

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER
EN MÉXICO

TESIS PROFESIONAL QUE PARA OBTENER
EL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO,

P R E S E N T A:

ALBERTO GONZÁLEZ JIMÉNEZ.

ASESOR: LIC. MOISÉS SABANERO
HERNÁNDEZ.

CIUDAD UNIVERSITARIA.

2005.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI MADRE:
PUES GRACIAS A SU APOYO, ÁNIMO, PACIENCIA, AMOR
Y COMPRENSIÓN DE SIEMPRE, HE TENIDO ESTE GRAN
LOGRO.

A MIS HERMANOS:
POR EL APOYO, ALIENTO Y CARIÑO QUE SIEMPRE ME
HAN BRINDADO INCONDICIONALMENTE.

A MI PADRE:
QUIEN ME DIÓ UNA NIÑEZ FELIZ,
CARIÑO Y UN BUEN CONSEJO.

A MI NOVIA:
QUIEN ME QUIERE, APOYA Y DÁ
ÁNIMOS PARA SEGUIR ADELANTE.

A MIS TÍOS, PRIMOS, SOBRINOS Y CUÑADAS:
QUE ME DAN SU APRECIO Y ME HAN COMPRENDIDO
Y AYUDADO CUANDO LO HE NECESITADO.

A TODAS LAS PERSONAS, QUE SIN APARECER
SU NOMBRE ESTÁN EN MI MENTE, POR CONTAR
CON LA AYUDA INCONDICIONAL QUE SIEMPRE
ME BRINDARON.

A MI ASESOR DE TESIS:
LICENCIADO MOISÉS SABANERO HERNÁNDEZ,
PUES GRACIAS A SU INVALUABLE AYUDA,
CONOCIMIENTOS Y PACIENCIA, LOGRÉ
CONCLUIR MI PROYECTO DE TESIS.

A LA UNAM:
POR BRINDARME LA OPORTUNIDAD Y LOS
CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA ÉSTE
LOGRO TAN IMPORTANTE EN MI VIDA.

A LA FACULTAD DE DERECHO Y MAESTROS:
PUES GRACIAS A SUS CONOCIMIENTOS
Y LA ENSEÑANZA QUE ME BRINDARON,
TENGO HERRAMIENTAS PARA SEGUIR
ADELANTE EN LA VIDA.

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL DE LA MUJER EN MÉXICO

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL

1.1. Derecho del trabajo.....	5
1.2. Principios generales del trabajo.....	8
1.3. Relación de trabajo.....	13
1.3.1. Sujetos de la relación de trabajo.....	15
1.3.2. Elementos de la relación de trabajo.....	19
1.4. Contrato individual de trabajo.....	20
1.4.1. Modalidades del contrato de trabajo.....	21
1.5. El trabajo de las mujeres.....	23
1.6. Condiciones de trabajo.....	24
1.6.1. Jornada de trabajo.....	26
1.6.2. Días de descanso.....	28
1.6.3. Salario.....	32
1.6.4. Aguinaldo.....	34
1.6.5. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.....	35
1.7. Conceptos relacionados.....	38

CAPÍTULO II

MARCO HISTÓRICO

2.1. Antecedentes en el mundo.....	43
2.1.1. Época antigua.....	44
2.1.2. La época medieval.....	47
2.1.3. El renacimiento.....	49
2.1.4. La Revolución Industrial.....	51
2.1.5. El siglo XIX y las primeras leyes restrictivas.....	52
2.1.6. El trabajo de las mujeres en el siglo XX.....	60
2.2. Antecedentes en México.....	76
2.2.1. Sociedades Prehispánicas y Época Colonial.....	78
2.2.2. El siglo XIX y el México Revolucionario.....	82
2.2.3. La mujer mexicana en el siglo XX.....	83

