Díaz en el poder por más de 30 años que ya se mencionaron con anterioridad.

“La revolución es el movimiento en el que justamente se promulga la Constitución que rige en México hasta la fecha. Venustiano Carranza, en su carácter de primer jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo, convocó en diciembre de 1916 al Congreso para presentar un proyecto de reformas a la Constitución de 1857. El documento sufrió numerosas modificaciones y adiciones para ajustarse a la nueva realidad social del país. Así, se promulgó el 5 de febrero de 1917 la Carta Magna vigente, en el Teatro de la República de la ciudad de Querétaro, que conjuntó los ideales revolucionarios del pueblo mexicano y que por su contenido social ha sido definida como la primera Constitución social del siglo XX en el mundo.”⁹

La nueva Constitución incluía una gran parte de los ordenamientos de la de 1857, especialmente lo referente a los derechos humanos, ya como "garantías individuales". La forma de gobierno siguió siendo republicana, representativa, democrática y federal;

⁹ Delgado Moya Rubén. El derecho social del presente. Editorial Porrúa 1977. Pág.59

Se ratificó el sistema de elecciones directas y se decretó la no reelección, suprimiendo la vicepresidencia y dando mayor autonomía al Poder Judicial y más soberanía a los estados.

La constitución vigente determina la libertad de culto, la enseñanza laica y gratuita y la jornada de trabajo máxima de 8 horas, y reconoce como libertades de expresión y asociación de los trabajadores.

Fueron significativas las reformas de 1953, en que se otorgó derecho de voto a las mujeres, y de 1969, en que se concedió la ciudadanía a todos los mexicanos mayores de 18 años, así como las sucesivas reformas electorales de 1977, 1986, 1989, 1990, 1993, 1994, y 1996 destinadas a garantizar elecciones plenamente legales, limpias, imparciales y respetuosas de la voluntad popular.

En esta constitución se establecen los artículos 3, 27 y 123, creándose la nueva rama del derecho, el derecho social, por lo que esta constitución se le conoce como: LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DEL 5 DE FEBRERO DE 1917, ya que se estableció en él artículo 3, que la educación básica, será gratuita y laica, por tanto, el estado tendrá la obligación de impartir a todos y cada uno de los miembros de la sociedad.

Por otro lado el artículo 27 nos habla de la propiedad de tierras y aguas que se ubiquen dentro del territorio nacional, el propietario originario de estas será la nación, quien tendrá el derecho de transmitir el dominio de aquellas, a los particulares para constituir la propiedad privada. Y de esta manera, evitar que un pequeño grupo de personas, se apoderen de tierras y aguas nacionales. Por otra parte el artículo 123, establece la tutela que tiene el estado para con los trabajadores, ya que estos requieren de ser protegidos, para evitar los abusos que por siglos se han sufrido, y por lo tanto se estableció a rango constitucional el derecho del trabajo.

En cuanto a los derechos de las mujeres en esta constitución se protege la maternidad, se prohibieron las labores insalubres o peligrosas para cualquier mujer, así como el trabajo nocturno industrial, el trabajo en establecimientos comerciales después de las diez de la noche y el trabajo en periodos extraordinarios, se dispuso que las mujeres no deberían desempeñar trabajos físicos cuyo esfuerzo fuera considerable, durante los tres meses anteriores al parto. Y tendría derecho a un mes posterior al mismo, con goce de salario integro, la conservación de su empleo y los derechos que hubiera adquirido por razón del contrato, así como dos periodos de descansos extraordinarios de media hora cada uno, para poder amamantar a sus hijos.

Se estableció el principio de que a trabajo igual, correspondería salario igual sin discriminación por sexo o nacionalidad de lo cual hablaremos mas ampliamente en otros capítulos.

1.1.7.1 DERECHO AL VOTO.

Durante los últimos días que el país sufría el estricto control impuesto por el gobierno de Porfirio Díaz, muchas mujeres participaron en grupos de tipo político. El 14 de febrero de 1904, por ejemplo, se crea la Sociedad Protectora de la Mujer, formada por mujeres que tiempo después participaron en los grupos y partidos de oposición al gobierno de Díaz, como el Partido Liberal Mexicano o el Partido Antireeleccionista, dirigido por Francisco I. Madero. Algunos de sus nombres resultan conocidos, como el de Carmen Serdan o Juana Belén Gutiérrez de Mendoza, quien fue encarcelada durante largo tiempo por publicar Vesper, un periódico de oposición al gobierno

“Como resultado de los primeros y grandes esfuerzos de organización, surgen en Yucatán las Ligas de Orientación Femenina, que demandaban igualdad en los derechos sindicales y salariales, protección a la maternidad y facilidades para el control de la natalidad.

La lucha por la igualdad en los derechos políticos para las mexicanas arrancó con el Primer Congreso Feminista que se realizó en Yucatán el 28 de octubre de 1915, y que la Constitución de 1917 sólo reconoció la igualdad entre hombres y mujeres en el seno de la familia."¹⁰

Yucatán fue el primer Estado donde se reconoció el derecho a votar de la mujer, con un decreto promulgado por el gobernador de entonces, Felipe Carrillo Puerto, en 1922.

El voto de la mujer se reconoció posteriormente en la legislación de San Luis Potosí en 1923, y en Chiapas en 1925. En 1937 Lázaro Cárdenas, promovió una reforma en torno al artículo 34 constitucional, con relación a la capacidad cívica de la mujer, con respecto a sus derechos políticos. Reforma que no tuvo éxito.

A nivel nacional, el 17 de febrero de 1947 se reformó la fracción I del artículo 115 de la Constitución para que las mujeres pudieran participar en elecciones municipales en igualdad de condición que los varones.

No fue sino hasta el 17 de octubre de 1953 cuando el presidente Adolfo Ruiz Cortines, reformó el artículo 34 de la Constitución en el cual se le otorgo a la mujer la plena capacidad cívica, para iniciar el ingreso legal de las mujeres a la vida política de México, al reconocerse su derecho a votar.

1.1.7.2 PRINCIPIO DE IGUALDAD JURÍDICA DE LA MUJER Y EL HOMBRE.

"En 1974, Luis Echeverría se reforma el artículo 4to constitucional, en donde se eleva a rango constitucional la igualdad jurídica entre varones y mujeres, actualmente este principio continúa vigente y nos dice: "el varón y la mujer son iguales ante la ley".

¹⁰ <http://www.yucatan.com.mx/especiales/constitucion/historia>.

Esta reforma, en la que se le otorga la plena igualdad jurídica a la mujer con respecto al hombre, trajo como consecuencia la reforma del artículo 123 de donde se otorga a la mujer la igualdad que merece junto al hombre en el área laboral: manifestando que la protección especial que se le otorga a la mujer trabajadora, se refiere exclusivamente a su maternidad."¹¹

Con estas reformas se suprimió la prohibición de efectuar labores peligrosas o insalubres, trabajo nocturno y jornada extraordinaria que limitaba el trabajo de las mujeres.

Se manifestó que durante la preñez, la mujer no debe realizar ningún esfuerzo considerable que ponga en peligro su salud durante la gestación; tendrá un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, con goce de salario íntegro y el derecho a conservar su empleo; así como dos periodos de descanso para la lactancia de media hora cada uno. Se estableció el derecho de guardería infantil, el seguro social obligatorio, y a su vez el patrón debía observar las medidas de higiene y seguridad adecuadas, para la salud y vida del producto de la concepción.

Como consecuencia de todas estas reformas, en 1975 se declara por la organización de las naciones unidas el año internacional de la mujer. Manifestando que se debería de integrar a la mujer al progreso económico, social y cultural de cada nación pues la participación de la mujer en la sociedad desde la aparición del hombre fue esencial para el desarrollo, solo que nunca fue reconocido como tal.

"Dentro del principio número 10 de los promulgados en la conferencia mundial del año internacional de la mujer, nos dice: la igualdad de derechos entraña las siguientes responsabilidades. Por lo tanto es un deber de la mujer

¹¹<http://www.cimac.org.mx/noticias/html>

aprovechar cabalmente las oportunidades que se le proporcionan y cumplir sus deberes para con la familia, el país y la humanidad"¹²

De lo anterior, podemos deducir que se le continuo dejando a la mujer gran parte de la responsabilidad que debe tener en primer lugar con la familia, después con la nación y por ultimo con todos los seres humanos en general.

1.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La ley federal del trabajo en él artículo 17 nos dice.

Artículo 17. A falta de disposición expresa en la constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere él artículo 6°, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Este artículo nos habla de la supletoriedad de la ley, como podemos observar, los principios generales de derecho laboral tienen gran importancia y son fundamentales en la búsqueda de la igualdad entre el hombre y la mujer en el campo laboral a, continuación analizaremos cada uno de los principios generales del derecho laboral, así como la relación de trabajo, y sus elementos.

1.2.1 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL

¿Que son los principios generales del derecho?

La ley federal del trabajo no nos da una definición de los principios generales del derecho laboral, podemos encontrar múltiples definiciones una de ellas es la que nos da Demofilo de Buen que sostiene que son "los inspiradores de un derecho positivo, en virtud de los cuales el juez podrá dar la solución que el

¹² <http://jornada.unam.mx/2000/mar00.000308/mujeres.html>

mismo legislador daría si estuviera presente o habría establecido de prever el caso.”¹³

Mario de la Cueva nos dice que le “parece que esas nociones forman parte de las fuentes materiales o sustanciales, de tal suerte que cuando una junta de conciliación y arbitraje los usa para decidir una controversia, imaginamos que actúa como si dispusiera del artículo primero del código federal suizo de las obligaciones, esto es, dicta la sentencia en concordancia con la norma que establecería, si tuviera que realizar un acto legislativo”¹⁴

Los principios generales del derecho del trabajo son los principios jurídicos laborales que aparecen expresamente o tácitamente, consagrados en sus normas.

La ley federal del trabajo se funda en múltiples principios, algunos de ellos ya expresados en el propio artículo 123 constitucional estos principios son:

- **LA IDEA DEL TRABAJO COMO UN DERECHO Y UN DEBER SOCIALES.**

Este principio está reconocido en el artículo 123 constitucional que nos dice: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil” y en el artículo 3 de la ley federal del trabajo que nos dice: “El trabajo es un derecho y un deber sociales” el derecho al trabajo ha sido la aspiración constante de todos los movimientos sociales. Nuestro derecho vigente lo consagra desde el 1 de mayo de 1970, y se manifiesta de varias formas: del derecho a adquirir un empleo, y el derecho a conservar un empleo. El estado puede asumir por sí mismo la obligación de dar empleo o el estado obliga a los particulares para que estos lo hagan. Y todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarlo de él.

“Este principio se identifica como el de la estabilidad en el empleo. Esta estabilidad puede ser absoluta o relativa, es absoluta en el caso previsto en el

¹³ De Buen Demofilo. Introducción Al Estudio Del Derecho Civil. Madrid 1932 Pág. 321-322

¹⁴ Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Laboral Mexicano Del Trabajo. 4ta edición. Editorial Porrúa 1986. Pág. 134

concepto. El trabajador no podrá ser separado, sin motivo y será relativa cuando en determinados casos, el patrón puede separar al trabajador sin que este tenga la posibilidad de ser reinstalado, aunque la ley otorga esa acción en virtud de que el patrón quede facultado para optar por el pago de una indemnización.”¹⁵

El hombre se sitúa en la sociedad y como miembro de esta se le imponen deberes y le conceden obligaciones, derivados de la propia naturaleza social; la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre a su vez, tiene el derecho de reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la persona humana.

Los miembros de la sociedad tiene derecho a un trabajo honesto por esto el trabajo es un deber, pero la sociedad debe de proporcionar a los trabajadores fuentes de trabajo a fin de que puedan cumplir con su deber social, trabajar.

- **LIBERTAD DE TRABAJO**

Este principio significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin mas restricción que la licitud, idea que se plasma en él artículo 5to constitucional:

“A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...”

El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso.

El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que le fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de

¹⁵ Dávalos José. Derecho del trabajo I. Editorial porúa. 2da edición. México 1985. Pág.21

cualquiera de los derechos políticos o civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligara a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre la persona.

La anterior disposición también está en la ley, pero adquiere máxima importancia cuando se le consagra como una garantía constitucional.

- **LA IGUALDAD EN EL TRABAJO.**

Entre este principio y el anterior hay una estrecha relación, ya que la igualdad sin la libertad no puede existir, ambos son principios fundamentales que se complementan, y estos constituyen la razón de ser del derecho laboral.

El principio fundamental en la legislación laboral es, la igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción de la naturaleza del trabajo.

El principio de igualdad puede dividirse en dos subprincipios que son:

PARA TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL, Y

PARA TRABAJO IGUAL, PRESTACIONES IGUALES.

Ambos quedan comprendidos en el principio de igualdad de trabajo, atendiendo a lo establecido en los artículos 80 y 84 de la ley federal del trabajo:

“Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”

“Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador.

Para trabajo igual, salario igual:

Esta disposición también se encuentra prevista en la constitución en el artículo 123, apartado A fracción VII que dice:

"VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad"

Y la ley federal del trabajo se encarga de recoger este principio y desarrollarlo claramente en los artículos 5, fracción XI, 56 y 86.

"Artículo 5. Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

"XI Un salario menor al que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad".

"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 religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley".

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

Para trabajo igual, prestaciones iguales:

Este principio se sostiene bajo las mismas normas anteriores, de ahí que se apliquen las mismas disposiciones, con la diferencia de que bajo este principio no solo se hace referencia al salario, sino a todas aquellas prestaciones que en función del trabajo se deben entregar al trabajador.

- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

"La miseria es la peor de las tiranías, su causa más frecuentes 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 constituyente de Querétaro, en su discurso del 26 de diciembre de 1906, en el actual periodo de crisis económica a nivel mundial, ante las cifras crecientes de desempleo y subempleo, el tema de la estabilidad en el trabajo vuelve a cobrar gran importancia: Es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores."¹⁶

Este principio tiene como finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesite y así lo deseen, una permanencia, más o menos duradera. Sin este principio la igualdad, la libertad y el trabajo como un derecho y deber sociales, quedan sin efecto.

Se puede definir este principio como el derecho de permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, siempre y cuando no haya una causa expresamente prevista en la ley y origine la interrupción del contrato de trabajo. La estabilidad son todas aquellas normas que tienen como objeto evitar o restringir la extinción del contrato.

1.2.2 RELACIÓN DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo, conceptúa a la relación de trabajo de la siguiente manera: Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante un salario.

"Esto constituye el objeto básico del derecho del trabajo, que es la propia prestación laboral. En ésta relación, el trabajador pone su capacidad de trabajo a disposición de otro, lo cual se materializa a través de la realización de actos,

¹⁶ Dávalos José. Notas al libro La Estabilidad del Trabajador en la Empresa de Russomano, Mozart Víctor, UNAM, 2da edición, México 1981, Pág. 41

ejecución de obras o prestación de servicios remunerados, a diferencia del contrato en que, solo se compromete a la realización de los mismos. Pero la relación, en cuanto resulta un acto libre de las partes, tiene su antecedente necesario en un contrato, por medio del cual, se determinan las obligaciones a su cargo, dentro del ámbito de la negociación que permite el derecho del trabajo.¹⁷

Dentro de la relación de trabajo encontramos tres elementos que son, la prestación de trabajo personal, la subordinación y el salario, estos elementos serán analizados de una forma detallada mas adelante, a continuación mencionaremos las formas en como la relación de trabajo se da por terminada y estas son tres:

Causas de suspensión de la relación de trabajo:

- a) La enfermedad contagiosa del trabajador (artículo 42 fracción I)
- b) La ~~incapacidad~~ temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo (artículo 42 fracción II)
- c) La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria (artículo 42 fracción III)
- d) El arresto del trabajador (artículo 42 fracción IV)
- e) Cumplimiento de servicios y desempeño de cargos constitucionales (artículo 42 fracción V)
- f) La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales y laborales tripartitos (artículo 42 fracción VI)
- g) La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador (artículo 42 fracción VII)

¹⁷ <http://fcaenlinea.unam.mx/dertrabajo/u2ez.php>

h) Maternidad (artículo 170 fracción II)

i) Sanciones reglamentarias (artículo 423 fracción X)

Son causas de suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo las contenidas en el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

a) La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de trabajos.

b) La falta de materia prima no imputable al patrón.

c) El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.

d) La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.

e) La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón.

f) La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellos sean indispensables

Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón las siguientes (artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, excepto si es por prescripción medica. Antes de iniciar sus labores el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por él medico;

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

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

Por su parte, también existen causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador, las cuales se contemplan en él artículo 51 de la ley Federal del Trabajo y son:

I. Engañarlo, el patrón o en su caso la agrupación patronal, al proponerle el trabajo respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares, o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplen las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

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

Son causas de terminación de la relación laboral las siguientes:

I. El mutuo consentimiento de las partes (artículo 53)

II. La muerte del trabajador (artículo 53)

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital (artículo 53)

IV. la incapacidad física o mental manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo (artículo 53)

V. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de trabajos (artículo 434)

VI. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación (artículo 434)

VII. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva (artículo 434)

VIII. El concurso o la quiebra legalmente declarada de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos (artículo 434)

IX. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas que pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado (artículo 38)

1.2.2.1 PRESTACIÓN DE TRABAJO PERSONAL

Dentro de este punto analizaremos la prestación de trabajo personal que es el primer elemento de la relación de trabajo, para esto tendremos que dar los conceptos de trabajador y patrón, como elementos esenciales en la prestación de trabajo personal.

El trabajador es la persona que ofrece su esfuerzo físico o intelectual al patrón, aplicado a la producción de la riqueza. O bien es la persona física que „brevemente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado. La Ley Federal del Trabajo nos dice que trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Son variados los conceptos con relación al trabajo sin embargo, nos limitaremos a lo dispuesto por el artículo 8º segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, establece que, trabajo es toda actividad humana, intelectual, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión.

1.2.2.1 SUBORDINACIÓN

La subordinación se relaciona al deber, al cumplimiento de ciertos lineamientos que afectan a determinada persona por encontrarse en una situación donde resulta obligada.

“La subordinación comprende dos ámbitos distintos, el negativo y el positivo. El primero se refiere al sometimiento ciego, sin razonamientos o condiciones, el que no busca a la persona, sino su utilidad. El segundo busca valores mas elevados, la preservación del orden jurídico; el sometimiento razonado a las normas de derecho, como condición sin la cual cualquier actividad resulta inútil.”¹⁸

La subordinación la podemos entender entonces, como la actividad, por medio de la cual, una persona llamada trabajador, esta bajo la tutela y dirección de otra llamada empleador o patrón. Para que exista tal subordinación debe darse el elemento esencial que es la dirección del empleador para con sus trabajadores, toda vez que el trabajador esta obligado a proporcionar la fuerza de su trabajo, este realiza determinada actividad, de acuerdo a lo que establece el patrón, quien es el que exige como hacer esa actividad.

1.2.2.2 SALARIO

En economía, es el precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores. A estos ingresos se les suman las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

¹⁸ José Dávalos. Ob. Cit. Pág. 55

Por salario debemos entender como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (artículo 82 Ley Federal del Trabajo) El salario puede además fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera (artículo 83 1er párrafo Ley Federal del Trabajo).

CAPITULO SEGUNDO.

DERECHOS DE LAS MUJERES

2.1 CONCEPTO DE MUJER

En este segundo capítulo analizaremos los derechos de las mujeres trabajadoras y empezaremos por definir el concepto de mujer y de mujer trabajadora.

El diccionario de la lengua española, nos define a la mujer como la persona del sexo femenino. La que ha llegado a la edad de la pubertad. La casada, con relación al marido. La que cuida de su hacienda y familia con mucha exactitud y diligencia.

Por otra parte, Guillermo Cabanellas nos da el mismo significado para la palabra mujer que expresa el diccionario de la lengua española; pero nos menciona el concepto, que Ulpiano realizó acerca de la misma: "...mujer sólo lo es la que se encuentra en edad de cohabitar con el hombre; Es decir, la púber sea soltera, casada o viuda".¹⁹

El código internacional del trabajo, nos establece que el término mujer: "...hace referencia a toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no..."²⁰

¹⁹ Cabanellas Guillermo, Diccionario Enciclopédico De Derecho Usual, tomo IV. Editorial Heliasta, S.R.L., 14ª. Ed., Argentina, 1979; Pág. 479.

²⁰ Falcon o' Nelly Lidia. Los Derechos Laborales De La Mujer. Editorial Montecorvo Pág.70

Así podemos establecer que la palabra mujer, se refiere a todo ser humano, perteneciente al sexo femenino, sea cual sea su edad, estado civil, religión, nacionalidad, etc.

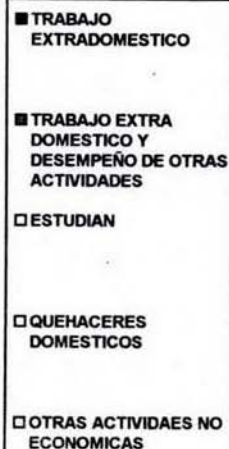
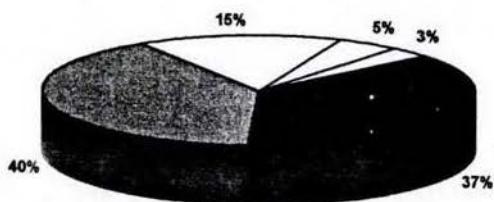
De esta forma definimos que mujer trabajadora es: La persona física del sexo femenino, que realiza una actividad material y/o intelectual; bajo la subordinación de un patrón, a cambio de un salario.

Como ya analizamos en el capítulo anterior la incursión de la mujer en el campo laboral, no se reconoció como tal hasta hace poco tiempo, desde el comienzo de la humanidad ha participado y ha sido parte fundamental en el desarrollo y uno de los trabajos que desde siempre ha realizado sin que se le reconozca como tal son las labores domésticas, a pesar del paso del tiempo esta tarea se sigue realizando en la mayoría de los casos por las mujeres como a continuación veremos:

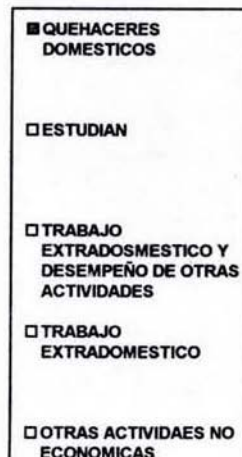
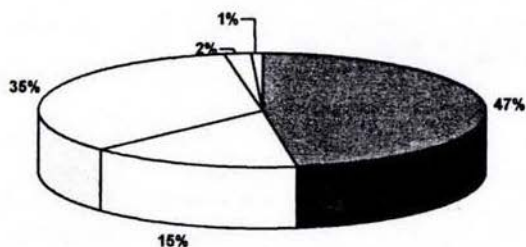
"Roles tradicionales y no tradicionales; la distribución de las actividades económicas y domésticas entre los hombres y las mujeres ha registrado cambios importantes en las últimas décadas; sin embargo actualmente todavía un importante sector de la población sigue desempeñando papeles tradicionales: proveedores y amas de casa. El 36.9% de la población masculina de 12 años y más desempeña un papel proveedor, al dedicarse exclusivamente al trabajo extra doméstico; por su parte 47.4% de la población femenina únicamente realiza trabajo doméstico en el interior de su propio hogar sin recibir ninguna remuneración. Los cambios en la división sexual del trabajo muestran que un conjunto importante de población combina diferentes roles 40% de los hombres y 34.5% de las mujeres participan en actividades económicas destinadas al mercado y lleva a cabo otras actividades como son estudiar y realizar quehaceres domésticos en su hogar."²¹

²¹ (INEGI) Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática y (STPS), Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Varios años. Encuesta Nacional de Empleo, ENE. México.

HOMBRES



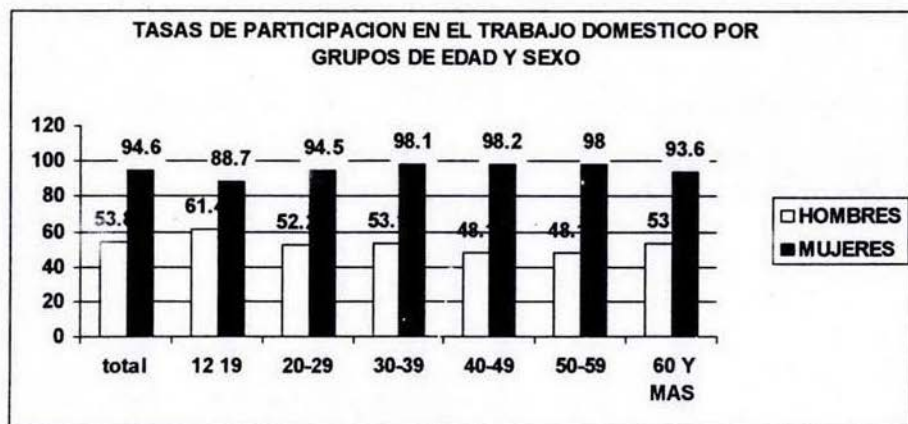
MUJERES



"Participación en el trabajo domestico; de los hombres y las mujeres en las actividades domesticas, es un indicador que da cuenta de la contribución que hacen al hogar. En el año 2000, 94.6% de los 37.2 millones de mujeres de 12 años y más, participa en los quehaceres domésticos de su propio hogar; Mientras

que de los 34 millones de hombres que tienen 12 años y más, 53.8% desempeña estas actividades. Por grupos de edad, la participación domestica de las mujeres supera significativamente a la registrada por los hombres. Las diferencias porcentuales más grandes las reportan los grupos de 40 a 49 años y 50 a 59 años, con 50.1 y 49.9 puntos porcentuales respectivamente.”²²

La participación de las mujeres en el trabajo domestico presenta un comportamiento ascendente a medida que su edad aumenta; en cambio, la de los hombres muestra el comportamiento inverso para los primeros grupos de edad. Las mujeres en todas las edades mantienen tasas cercanas al cien por ciento; en el caso de los hombres, son los jóvenes y los adultos los que más participan en las tareas domesticas



“Participación en el trabajo domestico por estado civil; El estado civil es una variable que permite de manera directa conocer la estructura de la organización domestica y los papeles que desempeñan hombres mujeres en el hogar. Cerca del 100% de las mujeres casadas o unidas libremente participan en las actividades domesticas; en contraste, los hombres con el mismo estado civil, reportan una tasa de participación de 50.3%, la cual es la menor de todas las tasas registradas

²² (INEGI) Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática y (STPS), Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Varios años. Encuesta Nacional de Empleo, ENE. México.

por los hombres que tienen cualquier otro estado civil. Los hombres viudos, separados y divorciados son los que más participan en las tareas del hogar con una tasa de participación doméstica de 63.6% ²³.

La participación masculina y femenina en las actividades domésticas por estado civil muestra como aun en la actualidad, las mujeres independientemente de su situación conyugal siguen siendo las responsables de las tareas domésticas de cada hogar.

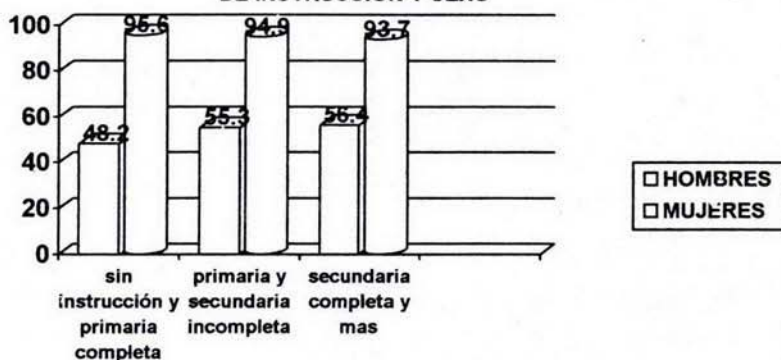


“La tasa de participación en el trabajo doméstico de acuerdo con el nivel de instrucción alcanzado por los hombres y las mujeres, evidencia que las mujeres mantienen altos niveles de participación en las tareas del hogar, independientemente del nivel de instrucción que hayan alcanzado, en cambio para los hombres la participación doméstica aumenta conforme se incrementa la escolaridad. La tasa de participación doméstica de las mujeres sin instrucción y primaria incompleta, es de 47.4 puntos porcentuales mayor que la de los hombres

²³ (INEGI) Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática y (STPS), Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Varios años. Encuesta Nacional de Empleo, ENE. México.

con igual escolaridad; en primaria completa y secundaria incompleta, y en secundaria completa y más, las diferencias son de 39.6 y 37.3 puntos porcentuales, respectivamente".²⁴

TASAS DE PARTICIPACION EN EL TRABAJO DOMESTICO POR EL NIVEL DE INSTRUCCION Y SEXO



El nivel de participación en el trabajo domestico, muestra que la brecha tiende a disminuir conforme la instrucción escolar aumenta; en el nivel de secundaria completa y mas, la desigualdad en la distribución de las actividades domesticas entre mujeres y hombres es menor; Mientras que, en el nivel de sin instrucción y primaria incompleta la participación en las tareas domesticas es más desigual

Como pudimos observar la incorporación al trabajo de millones de mujeres, sigue siendo un hecho social consolidado en 1970, la tasa de participación económica femenina en México era de 17.6%; en 1999 ascendió a 35.9%. Para el 2020 habrá 23.1 millones de mujeres pertenecientes a la población económicamente activa: Actualmente, 11.6 millones de hogares mexicano recibe contribuciones económicas de uno o más de los integrantes del sexo femenino. De éstos, 5.6 millones, la mujer es la contribuyente única o principal de ingresos.

²⁴ (INEGI) Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática y (STPS), Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Varios años. Encuesta Nacional de Empleo, ENE. México.

El sexo femenino vive cotidianamente la condición social de ser mujeres y jefas de hogar, lo que en algunos casos las enfrenta al conflicto derivado de la necesidad de obtener ingresos y atender la responsabilidad del cuidado y crianza de los hijos, lo cual condiciona su acceso al mercado de trabajo:

- Dos de cada 10 hogares mexicanos están encabezados por una mujer.
- La jefatura femenina del hogar se asocia en la mayor parte de los casos con la ausencia de cónyuge, generalmente por viudez 40%, separación o divorcio 28%.
- La jefatura femenina se incrementa con la edad; es poco significativa entre los 15 y 25 años y a partir de entonces se incrementa rápidamente. 43.8% tienen más de 55 años.

“Se ha aumentado en gran medida el número y la proporción de hogares encabezados por mujeres,

Se incrementan las familias en donde la mujer es la contribuyente única o principal de los ingresos del hogar, se ha debilitado el modelo esposo-padre-proveedor y esposa-madre-ama de casa.

Las mujeres ya no permiten, como en el pasado, la resistencia de los varones o de sus cónyuges a participar en actividades económicas de carácter extradoméstico. Sin embargo, su participación en estas con frecuencia se traduce en una doble jornada de trabajo. El hecho de que la mujer haya ingresado al ámbito laboral, sea jefa de familia y haya reducido su fecundidad no necesariamente ha implicado una mejora en el bienestar general de la familia.”²⁵

La población femenina en México tiene gran impacto en la economía nacional, tanto en el medio urbano como en el rural y poco a poco se ha ido adquiriendo una presencia más significativa e importante en el medio laboral, pero

²⁵ www.eclac.org/mujer.mx

esta creciente presencia de las mujeres en el mundo laboral, se caracteriza por la informalidad y la precariedad de ingresos y condiciones laborales.

2.2 DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

En relación con la legislación mexicana y los derechos de las mujeres, se han tenido avances significativos como los mencionados en el capítulo anterior como, el derecho al voto, la consagración constitucional del principio de igualdad jurídica de la mujer y el hombre ante la ley, en este punto analizaremos los derechos de las mujeres trabajadoras.

2.2.1 DEFINICIÓN

“Los derechos de las mujeres trabajadoras son las normas jurídicas enfocadas a la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer misma y el producto del mismo”²⁶

Los derechos de las mujeres trabajadoras se protegen mediante normas distintas, según se trate de una relación de trabajo entre particulares o entre individuo y un organismo del gobierno. Los derechos de las mujeres trabajadoras derivan del derecho de igualdad garantizado por la norma constitucional, la cual es la ley suprema.

Los derechos de las mujeres trabajadoras o de las mujeres que trabajan, son exactamente los mismos que tienen los hombres. Estos derechos se fundamentan en la constitución, como garantías individuales y en la ley Federal del Trabajo, a los cuales se les considera una declaración de derechos, porque establecen las garantías sociales.

²⁶Kurczyn Villalobos Patricia. Derechos De Las Mujeres Trabajadoras. 2da edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas y Dirección General de Publicaciones y Fomento Editorial, UNAM 2001, Pág. 3.

2.2.2 FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

El artículo 1º de la Constitución Mexicana nos dice:

Artículo 1º : En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, son en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

De esta forma la Constitución esta garantizando a todo individuo, en el territorio mexicano, el goce de sus derechos. Las garantías individuales protegen el disfrute de los derechos humanos. Y uno de estos derechos es el trabajo. La restricción o suspensión de garantías, tanto para mujeres como para los hombres, solo puede hacerse de acuerdo con lo dispuesto por la Constitución y siempre debe intervenir una autoridad que actuara conforma a las leyes.