2.2.4. La mujer mexicana a finales del siglo X.....	100
---	-----

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO

3.1. Fundamentos Constitucionales.....	105
3.2. Ley Federal del Trabajo.....	110
3.3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	116
3.4. Situación Internacional laboral de la mujer.....	119
3.4.1. La Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	120
3.4.2. Convenios y Recomendaciones de la OIT.....	124
3.4.3. Convenios adoptados por la OIT para el trabajo femenino.....	125
3.4.4. Recomendaciones de la OIT para el trabajo femenino.....	128
3.4.5. Convenios adoptados por la OIT, ratificados por México.....	130
3.5. Organismos que brindan apoyo a las mujeres en materia laboral.....	135
3.5.1. Instituto de la Mujer (INMUJER).....	136
3.5.2. Subprocuraduría de atención a la mujer.....	138
3.5.3. Mujeres Trabajadoras Unidas, (MUTUAC).....	138
3.5.4. Colectivo de hombres por relaciones igualitarias (CORIAC).....	139

CAPÍTULO IV

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL DE LA MUJER EN MÉXICO

4.1. Análisis Jurídico de la situación laboral de la mujer.....	144
4.2. Problemática de la situación laboral de la mujer en nuestro país.....	150
4.3. Criterios Judiciales.....	158
4.4. Propuestas para mejorar la condición laboral de la mujer.....	163

CONCLUSIONES.....	169
-------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA.....	174
-------------------	-----

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación nos referimos a un tema que desde siempre ha sido importante, además de ser de trascendencia nacional, como lo es la situación laboral de la mujer en México, lo anterior en virtud de que ésta representa un significativo papel en el mundo laboral, pues representa un alto porcentaje de trabajadores a nivel mundial y nacional. A través del tiempo ha llevado a cabo actividades laborales, trascendentales para el desarrollo de cualquier sociedad y no se le ha dado la importancia debida, es por eso que se requiere que su trabajo se tome en cuenta, se valore y se sigan creando y perfeccionando normas en pro de la igualdad jurídica con los hombres y para erradicar la discriminación hacia ellas, ya que, aunque existe un marco jurídico que las protege y tutela sus derechos, siguen existiendo una serie de irregularidades en su perjuicio, los cuales resultan perjudiciales para ellas y lesionan su dignidad, así como el principio de estabilidad en el empleo, de la misma forma, que se le deben delegar en mayor número de cargos a nivel dirección, pues aunque hay muchas mujeres que cuentan con ellos, aún es mucho mayor el número de hombres con los cargos de mas alto nivel, en virtud de que no se ha dado la importancia que merece su trabajo, conductas que van en contra de leyes nacionales y tratados internacionales ratificados por México.

De igual manera, es de destacar lo relativo a las autoridades laborales, las cuales por medio de los inspectores de trabajo vigila, aunque muy deficientemente a nuestro criterio, que se cumplan con todas las normas laborales, contenidas, tanto en la Constitución Política, Ley Federal del Trabajo, leyes reglamentarias, así como los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por México, tratándose de trabajo de las mujeres; así también, resaltamos la importancia de la instauración de organismos como el Instituto de la Mujer, con el cual se pretende que ellas tengan apoyo y asesoría correspondientes y mediante ellos y apoyo de los principales medios de comunicación se podrá crear una nueva cultura laboral en cuestión del trabajo de las mujeres.

Es de la siguiente manera como realizamos y estructuramos nuestro tema de investigación:

En el capítulo número uno definimos los conceptos de derecho laboral que están más ligados al tema que se desarrolla en la presente tesis, es decir los que más se manejan dentro de la misma y por lo tanto, es indispensable conocer, así como saber el significado de cada uno para una mayor comprensión del tema, como lo son derecho del trabajo, relación laboral, contrato de trabajo, asimismo, el trabajo de las mujeres, las condiciones de trabajo y por último tenemos a los principios rectores del trabajo. Estando los anteriores conceptos plasmados en la Ley Federal del Trabajo y en nuestra Carta Magna.

De igual manera en el segundo capítulo hacemos referencia a civilizaciones muy importantes en la antigüedad como lo eran Egipto, Galia y Germania, así como el periodo medieval, en el que las mujeres, trabajaban en mejores situaciones. En los siglos XIX y XX indicamos como se dictaron las primeras normas restrictivas en pro del trabajo de las mujeres y se gestaron importantes movimientos como la aceptación de la mujer en el trabajo exclusivo de los hombres, en virtud de que éstos partieron a la primera y segunda guerras mundiales.

Asimismo, en el capítulo tercero tocamos lo relativo al marco jurídico, es decir a las normas protectoras de la mujer, dictadas para proteger su función reproductiva, por ejemplo, medidas de higiene y seguridad en el trabajo para prevenir accidentes en el uso de las máquinas para garantizar el bienestar de las trabajadoras y del producto, sus derechos antes y después del parto; también no referimos a las normas que hablan de la igualdad jurídico-laboral con los hombres, que están contenidas en el artículo 123, Constitucional, Apartado "A" y el Apartado "B," en lo referente a las trabajadoras al servicio del Estado. Cuestión importante que señalamos es la concerniente a la situación internacional laboral de la mujer, citando a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual ha celebrado importantes

convenios y recomendaciones (tres ya ratificados por México), que reglamentan determinadas situaciones laborales importantes en pro del trabajo de las mujeres a nivel Nacional y Mundial.

En el cuarto capítulo se habla de la situación real que vive la mujer en el ámbito del trabajo en México en la actualidad, iniciando por hacer una crítica de las normas jurídicas que rigen el aspecto laboral de ellas, así como de las lagunas que consideramos que existen en la legislación laboral, en cuanto al trabajo que realizan las mujeres, como el relativo al hostigamiento sexual que sufren las mujeres por parte del patrón o de sus superiores o compañeros de trabajo. También se menciona lo concerniente a la problemática que tienen las mujeres para poder emplearse, posteriormente para mantenerse en el trabajo y desenvolverse en él, es decir para lograr mejores cargos a nivel supervisión, dirección, etc. Se analizan situaciones muy comunes de discriminación y que afectan a las trabajadoras, en su estabilidad en el empleo y para conseguirlo, cuestiones urgentes de erradicar, pues las mujeres representan un importante porcentaje de la fuerza laboral en el país; reforzando lo anterior con criterios judiciales referentes al trabajo de las mujeres y con varias propuestas importantes para que las mujeres tengan menos obstáculos para poder conseguir empleo en cualquier puesto y una vez laborando obtengan la igualdad jurídico-laboral y así realmente gocen de las mismas oportunidades que los hombres en la esfera profesional.

Por último, en la presente investigación nos referiremos, en algunos casos, a la Ley Federal del Trabajo, solamente como ley y a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como la Constitución y cuando hagamos referencia de cualquier otra ley u ordenamiento, lo haremos de forma completa, por ejemplo, Código Civil del Distrito Federal, Código Penal Federal, etc, asimismo en lugar de utilizar la palabra sexo para hacer referencia a los casos en los que queramos citar si se trata de hombre o mujer usaremos la palabra género, que consideramos más adecuada.

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL

En el presente capítulo desarrollamos los conceptos íntimamente ligados al tema de nuestra investigación y que se manejan en el ámbito laboral, además de que se emplean durante el desarrollo de la misma, como lo es el Derecho del Trabajo, el cual es importante señalar, ya que es el que engloba las normas protectoras en el ámbito laboral.

La relación de trabajo es esencial en el tema, ya que de comprobarse la existencia de ésta, derivará en el nacimiento de derechos y obligaciones entre patrón y trabajador, es decir, entre el que presta un trabajo personal subordinado y el que lo recibe.