El artículo 4º de la Constitución nos dice:

Artículo 4º. - La nación mexicana tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas, la ley protegerá y promoverá el desarrollo de sus lenguas, culturas, usos, costumbres, recursos y formas específicas de organización social y garantizará a sus integrantes acceso a la jurisdicción del estado. En los juicios y procedimientos agrarios en que aquellos sean parte, se tomarán en cuenta sus prácticas y costumbres jurídicas en los términos que establezca la ley.

El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia..

En este artículo la Constitución reconoce las diferentes culturas que existen en nuestro país y les otorga la protección de la ley y el reconocimiento de sus derechos humanos, así como también otorga la igualdad de derechos humanos civiles y sociales entre el hombre y la mujer, no existe diferencia jurídica en razón del sexo.

El artículo 5º constitucional nos dice:

Artículo 5. - A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícito. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial..

La ley determinara en cada Estado, cuales son las profesiones que necesitan titulo para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustara a lo dispuesto en las facciones I y II del artículo 123...

En este artículo la constitución otorga el derecho al trabajo y a la libre elección de este, siempre y cuando sea un trabajo permitido por la ley, y en que casos se podrá privar a un individuo de realizar algún trabajo, y para esto la autoridad se deberá apegar a la ley. Por todo trabajo se debe de recibir un pago justo y el trabajador debe de estar de acuerdo con este pago.

De esta forma se garantiza el derecho al trabajo con obligaciones y derechos tanto para el trabajador, para el patrón y para el estado mediante el poder judicial.

Artículo 123 apartado "A":

Artículo 123. - toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El congreso de la unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, conforme a la ley.

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

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación, gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

VII...

El artículo 123 constitucional en su apartado A, nos da los derechos laborales que gozara todo trabajador y trabajadora, este artículo es la garantía social más importante de la constitución en la cual se obliga al estado a crear empleos para los integrantes de este país, otorgando el derecho a todo ciudadano de tener un empleo útil y digno, también se consagran garantías mínimas laborales que deben de cumplir los patrones, y uno de los derechos más importantes para la mujer trabajadora es la protección a la maternidad. De esta forma la constitución es la base principal de donde emanan los derechos de las mujeres trabajadoras.

2.2.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo de 1970, regula las relaciones de trabajo que se refiere el apartado "A" del artículo 123 constitucional. Los primeros artículos de la ley integran los principios generales del derecho del trabajo, los cuales son obligatorios. Estos constituyen los valores que orientaron a los legisladores al redactor la Ley, algunos de los cuales parten de las disposiciones constitucionales.

"La Ley Federal del Trabajo es la principal Ley que reglamenta el artículo 123, apartado "A", de la Constitución, pero a la vez, algunas de sus disposiciones se especifican en conjuntos de normas conocidos como reglamentos. Algunos de estos son el de Inspección del Trabajo y el de Higiene y Seguridad, así como el de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, sobre reparto de utilidades y el de guarderías infantiles"²⁷.

La Ley Federal del Trabajo es el desglose de todos los derechos laborales que emanan de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, y en esta ley están plasmados todos los derechos tanto para los trabajadores como para las trabajadoras, a continuación serán analizados cada uno de los derechos de las mujeres trabajadoras.

²⁷ Kurczyn Villalobos Patricia. Ob. Cit. Pág. 7

2.3 DERECHO A LA IGUALDAD

En este punto hablaremos específicamente del derecho a la igualdad de la mujer y el hombre trabajador, que como ya analizamos anteriormente tiene su fundamento en la Constitución Política Mexicana.

2.3.1 CONCEPTO DE IGUALDAD

El concepto del principio de igualdad es el siguiente: Conformidad de algo con otra cosa en naturaleza, forma, calidad o cantidad. Ante la ley: Principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos²⁸

Frecuentemente escuchamos la palabra "igualdad", escuchamos que los seres humanos son iguales entre sí, que las mujeres tienen derecho a la igualdad, etc., sin embargo pocas veces se hace conciencia de su significado y se le da el verdadero valor que implica la palabra igualdad.

Por igualdad entendemos la capacidad de toda persona para disfrutar de todos los derechos sin importar sexo, raza, religión, condición social, edad, etc. Así como también contraer obligaciones, con las limitaciones que la propia ley señala en forma específica.

"La ley reconoce y garantiza por igual, para hombres y mujeres, el ejercicio de facultades, quienes también deben cumplir con obligaciones sin que tenga que ver el sexo o género, la edad, estado civil, raza, creencia religiosa o condición social."²⁹

El derecho a la igualdad está fundamentado en el segundo párrafo del artículo 4º constitucional, que establece que el varón y la mujer son iguales ante la

²⁸ Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® 2004. 1993-2003 Microsoft Corporation.

²⁹ Kurczyn Villalobos Patricia. Ob. Cit. Pág. 8

ley. Con la aplicación de esta norma se garantiza la igualdad jurídica de las personas del sexo femenino y masculino.

Con la disposición constitucional de la igualdad jurídica se entiende la prohibición de cualquier clase de discriminación o segregación por motivo del sexo o género de la persona.

También existen varias disposiciones internacionales que defienden la igualdad de las mujeres, el artículo 1º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se refiere en forma específica al derecho de igualdad: todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

En general, todas las normas son aplicables a hombres y mujeres, sin distinción. Hay algunas leyes que se refieren a la protección de grupos vulnerables.

“Vulnerable significa: ser fácil de explotar, de discriminar o de lastimar de cualquier forma. Son vulnerables las personas que se encuentran en condiciones económicas muy bajas, las personas mayores de edad, los enfermos y discapacitados, las niñas y los niños así como las mujeres en ciertas circunstancias. Son vulnerables también las personas analfabetas y las personas en extrema necesidad, cuya condición facilita que sean explotadas de distintas maneras.”³⁰

En la ley los trabajadores se consideran un sector débil frente a la clase patronal y por ello regula mecanismos de protección, de esta forma se busca la igualdad en todos los sentidos para las personas.

³⁰ Kurczyn Villalobos Patricia. Ob. Cit. Pág. 11

2.3.2 IGUALDAD DE TRABAJO

Dentro del derecho a la igualdad que gozan las mujeres encontramos la igualdad de trabajo. Por igualdad de trabajo o igualdad laboral, entendemos como la práctica de las mismas condiciones de trabajo, para todos los trabajadores, hombres y mujeres, menores o mayores, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o su raza, la clase social a la cual pertenezcan, ni la religión que profesen o su ideología política.

De esta forma podemos decir que "la igualdad laboral para las trabajadoras consiste en que estas gocen de los mismos derechos que los trabajadores; que su condición de mujeres o de madres, no sea motivo de diferencia alguna en el trato, en la remuneración o en las oportunidades para ingresar a un trabajo, para capacitarse o integrarse en comisiones mixtas, sindicalizarse y ocupar puestos directivos en el sindicato o agrupación a la cual pertenezca".³¹

Nuevamente podemos observar que el fundamento constitucional para esta igualdad laboral se da en los artículos 4º, 5º y 123 apartado "A". De donde emanan las disposiciones laborales aplicables tanto a mujeres como a los hombres. Los dos primeros artículos como ya se dijo, son garantías individuales. Y el artículo 123, apartado "A", integra las garantías sociales: toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; estableciendo la igualdad entre la mujer y el hombre.

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

³¹ Kurczyn Villalobos Patricia. Ob. Cit. Pág. 14

La OTI ha emitido múltiples recomendaciones y ha adoptado convenios, entre los más significativos ratificados por nuestro país, y por lo tanto obligatorios son:

"-Número 100, sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina (1953).

-Número 111, sobre discriminación en materia de empleo y ocupación (1961)

-Número 150, sobre administración del trabajo, cometido, funciones y organización (1982).

-Número 102 sobre seguridad social (1952)"³²

Las trabajadoras pueden exigir el cumplimiento de las disposiciones de los tratados y convenios. Las autoridades tienen la obligación de exigir a los patrones el cumplimiento a las normas internacionales.

La ley federal del trabajo en el título quinto llamado "Trabajo de las Mujeres regula el trabajo de estas y protege la maternidad. El artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, establece la igualdad en las relaciones de trabajo, con el siguiente texto: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social." De esta forma observamos la igualdad laboral que se garantiza en la Ley Federal del Trabajo, de esta igualdad se desprende la igualdad de oportunidades para las trabajadoras que a continuación analizaremos.

2.3.3 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA TRABAJADORAS

Igualdad de oportunidades: "Concepto según el cual todas las personas deben tener las mismas oportunidades para acceder al mercado de trabajo, y no

³² Geraldo W. Von. Potobsky Héctor G. Bartolomé De La Cruz. La Organización Internacional Del Trabajo. Editorial Astrea Buenos Aires 1990 Pág.

pueden existir discriminaciones por razón de sexo, raza, edad o creencias religiosas".³³

Esto quiere decir que las mujeres trabajadoras tienen derecho a solicitar un trabajo; ocupar una vacante, ser ascendida o promovida dentro de su empresa o centro de trabajo; disfrutar de una beca o de cualquiera de los servicios del sistema nacional de empleo; ser capacitada, adiestrada o tener formación profesional; Participar en las comisiones mixtas que establecen las leyes, sindicalizarse y ocupar puestos en las mesas directivas; Gozar de todas y cada una de las prestaciones laborales y de seguridad social; Recibir apoyo para la atención de sus hijos menores, con guarderías infantiles; Y ejercer en general, libremente y en condiciones iguales a los varones, todos los derechos de acuerdo con las leyes, los contratos y reglamentos que rijan sus relaciones laborales.

Las mujeres no están limitadas a desempeñar solo ciertas actividades u ocupar determinados puestos de trabajo, por lo tanto en la medida de sus intereses y aptitudes pueden realizar cualquier actividad.

El derecho a la igualdad de oportunidades se fundamenta en el artículo 5º constitucional, cuyo texto expreso dice: A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

No existen preferencias legales para ocupar o contratar a un hombre o a una mujer en un puesto de trabajo. El artículo 123, apartado "A", admite en la fracción XXV, que en el servicio de colocación gratuita de los trabajadores se dé prioridad en las siguientes condiciones:

El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos. En la prestación de este servicio se tomara en cuenta la demanda de trabajo y, en

³³ Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® 2004. 1993-2003 Microsoft Corporation.

igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

Esta preferencia puede recaer tanto en una trabajadora como en un trabajador ya que el factor determinante de la preferencia será su condición de apoyo económico familiar.

La disposición constitucional sobre la cual se fundamenta la igualdad de oportunidades en el trabajo, se repite en la Ley Federal del Trabajo, y así vemos como las mujeres pueden desempeñar cualquier trabajo y ocupar todos los cargos y niveles, sin más limitación que su capacidad. Lo cual indica que una mujer puede ocupar un puesto de jefa, directora, gerente, supervisora, entrenadora o cualquier otra categoría superior.

Se ha tenido la idea que la mujer solo puede trabajar en actividades tradicionales, las ocupaciones que por costumbre había desempeñado como: Costureras, maestras, enfermeras, secretarias, peinadoras, recepcionistas y trabajadoras domésticas. La ley no distingue ni señala "actividades tradicionales" o "no tradicionales" para las mujeres o para los hombres.

Esta comprobado que el sexo no indica mayor o menor capacidad intelectual o material. Sin embargo todavía existe la predisposición para realizar algunas tareas por los hombres o las mujeres debido a varias circunstancias, veamos algunas tareas aun practicadas en relación con las mujeres:

-Por costumbre se dedican a las actividades que sus familias les imponen, o aquellas que les permiten sus padres o por tradición familiar siguiendo con un negocio o una empresa familiar.

-Por prejuicios sociales que catalogan "actividades no bien vistas para la mujer", o cuando creen que perturban sus funciones maternas.

-Por la desigualdad en las oportunidades en la educación y formación para el trabajo, esta circunstancia obliga a las mujeres a desempeñar las actividades

aprendidas y ejercidas dentro de sus casas, como: coser, cocinar, asear, cuidar enfermos y atender niños.

-La falta de información sobre las posibilidades de capacitación limita las oportunidades de trabajo.

-Cuando la mujer no tienen la posibilidad de estudiar, capacitarse o prepararse en cualquier oficio o rama de la ciencia o tecnología, en las mismas condiciones que los hombres, se coloca en desventaja frente a estos, así se reduce su oportunidad para elegir trabajo.

La condición fisiológica de la mujer, su organismo y complexión, no impiden hacer un trabajo con eficiencia. La maternidad en cambio, si requiere de algunas consideraciones durante el periodo de gestación y del puerperio, para cuidar su salud y la del hijo o hija. En la practica cada vez se encuentran mas mujeres como trabajadoras calificadas, técnicas o profesionistas, desempeñando tareas antes consideradas exclusivas para hombres.

2.3.4 IGUALDAD DE TRATO PARA LAS MUJERES

La igualdad de trato significa "que tanto las mujeres como los hombres tienen derecho a trabajar en las mismas condiciones sin importar su situación social, edad, estado civil, numero de hijos u otros motivos."³⁴

La igualdad de trato significa respetar la dignidad de la persona. Dignidad quiere decir que toda persona por el hecho de serlo, tiene derechos de los cuales no puede ser despojado, que no se le ponen condiciones para que los disfrute, que no se deben violar o reducir.

Consiste en respetar las mismas jornadas, salarios, y prestaciones, cuando se realizan las mismas actividades, en las mismas circunstancias, en un mismo centro de trabajo, entendiendo este como empresa o establecimiento.

³⁴ Kurczyn Villalobos Patricia. Ob. Cit. Pág. 32

De acuerdo con la constitución la única diferencia de trato que corresponde a la mujer trabajadora se da durante el periodo de gestación. Se trata de las normas protectoras justificadas por las funciones de procreación que aparecen en el artículo 123 constitucional, apartado "A", fracción V.

Para la Ley Federal del Trabajo las condiciones de trabajo son: la jornada, los días de descansos, las vacaciones, el salario, el salario mínimo, las normas de protección y privilegios de los salarios y la participación de utilidades. El artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo ordena que:

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 religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

De esta forma la ley protege a las trabajadoras buscando que de ninguna forma las condiciones de trabajo sean inferiores a las establecidas por la ley o cuando se realiza la misma labor por una trabajadora y un trabajador, no se podrá tener condiciones de trabajo distintas por diferencia de sexos ni por ninguna otra diferencia.

2.3.5 IGUALDAD DE PAGO

La igualdad de pago es sinónimo de igualdad de remuneración. Este principio, es parte de la igualdad de trato, ya que el salario es una condición de trabajo, sin embargo el salario es de gran importancia para nuestro tema y requiere de un análisis más amplio.

Como ya vimos en el capítulo anterior en salario es: la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (artículo 82 Ley Federal del Trabajo). De esta forma podemos establecer que el derecho a la igualdad de pago genera la obligación de remunerar con la misma cantidad a los trabajadores y trabajadoras,

cuando desempeñan trabajos similares, bajo las mismas condiciones, laborando el mismo número de horas y produciendo la misma cantidad y calidad de trabajo.

La igualdad de pago se basa en el derecho a la igualdad laboral entre hombres y mujeres, el artículo 123 apartado "A", fracción VII, determina, que "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

El artículo 23 de la Declaración de los Derechos humanos incluye el derecho a la igualdad de remuneración, con la siguiente disposición: "Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo":

Para la OTI, el tema de la igualdad de pago ha sido de gran consideración, como la demuestra con las recomendaciones y convenios adoptados sobre la equidad en el pago, sin diferencias por razón de sexo: El convenio número 100, sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina, fue ratificado por el senado, cuya finalidad es proteger la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación basada en el sexo.

El artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo, en la fracción XI, establece que no son válidas las disposiciones que estipulen "un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad. También la Ley en el artículo 86 nos dice que "a trabajo igual, desempeñado en puestos, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

De esta forma la ley establece el principio del derecho a la igualdad de pago, por esto nadie puede pagar salarios inferiores a las trabajadoras por su condición femenina, o por tener responsabilidades familiares.

La igualdad de pago es obligatoria en el mismo centro de trabajo, en la misma empresa o establecimiento si las tareas son las mismas, aun cuando se les den nombres distintos a los puestos.

2.3.6 IGUALDAD DE GÉNERO

Comenzaremos por definir la palabra género. "Conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes. Clase o tipo a que pertenecen personas o cosas".³⁵

La palabra género procede del latín *genus*, que significa 'clase', 'tipo'. El latín y el griego clásico distinguen tres géneros: masculino, femenino y neutro. El español sólo admite los géneros masculino y femenino.