El contrato de trabajo es otro de los puntos a tratar, contiene los datos del trabajador y del patrón, siendo el medio escrito por el cual se estipulan las condiciones laborales que van a regir durante el tiempo que se vaya a prestar el trabajo y puede ser por tiempo determinado o indeterminado.

No podemos dejar de mencionar dentro de éste capítulo lo relativo al trabajo de las mujeres, en el cual expresamos lo que entendemos por tal, es decir, no como una actividad específica de éstas, si no como al conjunto de normas jurídicas en materia de trabajo, las cuales protegen su actividad laboral en razón de su **género**, no por considerárseles individuos inferiores, si no con la principal finalidad de proteger la maternidad. También se indica como las mujeres, gracias a su lucha constante, deseos de superación, capacidad y esfuerzo, a través del tiempo y a pesar de muchas adversidades que han tenido que vencer, obtuvieron logros importantes en materia laboral.

Otro punto importante es el concerniente a las condiciones de trabajo, que son los derechos básicos que deben regir en una relación laboral, así como su aplicación sin ningún tipo de distinción, mucho menos por razón de **género**.

También señalamos los principios generales de trabajo, los cuales son de justicia social, de igualdad, de equidad, de libertad, de responsabilidad objetiva, trabajo como derecho y deber social, de estabilidad en el empleo y que son muy importantes para los trabajadores en lo relativo a la relación de trabajo, plasmados en las normas jurídicas laborales.

1.1. Derecho del trabajo

Es una rama del derecho, que se ocupa principalmente de proteger a la clase trabajadora por medio de sus normas, la cual, a lo largo de la historia ha estado en desventaja frente al patrón, porque éste como dueño de los medios de producción y del capital, en la mayoría de los casos, la ha explotado, haciéndola trabajar jornadas inhumanas por salarios bajos. Mención aparte es lo referente al trabajo de las mujeres, las cuales eran aún más explotadas, aprovechando la necesidad que tenían del trabajo, pagándoles menores salarios que a los hombres y haciéndolas laborar más tiempo. Es aquí donde el derecho del trabajo entra, ya que, por medio de sus normas regula estas situaciones de desigualdad y explotación.

Guillermo Cabanellas expresa: "Es el que regula las relaciones jurídicas entre empresarios con trabajadores y de ambos con el Estado en lo referente al trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas derivadas de la actividad laboral dependiente."¹ Lo anterior nos parece apropiado, pues nos menciona que el derecho del trabajo regula las relaciones entre empresarios o patrones y trabajadores por medio de sus normas y a su vez con el

1. CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral .Tomo I. Omeba. México, 1990 P. 156

Estado, es decir, éste debe encargarse de que las normas establecidas en la ley se cumplan a través de sus órganos jurisdiccionales. El derecho del trabajo por medio de sus normas regula las relaciones laborales entre patrones y trabajadores a la vez que el Estado se encarga de que dichas normas sean cumplidas, para lo cual tiene en función a las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, que son responsables de aplicar la ley laboral en conflictos obrero-patronales, cuestión que es importante en virtud de la desventaja en la cual se encuentra generalmente el trabajador frente al patrón. De la Cueva, en su definición, agrega lo relativo a las consecuencias jurídicas derivadas de la actividad laboral, es decir, las prestaciones a que tiene derecho el individuo por el sólo hecho de prestar su fuerza de trabajo, por ejemplo, su salario, días de descanso (séptimo día y vacaciones), así como las fijadas en la ley (salario, utilidades, aguinaldo, derecho a seguridad social, etc.), lo anterior como consecuencias mediatas. Otra consecuencia jurídica, es una rescisión de contrato al trabajador por causas estipuladas en la legislación por responsabilidad de éste, por ejemplo, estar ingiriendo bebidas alcohólicas en el trabajo o asistir al mismo en estado de ebriedad. Asimismo, el Estado crea un organismo por medio del cual se asesora y apoya al trabajador en los casos en los que haya sido despedido sin causa justificada, como lo es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Alberto Briceño lo define como: “el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de éstos últimos.”² La cual nos parece acertada, ya que, nos menciona el conjunto de normas jurídicas que garantizan los derechos básicos de los trabajadores, es decir, en sus normas están contenidos esos mínimos establecidos para que se dé ese equilibrio entre patrón y trabajador, porque generalmente, el segundo está en desventaja respecto del primero. Es importante resaltar que mediante las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo y en las cuales se contienen derechos y obligaciones para trabajadores y patrones, se logra ese equilibrio entre ambos, pues anteriormente,