Ser iguales no es ser idénticos. Sexo y género son dos conceptos distintos, la constitución no distingue entre estos dos términos; tampoco los define. En el artículo 4º constitucional otorga la igualdad jurídica, entendiéndose esta por la prohibición de cualquier clase de discriminación o segregación por motivos del sexo o género de la persona.

El sexo, se refiere a las diferencias biológicas entre mujer y hombre, las cuales son universales, es decir, son las mismas en todo el mundo. La principal diferencia entre los sexos es que las mujeres se embarazan, amamantan y crían a sus hijos.

El género se refiere a las diferencias sociales entre mujeres y hombres, las cuales dependen del lugar y de la época. Estas diferencias existen de acuerdo con las costumbres de cada lugar, las tradiciones de las clases sociales, la religión de los pueblos y sus ideologías. Varían con el paso del tiempo y tanto la cultura como la educación influye en ello. De esta forma ninguna diferencia social entre hombres o mujeres da lugar a un trato desigual.

³⁵ Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® 2004. 1993-2003 Microsoft Corporation

2.4 PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

Como ya hemos visto en los puntos anteriores la protección a la maternidad es la única protección especial que se le da a la mujer trabajadora por este motivo la analizaremos con mas detalle. La maternidad es un hecho jurídico, relacionado con la reproducción del ser humano, del cual surgen derechos y obligaciones. Las mujeres, como trabajadoras, tienen derechos relacionados con la maternidad.

En la legislación laboral y de la seguridad social hay disposiciones sobre las mujeres trabajadoras en periodo de gestación. La maternidad, como asunto de salud, también se regula en la legislación sanitaria.

La gravidez se inicia con la fecundidad y termina con el nacimiento del niño o niña, en medicina se conoce como parto, pero también se le llama alumbramiento. Procrear o tener descendencia es un derecho tanto para los hombres como para las mujeres y la constitución así lo garantiza en el artículo 4º que dice: "Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos". Además toda persona tiene derecho a la protección a su salud; en función de estos derechos, el artículo 123 constitucional, apartado "A", protege la maternidad de las trabajadoras, en los siguientes términos:

Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

El mismo artículo dice en la fracción XXIX, que se expedirá una Ley de Seguridad Social, la cual comprenderá: "servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares".

La mujer y el hombre son fisiológicamente diferentes pero son iguales como seres humanos. La igualdad jurídica debe reconocer esa diferencia y tratar a la mujer con las mismas consideraciones y respeto que al hombre, pero con atención particular con motivo de la maternidad, y precisamente durante el tiempo de procreación.

La protección se justifica, en primer lugar, porque toda persona tiene derecho a la salud, en segundo lugar, la ley protege la organización y el desarrollo de la familia. En tercer lugar, la maternidad tiene una función social vital como medio de continuar la descendencia humana.

Las leyes aplicables en la maternidad son la Ley Federal del Trabajo y la del Seguro Social. La primera contiene un capítulo especial, que es el título Quinto "Trabajo de las Mujeres", que por su función se debería llamar protección a la maternidad. La protección legal abarca los periodos de gestación o embarazo, parto, puerperio y lactancia. Los derechos de maternidad son las prestaciones que tiene la trabajadora con motivo de la gestación y abarcan:

- *Cuidar su condición fisiológica
- *Cuidar el desarrollo del producto de la concepción.
- *Contar con atención médica especializada para ella y para su hijo aun no nacido.
- *Conservar su puesto de trabajo con la remuneración correspondiente y todos los derechos inherentes al mismo.
- *Disfrutar de descansos para atender el alumbramiento y para cuidar al recién nacido.

Por otra parte los patrones no pueden:

*Rechazar a una solicitante de un trabajo por estar embarazada, no promoverla, o despedirla por ese motivo.

*Excluirla de beneficios, promociones, ascensos, capacitación y adiestramiento, por su embarazo.

*Exigirle la renuncia a causa del embarazo, puerperio, lactancia o responsabilidades familiares, o

*Disminuir cualquiera de sus derechos laborales o de seguridad social

Derechos que se producen antes, durante y después del embarazo. Antes de embarazo:

La mujer tiene derecho a ser informada sobre los métodos anticonceptivos y atendida para evitar el embarazo cuando así lo solicite. La mujer es libre para decidir responsablemente sobre el número de hijos que desea procrear.

Durante el embarazo:

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

*No debe realizar labores insalubres o peligrosas, ni trabajo nocturno industrial

*No debe ocuparse en jornadas después de las diez de la noche en establecimientos comerciales o de servicio.

*No debe desempeñar horas extraordinarias

*Tienen derecho a descansar durante seis semanas anteriores a la fecha del parto, con el disfrute de su salario íntegro.

En caso de ser requerido, ese descanso puede prorrogarse hasta por sesenta días, percibiendo el 50% de su salario. De acuerdo con la fracción I del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, las trabajadoras no deben realizar trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifique un peligro, como son:

*Levantar, tirar o empujar grandes pesos.

*Actividades que produzcan temblores o balanceos fuertes.

*Funciones que las hagan estar paradas por mucho tiempo.

*Los trabajos que puedan alterar su estado psíquico o nervioso, como puede ser el trabajo de vigilancia, o que requiera de constante tensión.

Después del embarazo:

*Debe disfrutar del descanso postnatal, por lo menos durante seis semanas después del parto.

*Disfrutar de la remuneración íntegra, durante ese descanso.

*Cuando las necesidades de salud de ella o del recién nacido exijan un tiempo mayor de descanso podrá disfrutarlo hasta por sesenta días después de las semanas, recibiendo el 50% de su salario.

*Conservará su puesto de trabajo, hasta por un año después de la fecha del parto sin el goce del salario.

*Disfrutará de algunas prerrogativas para la alimentación y el cuidado de su hijo o hija. La ley le otorga el derecho a dos descansos de media hora cada uno, durante la jornada de trabajo, para alimentarlo. Durante el período en que la trabajadora este alimentando a su hijo o hija no deberá realizar labores cuando se exponga a sustancias químicas que puedan afectar su salud o la de su hijo o hija.

CAPITULO TERCERO.

DISCRIMINACIÓN A LA QUE SE ENFRENTAN LAS MUJERES EN EL CAMPO LABORAL.

3.1 PROBLEMÁTICA DE LA MUJER EN EL CAMPO LABORAL

“En nuestro país la población femenina es predominante, según el último Censo General de Población y Vivienda (2000) levantado por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), de l total de habitantes del país, el 51.2% corresponde a la población femenil y el 48.8% a la varonil. En nuestra entidad, de un total de 1.658,210 habitantes, 818,205(49.3%) son hombres y 840,005 (50.7%) mujeres.”³⁶

Los cambios económicos y sociales han generado una mayor demanda y oferta de la mano de obra femenina. El descenso de la fertilidad, de la mortalidad y el aumento de la migración del campo a la ciudad colocan a más mujeres hacia actividades económicas fuera de las tradicionales.

Las estimaciones globales para los años ochenta indicaban que el total de la población activa femenina se había duplicado desde 1950, con lo que las mujeres representaban una cuarta parte de la población económicamente activa en el mundo y aproximadamente dos quintas partes de la mano de obra agrícola. En la actualidad, las mujeres constituyen más del 40% de la fuerza laboral mundial.

³⁶ INEGI) Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática y (UNIFEM) Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. 1995. La mujer mexicana: un balance estadístico al final del siglo XX, México.

Los hechos demuestran, sin embargo, que la incorporación de las mujeres a la actividad económica no ha sido suficiente para mejorar su situación social, garantizar su igualdad en condiciones de trato, y acabar con la discriminación de la que suelen ser objeto. Adicionalmente, el dinámico crecimiento de la población femenina económicamente activa, no cuenta con espacios apropiados en el mercado de trabajo y cuando los encuentra, en muchos casos, tiene que enfrentar segregación ocupacional, ingresos castigados, hostigamiento sexual, incumplimiento de leyes laborales; ubicación mayoritaria de la mano de obra femenina en el sector terciario, con poco o nulo acceso a mejores oportunidades de trabajo; combinación de la jornada de trabajo con actividades domésticas, sin tiempo para capacitación, ingresos más bajos que los hombres, insuficiencia y costo elevado de los servicios de apoyo, como guarderías y centros de atención infantil, etc. A dichas prácticas hay que sumar las actividades domésticas no consideradas como trabajo y, por lo tanto, no remuneradas. De hecho, hay que agregar la doble carga de los roles productivo y reproductivo de la mujer.

"A este respecto se calcula que del total de jefas de familia económicamente activas, el 94% además de trabajar en un empleo formal, realiza quehaceres domésticos. En cambio, sólo 36% de cada 100 jefes de familia económicamente activos realizan este tipo de actividad."³⁷

En el caso específico de las mujeres mejor remuneradas, la proporción de puestos de dirección ocupados por éstas no suele pasar de un 20 por ciento. Cuanto más alto es el puesto de trabajo, más evidente se hace la ausencia de mujeres.

El término "barreras invisibles" señala que, a pesar de no existir una razón objetiva que impida a las mujeres escalar laboralmente como los hombres, se produce una discriminación que se deriva de las estructuras y los procesos de

³⁷ (INEGI) Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 1996 y 1998. Encuesta Nacional sobre Trabajo, Aportaciones y Uso del tiempo. México.

organización de las empresas, así como de la propia sociedad. Las mujeres competentes tienen que conformarse con mirar estos obstáculos invisibles les impiden desarrollarse plenamente en el campo laboral. Como consecuencia de las desigualdades de género, a las mujeres se les "encasilla" en una serie limitada de puestos de trabajo, que suelen tener menos responsabilidades y estar peor pagados.

"Las estadísticas indican que, la incorporación de la mujer a la actividad económica ha tenido un crecimiento significativo y sostenido en el último cuarto de siglo, pasando de una participación del 17% en 1970 a poco más del 33% en 1999.

La mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha incrementado la importancia de los ingresos femeninos en los hogares mexicanos. Dichos ingresos, en una importante proporción de familias, son ahora indispensables.

Los datos disponibles indican que: en 1 de cada 3 hogares las mujeres contribuyen al ingreso monetario familiar; en 1 de cada 5, el ingreso principal proviene de la mujer; en 1 de cada 10 la única perceptora es la mujer.

Dicho de otro modo, en la actualidad existen 4 millones 700 mil hogares sostenidos económicamente por mujeres, cifra que crecerá a 7 millones 223 mil para el año 2010 y a 10 millones 220 mil para el año 2020.³⁸

Estas cifras permiten cuestionar la antigua creencia de que el trabajo femenino constituye sólo un complemento al presupuesto familiar, con esto nos damos cuenta que millones de hogares mexicanos son sostenidos hoy en día por

³⁸ Méndez Camiado, Patricia. "La Captación De Hogares Y Familias En Encuestas De Hogares". Trabajo presentado en el taller Estadísticas e Indicadores de Hogares, Familias y Viviendas desde la Perspectiva de Género, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), México. 1998

mujeres y en muchos casos las mujeres aportan más que su contraparte masculina.

"La incorporación al trabajo de millones de mujeres, sigue siendo un hecho social consolidado

- En 1970, la tasa de participación económica femenina era de 17.6%; en 1999 ascendió a 35.9%.

- Para el 2020 habrá 23.1 millones de mujeres pertenecientes a la población económicamente activa, lo que implica la creación de al menos 480 mil empleos.

- Actualmente, 11.6 millones de hogares mexicano recibe contribuciones económicas de uno o más de los integrantes del sexo femenino. De éstos, 5.6 millones, la mujer es la contribuyente única o principal de ingresos.

Las mujeres viven cotidianamente la condición social de ser mujeres y jefas de hogar, lo que en algunos casos las enfrenta al conflicto derivado de la necesidad de obtener ingresos monetarios y atender la responsabilidad del cuidado y crianza de los hijos(as), lo cual condiciona su acceso al mercado de trabajo y las coloca en una situación de extrema vulnerabilidad.

- Dos de cada 10 hogares mexicanos están encabezados por una mujer.

- La jefatura femenina del hogar se asocia en la mayor parte de los casos con la ausencia de cónyuge, generalmente por viudez 40%, separación o divorcio 28%.

- La jefatura femenina se incrementa con la edad; es poco significativa entre los 15 y 25 años y a partir de entonces se incrementa rápidamente. 43.8% tienen más de 55 años.³⁹

³⁹ Méndez Camiado, Patricia. "La Captación De Hogares Y Familias En Encuestas De Hogares". Trabajo presentado en el taller Estadísticas e Indicadores de Hogares, Familias y Viviendas desde la Perspectiva de Género, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), México, 1998

A pesar de los cambios ocurridos, aún persisten pautas tradicionales que hacen recaer en la desigualdad y discriminación de la mujer, lo que hace que ahora la situación para la mujer sea aun mas difícil, pues no solo tiene que enfrentarse a las barreras invisibles que son parte de una cultura de sometimiento y represión, también tiene que educar a sus hijos y sostener un hogar con todo lo que ello implica. A continuación veremos de una forma mas detallada todos los problemas por los que pasa una mujer al incorporarse al campo laboral.

3.1.1 ACOSO SEXUAL

El acoso sexual afecta tanto a mujeres como a hombres, las mujeres son las principales víctimas, y entre ellas, las más vulnerables son las trabajadoras, dada su situación en el mercado de trabajo.

Por esta razón, el acoso sexual es una forma constante de violencia, consecuencia de un abuso de autoridad, en el que se utiliza una posición de poder para intimidar o coaccionar a las trabajadoras.

El acoso sexual se puede definir como:

La imposición de requerimientos sexuales en el contexto de una relación desigual de poder, éste último derivado de la posibilidad de dar beneficios e imponer privaciones.

"El que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza se halla en posición de superioridad respecto de quien lo sufre."⁴⁰

"En español "acoso" es la acción y efecto de acosar, siendo esta ultima palabra, en la acepción que entendemos corresponderle, perseguir. Apremiar, importunar a una persona con molestias o requerimientos. Desde luego que también significa perseguir, sin darle tregua ni reposo, a una persona. En

⁴⁰ Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® 2004. 1993-2003 Microsoft Corporation.

consecuencia, siendo sexual, significa hostigar, hostilizar, atosigar, perseguir, apremiar, importunar a una persona con molestias o requerimientos sexuales.”⁴¹

“En términos más amplios cualquier acercamiento asedio o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal, no deseada, en el contexto de una relación desigual de poder, derivada de la posibilidad de dar beneficios condicionados e imponer sanciones, en donde están presentes las siguientes dimensiones:

a) acciones sexuales no reciprocas. Las conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo logran.

b) coerción sexual. El propósito de causar alguna forma de daño o proporcionar alguna ganancia a alguien, si rechaza o admite las acciones sexuales propuestas

Lo que manifiesta una clara relación asimétrica, reconociéndose con mayor acierto en los espacios laborales.

c) sentimientos de desagrado. Los estados de animo que la agresión de acoso sexual produce y que son sentimientos de malestar, como sensaciones de humillación, insatisfacción persona, depresión, coraje, tristeza.”⁴²

En el caso que nos ocupa, conceptuamos el acoso sexual como la insinuación, insistencia, imposición y presión con el fin de llegar a una relación sexual que se da por lo general de un superior hacia una subordinada en el ámbito laboral con el ofrecimiento de beneficios laborales en caso de aceptar la relación amorosa o la amenaza de ocasionar perjuicios si no se acepta.

⁴¹ Julio J. Martínez Vivot. Acoso Sexual En Las Relaciones Laborales. Editorial astrea 1988 Pág.9

⁴² Grupo de trabajo contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Compilación Si Te Molesta... ¡Es Hostigamiento!. México. Pág.36

Es innegable que el acoso sexual representa un fuerte impacto psicológico en quien lo padece, repercutiendo en su capacidad productiva y eficiencia en su centro de trabajo. Por esto es uno de los principales problemas que la mujer enfrenta, aunque también se da contra los hombres, aunque es menos frecuente. Actualmente en nuestra legislación el acoso sexual u hostigamientos sexual se encuentra establecido en el código penal como un delito. El Código Penal para el Distrito Federal en materia de fuero común y para toda la Republica en materia de fuero federal, fue reformado y por tanto se incluyo el delito de hostigamiento sexual. Reforma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 21 de enero de 1991.

Se establece en el mencionado código, que comete el delito de hostigamiento sexual, aquella persona que valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, domesticas o cualquiera otra que implique subordinación, asedie con fines lascivos a otra persona, sea cual fuere su sexo; a la cual se le impondrá una sanción de hasta 40 días de multa.

Es decir, la ley protege a las personas que se encuentran en desventaja en relación con sus superiores, y tienen conductas no deseadas que alteran su estabilidad laboral y emocional. El acoso sexual constituye una acción discriminatoria en función del sexo de quien lo sufre. Se obstaculiza a la persona privándola del goce y disfrute de una vida plena, a la cual tienen derecho todo ser humano en igualdad de circunstancias ante la ley.

El acoso sexual hacia las mujeres trabajadoras, como la mayoría de los problemas se deriva de la falta de educación y de respeto hacia las mujeres, que por mucho tiempo habían sido consideradas como un objeto, sin darles el valor que merecen, como seres humanos

“Con justa razón esta recibiendo prioridad en los medios informativos el asunto relativo al hostigamiento sexual del que han sido, son y continuaran siendo objeto las mujeres que trabajan por parte de sus jefes, así como el maltrato de las esposas e hijas y por supuesto el delito de violación que debiera ser castigado con

la aplicación de más severas y ejemplares leyes y condenas. El abuso verbal y físico es un problema universal; empero, el mantenimiento de mitos y falacias son obstáculos para su reconocimiento y apropiado tratamiento. Se piensa, por ejemplo que el abuso físico y sexual de la mujer solamente es observado e personas de bajo nivel socioeconómico o que depende fundamentalmente del alcoholismo y de la drogadicción, o que hay una condición de inherente masoquismo compatible con la inexplicable tolerancia de las hembras ante estos atropellos. Esto no es verdad y conviene precisar que los experimentan las mujeres de todas las clases sociales: bajas, medias y altas, y que en muchísimas ocasiones no tienen su origen en el alcohol o en las drogas, sino en motivos verdaderamente insignificantes y llevados a cabo por hombres prepotentes, frustrados y con mentalidad aberrante”⁴³

3.1.2 DISCRIMINACIÓN.

La discriminación es el principal problema al que afrontan las mujeres en el campo laboral; empezaremos por definir la discriminación: Discriminar proviene del latín “discriminare” – “discrimen”, que significa separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra.

“Discriminar: Alterar o modificar la igualdad entre personas, cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo, se considera discriminación laboral. La discriminación ocurre cuando se produce desigualdad laboral en cualquiera de sus modalidades: de oportunidades, de trato o en el pago.”⁴⁴

“Discriminación (derecho), aunque en general significa acción y efecto de separar o distinguir unas cosas de otras, en Derecho el término hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros.”⁴⁵

⁴³ Fernández Doblado Raúl. “Sale En Defensa De Las Mujeres Que Trabajan”. *Excelsior*, de 15 de marzo de 1993. Págs. 28 y 29

⁴⁴ Kurczyn Villalobos Patricia. Ob. Cit. Pág.42

⁴⁵ Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® 2004. 1993-2003 Microsoft Corporation

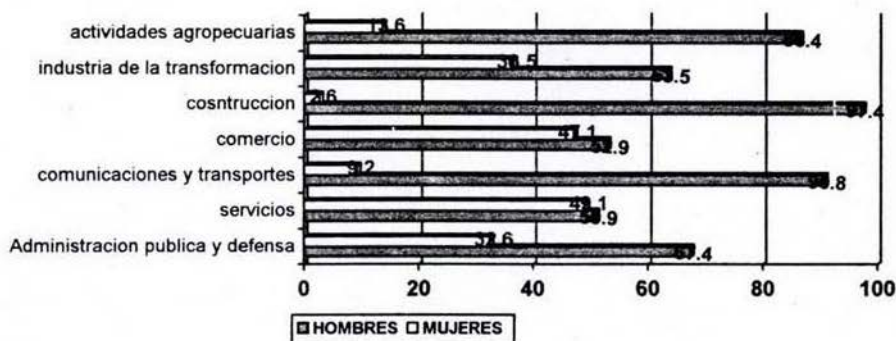
Este término de discriminación aplicado al ámbito de lo social o de lo político, se refiere a aquella colectividad o grupo de personas que, formando parte de la misma comunidad social o política, es considerada por la generalidad como extraña a la misma.

La discriminación hacia la mujer en todos los aspectos y en especial el laboral es un gran problema a continuación veremos datos y estadísticas que nos dan un claro ejemplo de esta problemática:

“En los últimos años, la participación económica femenina ha aumentado considerablemente, pero todavía sigue siendo menor comparada con la masculina.

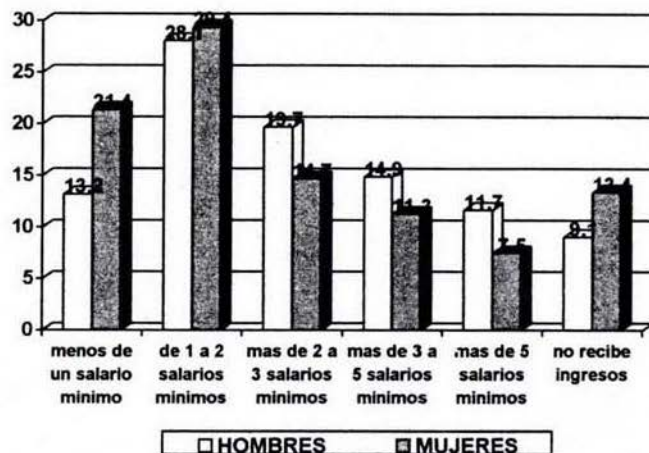
Al comparar la inserción económica femenina con la masculina en cada una de las ramas de actividad económica, las diferencias son considerables. En la población ocupada que labora en la industria de la construcción encontramos la diferencia más grande, con 97.4% de hombres y únicamente 2.6% de mujeres. La rama de comunicaciones y transportes reporta la segunda diferencia mas alta, con nueve de cada diez ocupados hombres y solo una mujer. En las actividades agropecuarias, el porcentaje de hombres es de 86.4% y el de mujeres de 13.6%. En la administración pública y la defensa, tres de cada 10 ocupados son mujeres, y en la industria de la transformación cerca de dos terceras partes de los ocupados son varones. En cambio, en el comercio y en los servicios, la participación de los hombres y las mujeres en menos desigual: en los servicios 50.9% son hombres y 49.1% son mujeres, y en el comercio los porcentajes son de 52.9% y 47.1%, respectivamente.

porcentaje de poblacion ocupada por rama de actividad economica segun sexo



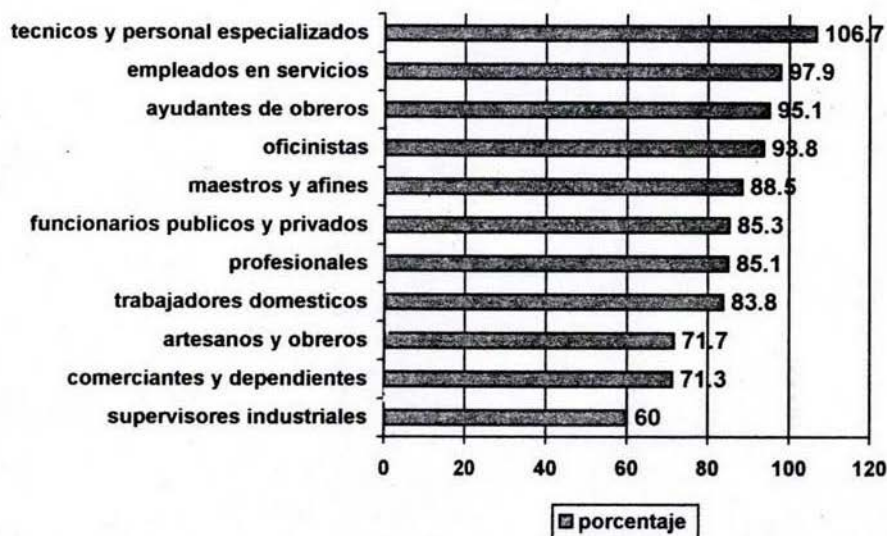
Datos relativos a los ingresos que reciben los hombres y las mujeres por su trabajo muestran que a medida que el nivel de ingreso aumenta, el porcentaje de mujeres es menor comparado con el de los hombres; cabe señalar que 41.3% de los hombres y 50.8% de las mujeres reciben ingresos mensuales que no rebasan los dos salarios mínimos. El porcentaje de hombres que gana menos de un salario mínimo mensual, equivalente a 1 054 pesos, es de 13.2%; en cambio, el porcentaje de mujeres que percibe tal ingreso es de 21.4%. Para el siguiente nivel de ingresos se observa que el porcentaje de hombres y mujeres que ganan de uno a dos salarios mínimos mensualmente, representan 28.1% y 29.4%, respectivamente. En el nivel de ingresos de dos a tres salarios mínimos se encuentran 19.7% de los hombres y 14.7% de las mujeres ocupadas; en el rango de mas de tres y hasta cinco salarios mínimos se ubican 14.9% de la población ocupada masculina y 11.3% de la femenina; y el nivel de ingresos superiores a los cinco salarios mínimos está 11.7% de los hombres y 7.5% de las mujeres.

distribucion porcentual de poblacion ocupada por sexo segun nivel de ingreso



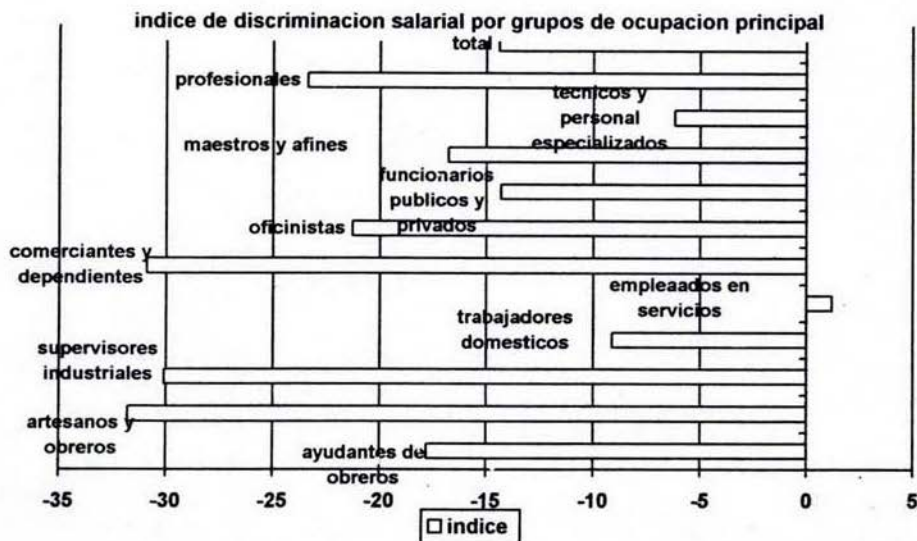
La proporción que representa el ingreso mediano de las mujeres, respecto al de los hombres en puestos de trabajo iguales, es una medida que permite conocer las ocupaciones en que existen diferencias en los ingresos que reciben hombres y mujeres. En el año 2000, únicamente en los técnicos y personal especializado el ingreso mediano de las mujeres es mayor comparado con el de los hombres. En cambio, en diez grupos de ocupación el ingreso mediano de los hombres es superior al de las mujeres. Las empleadas en servicios, las ayudantes de obreros, las oficinistas, las maestras y afines, las funcionarias publicas, las profesionistas, las trabajadoras domesticas, las artesanas y obreras, las comerciantes y dependientas y las supervisoras industriales ganan entre 2.1% y 40% menos que los hombres. La mayor inequidad en el ingreso mediano corresponde a los supervisores industriales, ocupación típicamente masculina donde el ingreso mediano de las mujeres es menor en 40% al de los hombres.

proporcion del ingreso mediano de las mujeres respecto al de los hombres por grupos de ocupacion principal



La discriminación salarial da cuenta de la situación en que las mujeres reciben un menor salario que los hombres dentro de un mismo puesto de trabajo; en el que ambos tienen la misma calificación y laboran igual número de horas. Cuando el valor del índice es negativo, señala en que proporción hay que aumentar el salario de las mujeres; cuando es igual a cero, existe equidad salarial entre mujeres y hombres; y cuando es positivo, el salario de las mujeres debe disminuirse en la proporción que marca el índice. En promedio, el sueldo o salario que se les paga a las mujeres por su trabajo debe incrementarse en 14.4% para lograr la equidad salarial. En diez de los once grupos de ocupación existe discriminación salarial hacia las mujeres, por lo que, para alcanzar la equidad salarial, la remuneración de las trabajadoras debe aumentarse entre 6.23% y 31.8%⁴⁶

⁴⁶ (INEGI) Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática y (UNIFEM) Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. 1995. La mujer mexicana: un balance estadístico al final del siglo XX, México.



Como podemos observar las estadísticas son contundentes y nos muestran como la discriminación hacia la mujer y sobre todo en el campo laboral todavía es un problema grave; a continuación analizaremos cada una de las formas de discriminación.

3.1.2.1 DISCRIMINACIÓN POR SEXO

El papel que han desempeñado el hombre y la mujer en las actividades esenciales para satisfacer sus necesidades y las de la sociedad, ha atravesado por distintas etapas; en las etapas anteriores al capitalismo, la división del trabajo entre los sexos tendía a cubrir las necesidades que se generaban en el interior del núcleo familiar; Así la producción, el consumo y la reproducción se realizan en la misma unidad familiar; es decir, en ellas se producían para el consumo interno los alimentos, el vestido, etc.; Hombres y mujeres se integraban de manera armónica en la realización de tareas que permitían asegurar la supervivencia económica,

biológica, cultural etc. De esta manera las labores que realizaban las mujeres se consideraban importantes y necesarias.

Con la llegada del capitalismo se modifica esta forma de vida, se separa la producción y del consumo por una parte y la reproducción por otra, con ello la elaboración de los bienes que tradicionalmente realizaba la mujer en el seno familiar, es sustituido por su producción a gran escala en las fabricas, empleando principalmente mano de obra masculina.

Así los hombres pasan a vender su fuerza de trabajo al sector socializado, en tanto que las mujeres se especializan en las tareas que tienen que ver con el consumo familiar y las de la reproducción de la fuerza de trabajo, en tanto que la mujer lo hace en el mercado de los bienes de consumo final.

No toda la producción de bienes y servicios es realizada por los hombres. Se van perfilando algunas actividades para las cuales la industria y las actividades terciarias prefieren contratar mujeres, apareciendo así el mercado de trabajo femenino distinto al masculino y que se caracteriza por ser una prolongación de las tareas domesticas o trabajo que por tedioso o exigir cierto cuidado y minuciosidad se considera que no lo pueden realizar los hombres.

Es así como se asignan papeles diferentes al hombre y a la mujer ofreciéndoles a ellas desde que nacen, la obligación de la realización de trabajos (no remunerados) en el hogar, imprescindibles para la familia y para la sociedad, pero que no son reconocidos socialmente como importantes, no obstante su contribución indirecta al proceso productivo; por otro lado, cuando la mujer participa en actividades productivas y percibe un ingreso, se le restringe casi exclusivamente a ciertas ocupaciones propias de su sexo consideradas como ya se dijo, prolongación de las tareas del hogar continuando en mayor o en menor medida, según el estado civil y el estrato social al que pertenezcan, con sus actividades domesticas en el núcleo familiar.

Esta situación que con sus peculiares características se ha reproducido en México ha hecho que la fuerza de trabajo femenino se enfrente:

- 1) A la existencia de una diferenciación de mercados de trabajo por sexo y grupos de edad.
- 2) A la acentuación de obstáculos para la consecución de empleo que se refleja en mayores niveles de desocupación o en la mayor permanencia en la población económicamente inactiva, pese a las necesidades que tienen de incorporarse al proceso productivo para complementar el ingreso familiar.
- 3) Su acceso al empleo esta determinado por aspectos como: estado civil, crianza de los hijos, horarios de trabajo, etc., generando que la participación de la mujer se concentre principalmente en las edades tempranas y disminuyendo conforme aumenta la edad, para reincorporarse posteriormente en las edades avanzadas.

“En nuestro derecho del trabajo se establece que todo trabajador, hombre o mujer, goce de sus garantías en cuanto a trabajo se refiere, pero vemos que en el papel que la mujer ha desempeñado en el campo económico y las condiciones especiales de su trabajo, siempre se ha considerado como un ser débil, desigual al hombre, que le han negado aptitudes físicas y mentales, únicamente se le ha apreciado por sus funciones reproductoras, se le atribuye abnegación por el aspecto de la maternidad y esto a la vez ha originado sentimientos de compasión o tutelaje, a la que hay que proteger toda la vida y la que siempre ha sido considerada apta para las labores domesticas, por lo que ha sido mal visto encontrarla en el desempeño de otras actividades propias del hombre”⁴⁷

No obstante, la discriminación contra las mujeres en el empleo no siempre obedece a prejuicios, si no al hecho de que, a veces, su empleo puede crear mas problemas y mayores gastos para el patrón. El hecho de que muchas mujeres no permanezcan largo tiempo en un empleo, es una consideración que puede influir

⁴⁷ www.eclac.org/mujer.mx

en la actitud del patrón respecto a la formación profesional de las jóvenes y de las mujeres y puede provocar una rotación mayor de la fuerza de trabajo, que produce mas desorganización y gastos de los que se efectuarían si solo se contratara a hombres, la obligación de conceder vacaciones por maternidad, la necesidad de organizar servicios sociales adicionales, las solicitudes de tiempo libre para efectuar compras u ocuparse de los niños y el problema de adaptarse a trabajar a tiempo parcial, son consideraciones que puede inducir al patrón a contratar mano de obra masculina en lugar de femenina siempre que sea posible. Así como el ejemplo precedente y los antes expuestos, podríamos citar infinidad, para formar una idea clara y no dejar lugar a dudas de la discriminación de que es objeto la mujer y de que es necesario tomar conciencia para mejorar la situación laboral y contrarrestar su relegación a trabajadora domestica no retribuida.