2. BRICEÑO, RUIZ Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México 1999. p 24

cuando no existían tales normas había un evidente abuso por parte de los patronos hacia los trabajadores, existiendo cuestiones tales como despidos injustificados, malas condiciones de trabajo, salarios bajos, etc. Gracias a la creación de estas normas se consigue que los derechos mínimos de los trabajadores sean respetados, pero a su vez se le imponen obligaciones que debe cumplir en su trabajo.

La definición que nos parece mas adecuada es la de Néstor de Buen, quien señala que: “Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre y subordinada y remunerada, de servicios personales cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”³ Se nos hace la mas apropiada, pues en primer lugar nos menciona un conjunto de normas, las cuales van a regular la relación laboral, que nacerá al momento que se preste el servicio libre, subordinado, remunerado y personal. Se dice que es libre, porque en el estado actual del derecho laboral mexicano, sólo es objeto del derecho del trabajo el realizado libremente, no así el ejecutado forzosamente con motivo del cumplimiento de una pena; será subordinado, ya que, el trabajo o el servicio lo va a prestar bajo las órdenes de un patrón; es remunerado, pues recibe un pago por la realización del servicio; y personal por que no lo puede realizar un tercero, si no el individuo mismo que recibe el pago, o bien con el que se contrataron los servicios. Al referirse a producir el equilibrio de los factores en juego, deducimos que hace alusión a las limitaciones que se establecen a los derechos de los empleadores o patronos, mediante las normas establecidas en la ley laboral. En lo concerniente a “justicia social”, indica que se refiere a que el fin de ésta será procurar la elevación del nivel de vida de los trabajadores, a lo cual se puede llegar por medio de fórmulas o métodos muy elementales como dar a los trabajadores alimentos ropa, vivienda etc. y concluye expresando que no se puede entender un derecho del trabajo en el cual la principal preocupación no sea elevar el nivel de vida de los trabajadores.

1.2. Principios generales del trabajo

3. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Porrúa. México, 1997. Pp. 138 a 141

Es importante señalarlos, pues están estipulados en las normas laborales vigentes como protección al trabajador y por lo tanto deberán ser respetados y aplicados por parte del patrón en beneficio del trabajador, pues ayudan al equilibrio en las relaciones entre uno y otro en virtud de que el patrón está en ventaja sobre el trabajador, porque es el dueño del capital y los medios de producción; desafortunadamente en bastantes casos, éstos principios no se llevan a cabo en los lugares de trabajo.

Para Ramón Muñoz: “los principios rectores del derecho de trabajo son aquellos postulados de política jurídico laboral que aparecen expresa o tácitamente consagradas en sus normas”.⁴ Definición apropiada, pues como lo mencionamos al inicio de éste punto, éstos principios generales del trabajo quedan estipulados en las diversas normas laborales vigentes, así como en la Constitución Política, es decir, están debidamente tipificados y por lo tanto deben llevarse a cabo. La mayoría de los autores de derecho laboral coinciden en que son los siguientes:

- **Principio de justicia social.** Respecto a éste, se establece que las normas de trabajo tienden a conseguir la justicia social en la relación laboral. Según la exposición de motivos de la ley, la justicia social es la estipulada en el artículo 123 constitucional, a fin de que los trabajadores obtengan beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita, procura mediante la imposición a los patrones de determinadas responsabilidades, elevar el nivel de vida de los trabajadores, asimismo lleva al Estado a asumir responsabilidades sociales (seguro social, vivienda, etc.), para cuya atención recoge las aportaciones de patrones y trabajadores y eventualmente hace su propia aportación. Es decir, la justicia social tiene por objeto que los trabajadores alcancen su dignidad humana, mejoramiento de sus condiciones económicas y la reivindicación de los derechos.

4. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México, 1990. p. 113.

- **Principio de igualdad.** Está consagrado en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, los cuales estipulan: “Trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder salario igual”. También se indica que será nula la estipulación que establezca 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, género, nacionalidad, raza, credo religioso, doctrina política o condición social. Otro aspecto en el que se aplica éste principio es en las condiciones de trabajo, las cuales deben ser proporcionadas a la importancia de los servicios y las mismas para trabajos iguales sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, **género**, edad, credo religioso o doctrina política, con ciertas excepciones que la ley señala. Éste principio es muy interesante, ya que, nos menciona que en el ámbito laboral debe haber igualdad en todo sentido: trabajo igual, salario igual o bien las condiciones de trabajo iguales para todos los trabajadores sin distinción de ningún tipo.
- **Principio de equidad.** Significa que se debe proteger al trabajador, mediante la garantía de sus derechos mínimos y la imposibilidad de que pueda renunciar a las prestaciones que en su beneficio la legislación le concede, se apoya en el artículo 2º de la ley laboral, el cual declara que el objetivo de las normas de trabajo es conseguir el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones, implica también la tutela de los derechos del trabajador, quien es el elemento débil en la relación laboral. Lo que se pretende con éste principio es nivelar el plano en el que se encuentran trabajador y patrón mediante el establecimiento de las normas laborales respectivas, pues como ya lo apuntamos, el trabajador es la parte en desventaja en la relación laboral, por lo que éste principio es fundamental para que de éste modo, se pueda nivelar esa situación de hecho, ya que es una

realidad que el dueño de los medios de producción y el capital siempre se ha aprovechado del trabajador explotándolo.

- **Principio de libertad.** Indica que el individuo tiene plena libertad para escoger la labor o actividad que más le acomode o convenga sin más condición que la licitud, asimismo, el estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato que tenga por objeto el menoscabo o la pérdida de la libertad de la persona. A éste respecto, el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, indica que “el trabajo exige respeto para las libertades de quien lo presta”, lo que quiere decir que el trabajador podrá exigir siempre el respeto de su libertad laboral. En nuestro punto de vista es trascendental que el trabajador tenga libertad de dedicarse a la actividad que más le guste o acomode, pues esto garantiza que rinda mas en la labor que desempeña y por lo tanto que sea una persona mas productiva, cuestión que beneficia a él y a la empresa en la que labore.
- **Principio de responsabilidad objetiva en las relaciones obrero-patronales.** En lo referente a este punto, podemos concluir que la responsabilidad por los accidentes y enfermedades de trabajo deben recaer sobre el patrón, siempre y cuando no haya negligencia por parte del trabajador, lo anterior es con el fin de que el trabajador no sufra menoscabo en su salario. La exposición de motivos del artículo 106 de la ley de la materia, ratifica este principio al establecer:

“Los riesgos de la producción deben correr siempre a cargo del patrono, por lo que tiene la obligación de cubrir el salario, siempre que de conformidad con la definición de jornada de trabajo, el trabajador ponga a su disposición su energía de trabajo”.

- **Trabajo como derecho y deber sociales.** Está estipulado en la Constitución que indica que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil

y para que tal fin pueda llevarse a cabo se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, el cual no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”. Mario de la Cueva nos explica lo anterior: “la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, por ello el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de la vida que permita a los hombres el desarrollo de sus actividades”.⁵

De lo anterior concluimos que el trabajo es un derecho y un deber social, porque todo individuo tiene derecho a realizar un trabajo para así poder llevar un nivel de vida decoroso para él y su familia y asimismo serle útil a la sociedad en la que vive y en la que se desenvuelve.