3.1.2.2 DISCRIMINACIÓN POR EDAD.

La ley federal del trabajo reglamenta la edad en la cual una persona puede empezar a laborar, que es a partir de los 16 años, pero no establece hasta que edad a una persona no se le debe de emplear, como podemos observar no existe impedimento alguno o determinados lineamientos para contratar a gente mayor de edad, pero sabemos que en las fuentes de trabajo la gente que, rebasa los 45 o 50 años si no es que menos, prácticamente carecen de posibilidades para ingresar a laborar ya que no es conveniente para ningún empleador utilizar gente de edad avanzada ya que en un momento determinado podría causarle gastos extraordinarios ocasionados por enfermedades, accidentes de trabajo, etc.

Este tipo de discriminación es palpable a partir de los anuncios en los que se ofertan empleos y donde se plasman con toda claridad los requisitos que solicitan a los aspirantes y entre ellos, claro esta, se encuentra la edad.

La edad es otro factor que agrava, aun más el problema de la discriminación, la mayoría de patrones buscan gente joven, este problema no solo se presenta en las mujeres, también los hombres sufren este tipo de

discriminación en el campo laboral; según la edad que tenga, son las oportunidades laborales que se pueden encontrar,

Para las mujeres es aun más difícil, pues por el solo hecho de ser mujer, la discriminan en el campo laboral y si a esto se le aumenta, su edad, la situación de la mujer se agrava aun más.

Al igual que en otros casos específicos de discriminación, este tipo de acciones se enfrentan directamente, el patrón puede negar el empleo argumentando cualquier otro pretexto, no existiendo en la mayoría de los países del mundo incluyendo México, una reglamentación expresa que proteja a este tipo de gente que a causa de su edad, no se les dan las oportunidades laborales que necesitan

3.1.2.3 DISCRIMINACIÓN POR ESTADO CIVIL

El estado civil de la mujer influye para obtener un empleo, si la mujer es casada, divorciada o viuda no tienen las mismas posibilidades laborales que una mujer que es soltera, los patrones no contratan a las mujeres en esta situación, debido a que la mujer con una familia podría traer para el patrón algunos problemas relacionados con el cuidado y educación de los hijos, la maternidad etc.

Muchas veces los patrones se valen de esta situación de la mujer para otorgarle prestaciones inferiores, se aprovechan de la necesidad de la mujer y de la falta de oportunidades, de esta forma la trabajadora se tiene que conformar con lo que se le otorga, pues si no esta conforme el patrón la despide.

El estado civil es otro requisito esencial que piden los patrones para emplear a una mujer, esto también se puede observar cuando hay una oferta de trabajo, y solo se solicitan personas solteras o sin hijos

3.1.2.4 DISCRIMINACIÓN POR ESTADO DE GRAVIDEZ

Este tipo de discriminación se da cuando la mujer se encuentra en estado de embarazo, los patrones no contratan mujeres que se encuentren en este estado, o cuando el patrón se entera del embarazo de una trabajadora la despiden.

A la trabajadora se le limita, restringe y priva de sus derechos laborales con motivo de la maternidad, debido a que en este periodo la mujer requiere de cuidados especiales para no poner en peligro su vida y la de su hijo, y estos cuidados especiales hacen que el patrón no emplee a mujeres embarazadas, sin embargo en este periodo es cuando la mujer trabajadora requiere aun más de su empleo, ya sea para solventar los gastos de la llegada del bebe así como de su sustento económico.

La discriminación por estado de gravidez también se da cuando se exige un certificado o comprobante medico de ingravidez, o el compromiso de no embarazarse que piden los patrones a la mujer como condición para ser contratadas en un empleo.

3.2 VIOLACIONES LEGALES

La discriminación de cualquier tipo hacia la mujer es una violación a sus derechos fundamentales y sobre todo, a las garantías individuales que goza toda persona independientemente de su sexo, a continuación analizaremos las violaciones legales en las que se incurren por realizar un acto discriminatorio en contra de las mujeres.

3.2.1 CONSTITUCIÓN

La constitución política mexicana garantiza la igualdad de derechos, nos dice que todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derechos a igual protección de la ley. "Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación, de esta forma la discriminación contra la mujer viola los principios

de la igualdad de derechos y del respeto a la dignidad humana, dificulta la participación de la mujer en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural, de su país, constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad”⁴⁸.

De esta forma la discriminación en razón de sexo, edad, estado civil, estado de gravidez viola la constitución política mexicana en sus artículos;

Artículo 1º, El derecho a las garantías individuales que otorga la constitución, las cuales no pueden restringirse ni suspenderse, son en los casos y con las condiciones que ella misma establece,

El derecho a la igualdad fundamentado en el segundo párrafo del artículo 4º constitucional; que establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

El derecho al trabajo contenido en el artículo 5º: A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícito.

El artículo 123 en su apartado A: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

Así como también se violan la declaración universal de los derechos humanos en su artículo 7º que nos dice; todos son iguales ante la ley y tienen, distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

⁴⁸ Kurczyn Villalobos Patricia. Ob. Cit. Pág. 44

3.2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Las disposiciones establecidas en la ley federal del trabajo como ya hemos analizado anteriormente, reglamentan a la constitución política mexicana en su artículo 123 apartado A. De esta forma al incurrir en un acto discriminatorio independientemente de las violaciones a la constitución, del mismo modo se violan los derechos otorgados por la Ley Federal del Trabajo:

El párrafo segundo del artículo 3, en el que se establece la igualdad en las relaciones de trabajo;

El artículo 133, fracción, I el cual prohíbe la discriminación: "Queda prohibida a los patrones: I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo"

El artículo 164: "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres"

CAPITULO CUARTO.

REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.1 ¿ES PROCEDENTE MODIFICAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS Y EVITAR LA DISCRIMINACIÓN?

En primer término, como pudimos observar en los capítulos anteriores las cifras relativas a la participación femenina en la actividad económica ratifican su situación como mujer "trabajadora", es decir, como productora de importantes recursos para desarrollo económico y social del país.

Los cambios más significativos que se han dado en México son consecuencia del ingreso masivo y acelerado de las mujeres al mercado laboral, el acceso a los distintos niveles de educación, el incremento aún insuficiente de su participación en toma de decisiones y la mayor cobertura de los servicios de salud materno-infantil y reproductiva.

Se han producido cambios en marcos jurídicos, se han creado instituciones y las estructuras familiares, la cultura y los valores se han transformado al tiempo que avanza la conquista de una mayor autonomía económica del país.

En este contexto, surge la importancia de que sean reconocidos los derechos económicos, sociales, culturales, en toda su plenitud a fin de rescatar los valores de la igualdad, la solidaridad y la no discriminación. Se debe fundamentar la equidad al igual que los derechos civiles y políticos, para superar las carencias y disminuir las desigualdades a fin de lograr un desarrollo social justo.

Hablar de justicia social es reconocer que a pesar de los beneficios y ganancias que las mujeres han conseguido y del progreso relativo a la equidad de género, hay inequidades que no pueden dejarse a un lado. Dado que la inequidad de género supone formas materiales e ideológicas, la inequidad es la forma más importante que persiste entre mujeres y hombres.

Al analizar las condiciones en las que se desarrollan las mujeres trabajadoras nos damos cuenta que aun se enfrentan a la desigualdad con todas sus dimensiones patrimoniales, demográficas, étnicas y de género.

La división sexual del trabajo, la asignación casi exclusiva a las mujeres del trabajo doméstico, el cuidado de los hijos se suma a la falta de oportunidades laborales, lo cual sigue siendo uno de los obstáculos mayores para que las mujeres ejerzan en forma amplia y equitativa sus derechos.

Ningún argumento es necesario ya para justificar y reconocer la labor de las mujeres trabajadoras, tanto al interior de la familia, es decir, en el ámbito privado, como en el trabajo que desarrolla, cada vez más, en el ámbito público.

La discriminación contra la mujer, todavía es un problema grave que, a pesar de que existen ordenamientos jurídicos en los que se prohíbe todo tipo de discriminación, no han sido suficientes para erradicar este grave problema, en nuestra constitución el principio de igualdad jurídica de la mujer y el varón, es el primer paso fundamental para evitar el trato discriminatorio. Sin embargo, las normas secundarias no traducen en todos los niveles y ámbitos el mandato constitucional, las practicas administrativas no siempre lo cumplen, y los programas educativos y de divulgación no fomentan su respeto. No hay un cumplimiento efectivo del compromiso que tiene nuestro país.

"No es posible tapar el sol con un dedo. Hoy en día existe todavía una gran discriminación en contra de las mujeres que trabajan; su esfuerzo productivo no es valorado como debiera, en función de su gran aportación a la grandeza de México.

Si se explota y discrimina el trabajo de muchas mujeres profesionistas, que han tenido la voluntad de realizarse por el camino de la formación académica, es de imaginarse cual es la situación de las prestadoras de servicios de condición mas modesta⁴⁹

Es fundamental que se diseñen programas de educación y divulgación tendientes a modificar patrones socioculturales, es necesario insistir y profundizar en las ideas de igualdad de hombres y mujeres, y de la solidaridad que debe darse entre ellos, así como explicar los derechos y las responsabilidades que tales ideas implican para quienes conviven en le seno de la familia y en otros espacios sociales. Es importante que se enseñe a los estudiantes las diferencias que distinguen a hombres de mujeres significan que estas son distintas de aquellos, no que son inferiores. Es decir, debe hacerseles entender que diferencia no implica desigualdad.

La constitución reconoce a la mujer sus prerrogativas políticas y ciudadanas y se puede afirmar que da igual de oportunidades políticas a mexicanos y mexicanas.

La problemática laboral y política de las mujeres mexicanas: la maternidad o el estado civil son estigmas que impiden que a la mujer se la contrate, se la elija, se la designe. Estos de debe a que los patrones, temen que la mujer se distraiga de sus actividades por atender sus compromiscs de madre y esposa. Sea o no fundado este temor, no por ello la situación deja de ser injusta para quienes conforman mas de la mitad de la población y tienen sobradas habilidades y, la mayoría de las veces, apremiantes necesidades que comparten sus familias.

Es muy importante recordar aquí dos cuestiones, la condición de las mujeres mexicanas se caracteriza porque un gran numero de ellas vive en

⁴⁹ Dávalos José. Tópicos laborales. Editorial porúa. 2da edición. México 1998 Pág. 191

situaciones de extrema pobreza y de marginación y que hay una enorme desprotección de la mujer y de los menores en cuanto al ejercicio pleno de sus derechos familiares cuyos acreedores son los padres. Formal o virtualmente, y por las razones que se quiera (viudez, soltería, divorcio, abandono, separación), hay un número elevado de mujeres jefes de familia, es decir, muchas mexicanas realizan, quieran o no, tanto los trabajos que implican el cuidado del hogar y de los hijos, como los que se necesitan para asegurar el sustento de los integrantes del grupo familiar.

La principal diferencia y desigualdad que enfrenta la mujer, es la carga de trabajo que la sociedad le atribuye en el hogar y el cuidado de los hijos, como responsabilidad propia y exclusiva de su sexo esto la ha obligado a incorporarse en el mercado de trabajo sin tener las condiciones sociales que le permitan liberarse de esa doble jornada, que le proporcionen apoyo suficiente para que el núcleo familiar y la educación de sus hijos no se perturbe o disminuya.

Debido a la situación de crisis económica, hay un mayor número de mujeres que trabajan impulsadas por la necesidad, ya que su aporte monetario al ingreso familiar se torna cada vez más indispensable para la satisfacción de las necesidades básicas de la unidad doméstica, por la reducción del poder adquisitivo del salario, el trabajo femenino asalariado constituye un mecanismo de sobrevivencia ante la urgente necesidad de la familia de obtener más recursos.

El ingreso de las mujeres en el mundo político y laboral es, entonces, además de un derecho, una necesidad, que se enfrenta de manera contradictoria con otro derecho fundamental que es, también, un requerimiento de interés social: el cuidado de la familia.

Por un lado, aun cuando el mismo artículo 4to constitucional ordena que la ley proteja la organización y el desarrollo de la familia, a la que considera de interés público, no hay una infraestructura suficiente de apoyo a las madres que

participan en actividades extra familiares de cualquier índole a fin de facilitarles el cuidado de los hijos.

“Si bien hombres y mujeres somos diferentes en razón de nuestras características sexuales, la mayor desigualdad se establece a través de los sistemas educativos sexuados, es decir, es un fenómeno social explicable solo porque existe una necesidad de organización social. Las llamadas conducta sociales sexuadas no son un fenómeno natural como se pretende, son solo un efecto del condicionamiento propio de esos sistemas.”⁵⁰

El artículo 123 establece un derecho universal al trabajo y le da contenido. Sin embargo, en esta materia, la atención a la condición femenina y el cuidado para evitar la discriminación por cuestión de género son deficientes desde el mismo rango constitucional.

Si bien el artículo 123 en su fracción VII, ordena que por trabajo igual los hombres y las mujeres reciban salario igual, este mismo artículo no menciona expresamente que el género no debe ser causa de discriminación en el trabajo, y solo se refiere a las mujeres en su fracción V del apartado A en donde se reconoce la maternidad como una prerrogativa y el derecho al puerperio y la lactancia, en su fracción XXIX, en la que se otorga a las madres el derecho a que haya guarderías y en su fracción XI, inciso C del apartado B, que establece el derecho de las trabajadoras al servicio del Estado a la maternidad, en virtud de la cual debe brindárseles asistencia médica y obstétrica, medicinas, ayuda para lactancia y guarderías.

La ley federal del trabajo en el artículo 3º. Recoge con mayor precisión el principio constitucional de igualdad, ya que especifica que no podrán establecerse

⁵⁰ Pérez Duarte Alicia Elena. Los Derechos Humanos de las Mujeres y su Condición Real. Ponencia presentada en la Reunión Nacional Sobre Derechos Humanos de las Mujeres, organizada por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, en octubre de 1993.

distinciones entre los trabajadores por motivo de sexo, ahí también es retomada la prohibición de discriminar mediante el salario: en la fracción XI del artículo 5º se señala que no producirán efecto legal los contratos laborales que establezcan un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo, por consideración de sexo y en el artículo 86, se insiste en que a trabajo igual debe corresponder salario igual. Por ultimo también se ordena que las condiciones de trabajo no pueden tener diferencias por motivos de sexo salvo las modalidades expresamente consignadas en la ley.

Estas disposiciones no evitan la discriminación. En efecto, si ella se da en condiciones o salarios distintos, puede ser exigida por el trabajador; pero en realidad su forma más cotidiana es la que sufren las mujeres por el hecho de que no tienen las mismas posibilidades que los hombres de obtener cualquier trabajo que ellas se consideren capaces de realizar: por razones socioculturales o por políticas de contratación, hay trabajos destinados exclusivamente a mujeres y otros que se reservan para los hombres. Los primeros son por lo general, los menos calificados y los menos remunerados.

Los patronos condicionan la contratación de mujeres al no embarazo y a la soltería. Si unimos esto a la discriminación en la asignación de puestos de trabajo, podemos ver que con frecuencia las mujeres, a pesar de que las normas exigen que se les de un trato igual en materia laboral, son contratadas siempre y cuando no estén casadas o embarazadas en trabajos de menor calidad, por así decirlo, que los hombres.

Para evitar esta discriminación real proponemos una serie de modificaciones a la ley federal del trabajo, mediante las cuales se pueda asegurar una verdadera igualdad de oportunidades, estableciéndose un mecanismo que pueda para asegurar el respeto de los derechos de las mujeres trabajadoras, vigilando el cumplimiento de las normas laborales y de esta forma darle el valor que merece el trabajo femenino.

4.2 ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE SE DEBEN REFORMAR.

Para garantizar el pleno respecto de los derechos de la mujer y evitar la discriminación, es imperante modificar la ley federal del trabajo, y debemos empezar por modificar los principios generales del derecho laboral, que son la base de la ley, y de esta forma dar un enfoque distinto a los derechos que ya están establecidos, pero son mínimos y no protegen del todo a la mujer trabajadora, en la ley federal del trabajo se habla de la igualdad entre la mujer y el hombre, pero la ley no protege del todo a la mujer, la ley solo nos habla de la maternidad que es muy importante, pero no se ha adecuado a los cambios constantes y a los problemas que en este momento están vigentes, como ya hemos hablado en su momento no se trata de dar una excesiva protección a la mujer trabajadora, solo es cuestión de otorgar el valor que merece el trabajo de una mujer que la mayoría de las veces tiene que combinar el papel de ama de casa y mujer trabajadora dando por resultado que las mujeres se vean en desventaja frente a los hombres y por esta situación sean discriminadas por los patrones.

"Los derechos de las mujeres trabajadoras parecen fragmentados de bella poesía, son normas sustanciosas pero en algunos casos no se aplican. Aun hay muchos hombres con pocas entendederas que se niegan al trato respetuoso y digno a las mujeres en el trabajo. Esto se acentúa más por la crisis económica y la falta de empleo. Si se cumple la legislación laboral actual, que es humanista por excelencia, proporcionará auxilio efectivo para hacer frente a las necesidades de la etapa que vivimos. Los cuidados que han de tenerse para el trabajo de las mujeres, mas que un gasto oneroso hemos de verlo en su real perspectiva: es una inversión social en todo sentido del concepto, hace falta una cultura de acatamiento de la ley."⁵¹

⁵¹ Dávalos José. Ob. Cit. Pág. 194.

Con estas reformas se podrá reforzar y estableciendo una mayor cultura de igualdad entre hombres y mujeres trabajadoras, instituyéndose mecanismos para asegurar el respeto de los derechos de las mujeres trabajadoras, vigilando el cumplimiento de las normas laborales para evitar la discriminación por sexo, edad, estado civil por gravidez y por responsabilidades familiares, de esta forma se creará mayor conciencia del valor del trabajo femenino.

Otra modificación a parte de las establecidas dentro de los principios generales del trabajo es la propuesta de crear en el título quinto, dos capítulos, el primero de equidad de género, en el cual se establezca cuando se incurre en un acto discriminatorio, prohibiciones para el patrón, recurso legal que tienen las mujeres en caso de que hayan sido discriminadas, así como en que caso, el patrón tienen derecho a hacer alguna distinción sin caer en discriminación; y el segundo y ya establecido trabajo de las mujeres.

4.2.1 REFORMA AL ARTICULO 2 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El artículo 2 de la ley nos dice:

Artículo 2. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Este artículo nos habla del objetivo primordial de la ley federal del trabajo, con el que se busca que las relaciones entre los trabajadores se den de una forma equitativa y conforme a derecho, ninguna de las dos partes podrá abusar de su situación para obtener ningún tipo de ventaja.

A pesar de que este artículo habla del equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el patrón, lo aborda de una manera general, lo que buscamos con esta reforma es especificar que la ley protegerá a los trabajadores de los abusos que el patrón pudiera cometer en contra de estos, así como de cualquier tipo de

discriminación que se cometiera hacia los trabajadores hombres o mujeres, y que como ya hemos visto en la mayoría de los casos se da contra la mujer, aunque el hombre no está exento de sufrir algún tipo de discriminación. De esta forma la ley además de garantizar la armonía entre el trabajador y el patrón, buscara que se de un trato igualitario y las mismas oportunidades, para los trabajadores independientemente de su sexo.

De esta forma el texto del artículo 2 de la ley federal del trabajo será el siguiente:

Artículo 2. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones, la equidad y la justicia social; así mismo sus disposiciones garantizaran la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación entre mujeres y hombres.

4.2.2 REFORMA DEL ARTICULO 3 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 3 de la ley nos dice:

Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decente para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones discriminatorias entre trabajadores. Así mismo es de interés social promover el empleo y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

En este artículo queda plasmado el derecho y el deber que tienen toda persona de obtener un empleo, asegurando que el trabajador realizara sus labores en un ambiente de respeto hacia su persona y su trabajo, así como las condiciones en las que el trabajador se desarrollara.

En este artículo también se establece que ninguna persona será discriminada, pero al hablar de esto la ley no nos dice más, creemos necesario que la ley sea más específica enunciando los tipos de discriminación, que se puedan dar como: raza, sexo, preferencia sexual, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, estado civil, estado de gestación en la mujer, maternidad o responsabilidades familiares, de esta manera los trabajadores y las trabajadoras tendrán mejor protección de la ley cuando el patrón incurra en alguna de estas conductas y el patrón tendrá en cuenta cada una de las formas de discriminación, por lo cual el artículo 3 de la ley sería el siguiente:

Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones discriminatorias entre trabajadores, tales como raza, sexo, preferencia sexual, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, estado civil, estado de gestación en la mujer maternidad o responsabilidades familiares. Así mismo es de interés social promover el empleo y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

4.2.3 REFORMA AL ARTÍCULO 4 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Este artículo dice:

Artículo 4. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos solo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad.

fracción I se ataca los derechos de terceros en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

A) cuando se trate de sustituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya estado separado sin haberse resuelto el caso por la junta de conciliación o arbitraje.

B) cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y..

Este artículo establece que a ninguna persona se le puede impedir que trabaje siempre y cuando la actividad que desempeñe sea conforme a la ley, este derecho solo se negará cuando una autoridad competente lo determine y se ataque los derechos de terceros o se ofenda a la sociedad.

Los derechos de terceros se atacan cuando se obstaculiza a una persona su derecho de ocupar su mismo puesto en razón de haber estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor o con permiso, también se atacan los derechos de terceros cuando se niega el derecho de ocupar su mismo puesto a una mujer trabajadora, que hay estado separada de sus labores por causas de maternidad, por esto es importante que la ley contemple esta causa y así se materialice una política social con enfoque de género, reconociendo que la maternidad, además de constituir una responsabilidad individual, en nuestros tiempos, también resulta una responsabilidad social, por esto el artículo 4 se deberá modificar del siguiente modo:

Artículo 4. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos solo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad.

fracción I se atacan los derechos de terceros en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

A) Cuando se trate de sustituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya estado separado sin haberse resuelto el caso por la junta de conciliación o arbitraje.

B) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad, maternidad, o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y...

4.2.4 REFORMA AL ARTÍCULO 5 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 5 nos habla de lo siguiente.

Artículo 5. Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos sea escrito o verbal, la estipulación que establezca:

Fracción XI. Un salario que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual valor, eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

En este artículo se establece que ninguna disposición escrita o verbal surtirá efectos cuando en ella se establezca un salario menor a trabajadores que realicen labores en las mismas condiciones, solo por que los consideran diferentes, ya sea por su edad, sexo o nacionalidad, una vez mas encontramos que la ley no contempla a la mujer en los distintos roles que desempeña y por los cuales la mayoría de la veces es discriminada y su trabajo desvalorizado, por lo cual existe la necesidad de reformar la ley en este sentido y así impedir que la mujer por causa de estado de gestación, maternidad o responsabilidades familiares reciba un salario inferior por que se le considere que estas situaciones demeriten su trabajo, lo que buscamos es el reconocimientos del valor del trabajo de la mujer, mas allá de distinciones sexistas que solo nos llevan a la generación de

inequidades sociales y de género por lo cual la modificación al artículo 5 fracción XI sería la siguiente:

Artículo 5. Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos sea escrito o verbal, la estipulación que establezca:

Fracción XI. Un salario que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual valor, eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada por consideración de edad, estado civil, sexo estado de gestación, maternidad, responsabilidades familiares o nacionalidad.

4.2.5 ADICIÓN AL ARTICULO 5 DE LA FRACCIÓN 11 BIS

Con esta adición pretendemos contribuir a superar la incompatibilidad entre la participación de la mujer en la actividad económica y el ejercicio de la maternidad, ya que muchas veces el patrón obliga a la mujer a renunciar a su trabajo, por que este considera que, si la trabajadora contrae matrimonio, se embaraza o tienen a su cuidado hijos, no realizara bien su trabajo o se le tendrán que otorgar los derechos inherentes a esta situación, creando para el para el patrón un problema, por esta razón buscamos que el patrón no pueda por ningún motivo establecer que una mujer deba renunciar a su trabajo y de esta forma erradicar las practicas de despido en caso de que la mujer contraiga matrimonio se embarace o tenga que cuidar de sus hijos,

El cuidado de los hijos el matrimonio o el embarazo no crean son solo derechos y obligaciones hacia la mujer, son también responsabilidad de toda la sociedad y por lo tanto los patrones tienen la obligación de apoyar a la mujer trabajadora en esta situación. Por lo cual la adición de la fracción XI bis es esencial para evitar la discriminación hacia la mujer trabajadora, siendo el texto el siguiente:

Fracción XI bis. Renuncia al empleo por parte de la mujer trabajadora en el caso de que contraiga matrimonio se embarace o tenga a su cuidado hijos menores.

4.3 MODIFICACIÓN DEL TÍTULO QUINTO (EQUIDAD DE GÉNERO Y TRABAJO DE LAS MUJERES)

El incremento de las mujeres en el campo laboral, no se ha acompañado de la eliminación de prácticas discriminatorias y de situaciones de desventaja para ellas, lo que impone claros límites para su desarrollo como trabajadoras. Por lo cual la modificación al título quinto es un factor determinante para terminar con estas prácticas que solo nos llevan al retraso tanto económico como social, mediante esta modificación se pretende establecer, un marco jurídico bajo el enfoque de género que es fundamental para establecer principios de equidad entre mujeres y hombres como base de la justicia social; que se ha convertido en una demanda a satisfacer, a fin de lograr la igualdad de género que tanta falta hace.

Se busca la adición de los artículos 164 a-b-c-d. Cambiando de denominación el título quinto para incorporar la equidad de género en la regulación relativa al trabajo de las mujeres; Estableciéndose cuando se incurre en un acto discriminatorio, prohibiciones para el patrón, recurso legal que tienen las mujeres en caso de que hayan sido discriminadas.

4.2.6 CAPITULO I EQUIDAD Y GÉNERO

Mediante esta modificación se crea un capítulo especial de equidad y género y otro de trabajo de las mujeres en el título quinto de la ley federal del trabajo, en el de equidad y género se dan las bases para la prohibición de todo tipo de discriminación laboral en contra de la mujer, asentando que hombres y mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones. Siendo el texto el siguiente:

TITULO QUINTO. EQUIDAD DE GÉNERO Y TRABAJO DE LAS MUJERES
CAPITULO I EQUIDAD Y GÉNERO

Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres; por tal razón, se prohíbe toda discriminación laboral en su contra.

4.2.6.1 ADICIÓN DE LOS ARTÍCULOS 164A, 164B, 164C, 164D

Con la adición de los siguientes artículos se especifica cuando se da un acto discriminatorio en contra de la mujer, la prohibición para el patrón, herramientas legales que tiene la mujer para defenderse si es discriminada y cuando el patrón por alguna razón podrá hacer alguna clase distinción, por lo cual las adiciones serían las siguientes:

Artículo 164-a. Para efectos de las normas del trabajo, son discriminaciones en contra de la mujer, todos aquellos actos, directos e indirectos, desplegados por el patrón o sus representantes, mediante los cuales se impida el libre ejercicio al derecho de obtener u empleo o de conservarlo.

Artículo 164-b. Queda prohibido a los patrones o sus representantes:

- I Negarle a la persona su admisión en el trabajo por el hecho de ser mujer, por su estado civil, estar embarazada o tener a su cuidado hijos menores;
- II Exigirle a la mujer la presentación de un certificado de no embarazo, para otorgarle el empleo;
- III Despedirla del empleo por estar embarazada;
- IV Coaccionar a la mujer trabajadora, en forma directa o indirecta, para que renuncie al empleo por estar embarazada, cambiar su estado civil o tener a su cuidado hijos menores;
- V Pagarle a la mujer un salario inferior al que se pague a otros trabajadores que desempeñan la misma actividad;

VI Negarle a la mujer trabajadora el disfrute de prestaciones económicas y sociales que se otorguen a otros trabajadores;

VII Admitir en el trabajo a mujeres menores de 14 años

VIII Emplear en una jornada de trabajo mayor de ocho horas diarias a la mujer trabajadora en estado de embarazo;

IX Realizar cualquier otra distinción, exclusión o preferencia basada en el sexo, que tenga por objeto o de por resultado limitar, anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo.

Será considerada como discriminación laboral en contra de la mujer, toda conducta del patrón o de su representante, que encuadre en cualquiera de los supuestos anteriores.

Artículo 164-c. La mujer en cuyo perjuicio se hubiere realizado cualquier discriminación de las contempladas en el artículo anterior, tendrá derecho, si se trata de los casos de las fracciones I y II, a proceder según lo dispone el artículo 157 de esta ley; cuando se trate del caso de la fracción III a su elección, ejercer cualquiera de las acciones señaladas en el artículo 48 de esta ley y tratándose de los supuestos de las fracciones IV, V, VI, VII y VIII, a rescindir el contrato de trabajo en los términos de los artículos 51 y 52 de esta ley.

Cuando el patrón o sus representantes incurran en actos u omisiones referidas en la fracción IX, del artículo anterior, si se trata de los que tengan como propósitos afectar el derecho a la conservación del empleo, la trabajadora podrá elegir de entre las acciones contempladas en el artículo 48 de esta ley y si la conducta del empleador o su representante actualiza alguno de los supuestos del artículo 51 de esta ley, la trabajadora podrá optar por la rescisión del contrato por causa imputable a patrón.

Cuando la mujer trabajadora demande de su patrón la reinstalación en el empleo, serán aplicables, según el caso, las disposiciones contenidas en el artículo 49 de esta ley.

Artículo 164-d. Cuando por necesidades propias de la empresa o establecimiento, en razón de su objeto o la naturaleza de la actividad, sea necesario establecer distinciones, exclusiones o preferencias basadas en el sexo, no serán consideradas como discriminaciones laborales.

4.2.7 CAPITULO II TRABAJO DE LAS MUJERES

El capítulo II trabajo de las mujeres, seguiría regulando la protección de la maternidad y el texto sería el siguiente:

Capitulo II trabajo de las mujeres.

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

Artículo 166...

4.4 EFECTOS JURÍDICOS Y SOCIALES DE LA MODIFICACIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Los efectos jurídicos que traería consigo la modificación a la ley federal del trabajo serían los siguientes:

En primer lugar se incorporaría la protección y el ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de la mujer, se garantizaría la igualdad de derechos y obligaciones entre el hombre y la mujer trabajadora, dándole a estos una fuerza mayor al plantearlos en la ley de una manera más específica y detallada, de esta forma los principios generales del derecho laboral se fortalecerán, y el estado será el encargado de proteger a la mujer trabajadora, que pueda sufrir algún tipo de discriminación.

Mediante estas modificaciones se garantizará, la igualdad de remuneración, pagando lo mismo a hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, tomándose todas las medidas necesarias para que los patrones y los trabajadores tengan pleno conocimiento de las disposiciones legales.

Con la adición del capítulo especial de equidad de género, se garantizará el ejercicio igualitario del derecho al trabajo, y se impedirá la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio, maternidad o cuidado de sus hijos.

En la ley se establecerá cuando se comete algún tipo de discriminación y de esta forma cualquier mujer que se encuentre en este supuesto, podrá defenderse de ese acto que viola sus derechos.

El patrón en la ley encontrará los actos que tienen prohibidos realizar en contra de una trabajadora y si los llegara a realizar en la misma ley se especificará cual sería la sanción en contra del patrón, con esto la mujer se sentirá más protegida, ya que muchas veces por el miedo a perder el trabajo, y la poca protección que ofrece la ley las mujeres trabajadoras optan por no denunciar al patrón que comete actos discriminatorios en contra de ellas. De esta forma la ley se convierte en un verdadero medio de defensa contra la desigualdad laboral, y también un medio para erradicar la discriminación.

Las modificaciones a la ley federal del trabajo promoverán y garantizarán el acceso equitativo y no discriminatorio en el ejercicio de los derechos de las mujeres trabajadoras, además de mejorar el sistema judicial, se podrá facilitar el acceso a la información, el conocimiento de sus derechos facilitará los procedimientos, y trámites legales.

Los efectos sociales son los siguientes:

Se busca alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando todo tipo de discriminación, creando espacios de convivencia humana, promoviendo el aprecio por la diversidad, la tolerancia y el respeto a las diferencias sexuales genéricas de las personas.

Se tendrá una mejor educación de las personas, convirtiéndose en un instrumento que promueva la democracia como forma de vida y responda a las necesidades, exigencias y retos de nuestra sociedad en cambio, particularmente para aquellas mujeres que viven en situaciones de exclusión, marginalidad y enfrentan la discriminación y desvalorización por razones de sexo y género.

Con las reformas a la ley federal del trabajo la sociedad tendrá presente las distintas formas en las que se puede caer en una actitud discriminatoria, los patrones no podrán evadir el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres como sucede en la actualidad.

El desarrollo de la mujer en el plano laboral se potenciará mediante el empleo productivo y la igualdad de oportunidades, el acceso a los puestos de dirección y la toma de decisiones, promoviendo su independencia económica, se podrá frenar la feminización de la pobreza, fomentando una distribución equitativa de los bienes de producción, el patrimonio, las oportunidades, los ingresos y los servicios de seguridad social

La cultura por una igualdad de género se mejorará, y de esta forma avanzaremos hacia una sociedad en la cual se respeten todas las diferencias, y se de un mejor apoyo a las mujeres trabajadoras que muchas veces tienen que cumplir con el papel de madre, jefas de hogar y ser ellas quienes tengan que llevar el sustento económico de sus hogares.

CONCLUSIONES

Primera. Podemos concluir diciendo que las mujeres trabajadoras, a lo largo de la historia han sido marginadas y discriminadas. Eran educadas para conseguir marido, convertirse en ama de casa y en administradora de su hogar, se les reconocían virtudes administrativas y manuales pero nunca intelectuales. Esto se dio en todas las épocas, se le consideraba inferiores y les negaban derechos fundamentales como la educación, el trabajo con salario, la libertad de elegir con quien casarse o ser propietarias legalmente de sus bienes.

Segunda. Con la creación de la Constitución de 1917 se logran grandes cambios y es en esta constitución, en la que por primera vez se enuncian los derechos de las mujeres: como la igualdad, la protección de la maternidad, se estableció el principio de que trabajo igual, correspondería salario igual sin discriminación por sexo o nacionalidad. Es mediante esta constitución que la ley reconoce algunos derechos sociales y laborales de la mujer, y a pesar de este gran avance, es hasta 1953 cuando se reforma el artículo 34 de la Constitución y se le otorga a la mujer la plena capacidad cívica al reconocerse su derecho a votar.

Tercera. La ley federal del trabajo regula el equilibrio en las relaciones entre el patrón y el trabajador, mediante los principios generales del derecho laboral, estos principios emanan de un derecho social creado en la constitución de 1917, el cual reconoce la igualdad como premisa fundamental en las relaciones obrero patronales. Por lo cual los derechos de las mujeres trabajadoras derivan de la norma constitucional garantizando la igualdad, protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la maternidad.

Cuarta. A pesar de que la constitución y la ley federal del trabajo buscan la igualdad entre los hombres y mujeres, esta igualdad es solo es de dicho, ya que los hechos son muy diferentes y como pudimos observar, nuestra incorporación al campo laboral no ha sido suficiente para mejorar su situación social, garantizar su igualdad en condiciones de trato, y acabar con la discriminación de la que son objeto. No se

cuenta con espacios en el mercado laboral y cuando se encuentra alguno, tenemos que enfrentarnos a la discriminación, largas jornadas de trabajo ingresos bajos, hostigamiento sexual, e incumplimiento de leyes laborales por parte de los patrones o muchas veces por los mismos compañeros de trabajo.

Quinta. Las trabajadoras afrontamos dos grandes dificultades; la primera es el escaso acceso a oportunidades de trabajo; y la segunda la combinación de la jornada de trabajo con actividades domesticas, el cuidado y la educación de los hijos, con esta doble carga de roles se les dificulta su desarrollo tanto personal como laboral. La desigualdad y discriminación hacia las mujeres, hace que la situación sea aun mas difícil, pues no solo tiene que enfrentarse a las barreras son parte de una cultura de sometimiento y represión que se ha dado en todos los tiempos, también tiene que educar a sus hijos y sostener un hogar con todo lo que ello implica.

Sexta. El acceso al empleo esta determinado por aspectos como: estado civil, edad, educación y crianza de los hijos, horarios de trabajo. El estado civil es definitivo para obtener un empleo, si se es casada, divorciada o viuda no se tienen las mismas posibilidades laborales que una soltera, los patrones no contratan a las mujeres en esta situación, debido a que con una responsabilidad familiar el patrón podía tener algunos problemas relacionados con el cuidado y educación de los hijos, la maternidad. Los patrones no contratan a embarazadas, o cuando el patrón se entera del embarazo de una trabajadora la despiden, ya que en esta etapa la mujer requiere de cuidados especiales y estos son considerados por el patrón como una carga.

Séptima. La base fundamental para alcanzar la igualdad de trabajo, de oportunidades, de trato, de pago, etc. consiste en eliminar las discriminaciones que por razones de género hasta la fecha se siguen dando. Se debe alcanzar un desarrollo fundamentado en la equidad, la cual es el elemento clave para alcanzar la justicia social, y reducir la desigualdad social en todas sus formas y de esta forma superar la desigualdad derivada de la persistencia de marcos culturales y prácticas discriminatorias.

Octava. Para alcanzar la equidad de género en el ámbito laboral y eliminar la discriminación, que afecta a toda la sociedad y no solo a las mujeres, se reforman los principios generales del derecho laboral y se crea un capítulo especial de equidad y género en el cual se enumeran las conductas que se consideran como discriminatorias hacia la trabajadora, señalando los medios de defensa que tiene en contra de estas discriminaciones, así como los casos especiales en los que el patrón puede hacer alguna distinción entre los trabajadores y trabajadoras, y se deja el capítulo segundo para la protección de la maternidad; de esta manera conseguiremos el equilibrio en las relaciones entre trabajadoras y patrones, equidad y justicia, garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Quedando el texto de la ley federal del trabajo de la siguiente manera:

Artículo 2. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones, la equidad y la justicia social; así mismo sus disposiciones garantizarán la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación entre mujeres y hombres

Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones discriminatorias entre trabajadores, tales como raza, sexo, preferencia sexual, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, estado civil, estado de gestación en la mujer, maternidad o responsabilidades familiares. Así mismo es de interés social promover el empleo y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 4. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos solo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad.

fracción I se ataca los derechos de terceros en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

A) cuando se trate de sustituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya estado separado sin haberse resuelto el caso por la junta de conciliación o arbitraje.

B) cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad, maternidad, o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y..

Artículo 5. Las disposiciones de esta ley son de orden publico, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos sea escrito o verbal, la estipulación que establezca:

Fracción xl. Un salario que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual valor, eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, estado civil, sexo estado de gestación, maternidad, responsabilidades familiares, o nacionalidad.

Fracción xl bis. Renuncia al empleo por parte dela mujer trabajadora en el caso de que contraiga matrimonio se embarace o tenga a su cuidado hijos menores.

Titulo quinto. Equidad de género y trabajo de las mujeres

Capitulo I equidad y género

Articulo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres; por tal razón, sé prohíbe toda discriminación laboral en su contra

Articulo 164-a. Para efectos de las normas del trabajo, son discriminaciones en contra de la mujer, todos aquellos actos, directos e indirectos, desplegados por el patrón o sus representantes, mediante los cuales se impida el libre ejercicio al derecho de obtener u empleo o de conservarlo.

Articulo 164-b. Queda prohibido a los patrones o sus representantes:

I negarle a la persona su admisión en el trabajo por el hecho de ser mujer, por su estado civil, estar embarazada o tener a su cuidado hijos menores;

II exigirle a la mujer la presentación de un certificado de no embarazo, para otorgarle el empleo;

III despedirla del empleo por estar embarazada;

IV coaccionar a la mujer trabajadora, en forma directa o indirecta, para que renuncie al empleo por estar embarazada, cambiar su estado civil o tener a su cuidado hijos menores;

V pagarle a la mujer un salario inferior al que se pague a otros trabajadores que desempeñan la misma actividad;

VI negarle a la mujer trabajadora el disfrute de prestaciones económicas y sociales que se otorguen a otros trabajadores;

VII admitir en el trabajo a mujeres menores de 14 años

VIII emplear en una jornada de trabajo mayor de ocho horas diarias a la mujer trabajadora en estado de embarazo;

IX realizar cualquier otra distinción, exclusión o preferencia basada en el sexo, que tenga por objeto o de por resultado limitar, anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo.

Será considerada como discriminación laboral en contra de la mujer, toda conducta del patrón o de su representante, que encuadre en cualquiera de los supuestos anteriores.

Artículo 164-c. La mujer en cuyo perjuicio se hubiere realizado cualquier discriminación de las contempladas en el artículo anterior, tendrá derecho, si se trata de los casos de las fracciones i y ii, a proceder según lo dispone el artículo 157 de esta ley; cuando se trate del caso de la fracción iii a su elección, ejercer cualquiera de las acciones señaladas en el artículo 48 de esta ley y tratándose de los supuestos de las fracciones IV, V, VI, VII Y VIII, a rescindir el contrato de trabajo en los términos de los artículos 51 y 52 de esta ley.

Cuando el patrón o sus representantes incurran en actos u omisiones referidas en la fracción IX, del artículo anterior, si se trata de los que tengan como propósitos afectar el derecho a la conservación del empleo, la trabajadora podrá elegir de entre las acciones contempladas en el artículo 48 de esta ley y si la conducta del empleador o su representante actualiza alguno de los supuestos del artículo 51 de esta ley, la trabajadora podrá optar por la rescisión del contrato por causa imputable a patrón.

Cuando la mujer trabajadora demande de su patrón la reinstalación en el empleo, serán aplicables, según el caso, las disposiciones contenidas en el artículo 49 de esta ley.

Artículo 164-d. Cuando por necesidades propias de la empresa o establecimiento, en razón de su objeto o la naturaleza de la actividad, sea necesario establecer distinciones, exclusiones o preferencias basadas en el sexo, no serán consideradas como discriminaciones laborales.

Capítulo II trabajo de las mujeres.

Artículo 165.

Artículo 166.

Novena. Mediante estas reformas el acceso de las mujeres al medio laboral será en igualdad de condiciones, se mejoraran sus prestaciones laborales y se valorara como debe de ser su trabajo, creando una conciencia sobre la igualdad y la no discriminación de la mujer trabajadora, consiguiendo de esta forma el verdadero equilibrio en las relaciones laborales. Se reforzaran los principios generales del trabajo para evitar la discriminación, detallando aun mas los derechos de igualdad, que no solo las mujeres tiene si no en general todo trabajador se obligara a los patrones a no discriminar a las mujeres trabajadoras por su estado civil, edad, por su condición de madres o por la maternidad.

Décima. Con estas reformas se reconocerá el gran esfuerzo que realiza la mujer trabajadora, que la mayoría de las veces tienen que cumplir con dos papeles diferentes, el de proveedora y ama de casa, se estimulara la eliminación las desigualdades transformando la cultural de las estructuras antiguas de la división sexual del trabajo que provocan la discriminación, conciliando las responsabilidades familiares con el trabajo, de esta forma se generaran beneficios reales para la mujer con relación a su calidad de vida, compensando el esfuerzo que muchas mujeres hacen en lo laboral y familiar, teniendo una distribución más equitativa entre mujeres y hombres de los recursos del hogar y las responsabilidades de la familia

BIBLIOGRAFÍA.

1. **CASTORENA, J JESÚS.** MANUAL DE DERECHO OBRERO. 6ª EDICIÓN, MÉXICO 1984.
2. **CAVAZOS FLORES BALTASAR.** HACIA UN NUEVO DERECHO LABORAL. 2DA EDICIÓN. EDITORIAL TRILLAS. MÉXICO 1994.
3. **DÁVALOS JOSÉ.** DERECHO DEL TRABAJO I. EDITORIAL PORRÚA. 2DA EDICIÓN. MÉXICO 1985.
4. **DÁVALOS JOSÉ.** TÓPICOS LABORALES. EDITORIAL PORRÚA. 2DA EDICIÓN. MÉXICO 1998.
5. **DÁVALOS JOSÉ.** NOTAS AL LIBRO LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA DE RUSSOMANO. MOZART VÍCTOR. UNAM, 2DA EDICIÓN, MÉXICO 1981,
6. **DE BUEN DEMOFILO.** INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL DERECHO CIVIL. MADRID 1982
7. **DE LA CUEVA MARIO,** EL NUEVO DERECHO LABORAL MEXICANO DEL TRABAJO. 4TA EDICIÓN. EDITORIAL PORRÚA 1986.
8. **DE OLIVEIRA BRÍGIDA Y ORLANDINA.** EL TRABAJO FEMENINO Y VIDA FAMILIAR EN MÉXICO, EDITORIAL COLEGIO DE MÉXICO/UNAM 1996.
9. **DELGADO MOYA RUBÉN.** EL DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE. EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO 1977.
10. **GERALDO W. VON. POTOBSKY HÉCTOR G. BARTOLOMÉ DE LA CRUZ.** LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. EDITORIAL ASTREA BUENOS AIRES 1990.
11. **GONZÁLEZ GALVÁN JORGE ALBERTO.** LA CONSTRUCCIÓN DEL DERECHO. METODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN. PRIMERA EDICIÓN, UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. MÉXICO 1998.
12. **FALCÓN O'NELLY LIDIA.** LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER. EDITORIAL MONTECORVO. BUENOS AIRES 1998

13. **FIRTH CONZENS JENNY. WEST MICHAEL A.** LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO. EDICIONES MORATAS. MADRID. 1985.
14. **KURCZYN VILLALOBOS PATRICIA.** DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS. 2DA EDICIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS Y DIRECCIÓN GENERAL DE PUBLICACIONES Y FOMENTO EDITORIAL. UNAM 2001.
15. **KURCZYN VILLALOBOS PATRICIA.** IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES EN EL LUGAR DE TRABAJO. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS Y DIRECCIÓN GENERAL DE PUBLICACIONES Y FOMENTO. EDITORIAL UNAM 2001.
16. **MARTÍNEZ VIVOT JULIO J.** LOS MENORES Y LAS MUJERES EN EL DERECHO LABORAL. EDITORIAL ASTREA. BUENOS AIRES 1981.
17. **MARTÍNEZ VIVOT JULIO J.** ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES. EDITORIAL ASTREA. BUENOS AIRES 1988.
18. **RAMOS ESCANDÓN CARMEN.** PRESENCIA Y TRANSPARENCIA: LA MUJER EN LA HISTORIA DE MÉXICO. EDITORIAL EL COLEGIO DE MÉXICO. MÉXICO 1987
19. **SULLEROT EVELYNE.** HISTORIA Y SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO FEMENINO. 2DA EDICIÓN 1988. EDICIONES PENÍNSULA 1988
20. **TRUEBA URBINA ALBERTO.** DERECHO SOCIAL EN MÉXICO. EDITORIAL PORRÚA MÉXICO 1978
21. **VON GERALDO W. POTOBOSKY HÉCTOR G. DE LA CRUZ BARTOLOMÉ.** LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. EDITORIAL ASTREA. BUENOS AIRES 1990.

LEGISLACIÓN

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917. EDITORIAL PORRÚA. MÉXICO 2003.
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUAL. EDITORIAL ISEF, MÉXICO 2003.
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA. ESFINGE. MÉXICO 1995.
4. LEY DEL SEGURO SOCIAL. EDITORIAL PORRÚA. MÉXICO 2003.
5. LEY GENERAL DE LA SALUD. EDITORIAL ISEF. MÉXICO 2000.

OTRAS FUENTES

1. BIBLIOTECA DE CONSULTA MICROSOFT® ENCARTA® 2004. 1993-2003 MICROSOFT CORPORATION.
2. CABANELLAS GUILLERMO, DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL. TOMO IV. EDITORIAL HELIASTA, S.R.L., 14ª. ED., ARGENTINA 1979.
3. INEGI. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA Y (STPS), SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. VARIOS AÑOS. ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO, ENE. MÉXICO.
4. PÉREZ DUARTE ALICIA ELENA. LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y SU CONDICIÓN REAL. PONENCIA PRESENTADA EN LA REUNIÓN NACIONAL SOBRE DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES, ORGANIZADA POR LA COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS, EN OCTUBRE DE 1993.
5. [HTTP://WWW.CIMAC.ORG.MX/NOTICIAS/00JUL/00071304.HTML](http://www.cimac.org.mx/noticias/00JUL/00071304.html)
6. [HTTP://WWW.ECLAC.ORG/MUJER.HTML](http://www.eclac.org/mujer.html)
7. [HTTP://WWW.JORNADA.UNAM.MX/2000/MAR00/000308/MUJERES.HTML](http://www.jornada.unam.mx/2000/mar00/000308/mujeres.html)
8. [HTTP://WWW.YUCATAN.COM.MX/ESPECIALES/CONSTITUCION/HISTORIA.AS](http://www.yucatan.com.mx/especiales/constitucion/historia.asp)
P.