- **Principio de estabilidad en el empleo.** Este principio es fundamental, ya que, todo trabajador debe tener la seguridad de que no se le va a destituir de su empleo en cualquier momento o bien cuando el patrón decida prescindir de sus servicios, ya que, perjudicaría su situación personal y familiar, es el derecho del empleado a conservar el trabajo, siempre y cuando no den motivo para su rescisión; repercute en la sociedad, porque a mayor desempleo mayor desintegración familiar y asimismo, delincuencia, en virtud de que existen en la sociedad personas que al no conseguir trabajo se dedican a robar para conseguir algún ingreso con el cual mantener a su familia y lo hacen su modus vivendi.

Referente a lo anterior, Mario de la Cueva expresa lo siguiente: “es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución

5. DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Duodécima edición. Porrúa. México 1990. P.109.

únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que haga imposible su continuación”.⁶ Nos pareció apropiada la anterior definición por su contenido específico, pues dice que hace depender su disolución sólo de la voluntad del trabajador, es decir, cabe aquí el supuesto de la ley que indica que son causas de terminación de las relaciones de trabajo: el mutuo consentimiento de las partes.

Continúa apuntando que depende la disolución sólo excepcionalmente de la voluntad del patrón, en éste caso podríamos mencionar las ocasiones en que despiden al trabajador mediante la correspondiente indemnización, estando de acuerdo el trabajador o en los siguientes casos:

- Trabajadores con antigüedad menor de un año.
- Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el individuo, por razón de su trabajo esta en contacto directo y permanente con el patrón y por lo tanto, no es posible el desarrollo normal de la relación laboral.
- En los casos de trabajadores de confianza.
- En el caso de trabajadores domésticos.
- Cuando se trata de trabajadores eventuales.

Otro segmento de la definición nos indica que la disolución depende del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, por ejemplo, tener el trabajador más de tres faltas seguidas en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada o bien tener cuatro faltas injustificadas en un periodo de treinta días, así como también que asista al trabajo en estado de ebriedad o bajo el influjo de drogas sin autorización o prescripción médica.

Y por último, indica la definición del citado autor, que también la disolución depende de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan

6. Ibidem. P. 219.

imposibles su continuación; como ejemplos tenemos la muerte del trabajador y la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital. Es decir, la estabilidad en el empleo es un principio creador de un derecho para el trabajador y un deber para el patrón.

1.3. Relación de trabajo

Es un punto que nos parece importante dentro de los conceptos generales, ya que, la mayoría de los autores así como la ley coinciden en que la sola presunción de la misma trae consecuencias jurídico-laborales tanto al patrón como al trabajador, asimismo, indica que existen varias formas de constituir una relación de trabajo, pues expresa: "cualquiera que sea el acto que le de origen." Es decir, puede ser por la sola prestación del servicio personal subordinado, para que nazca la relación laboral o por medio de un contrato de trabajo, pero debe perfeccionarse con la prestación del servicio, en virtud de que si hay contrato y no se presenta a sus actividades el trabajador, no habrá relación laboral, es decir, puede existir relación de trabajo sin que exista previamente contrato de trabajo, pero el contrato de trabajo por sí sólo no presupone la existencia de la relación laboral.

La doctrina confirma lo anterior, en virtud de que indica que la relación de trabajo no se constituye por medio de un contrato, pues éste será nulo si estipula condiciones de trabajo inferiores a las señaladas en la ley laboral, sin embargo la relación de trabajo subsistirá produciendo los efectos de legales. Un ejemplo de una situación en la cual se presta el servicio y por lo tanto, nace la relación laboral sin que medie contrato, es el caso de las trabajadoras domésticas, las cuales generalmente realizan sus labores mediante un acuerdo de palabra con el patrón o dueño de la casa, pero sin otorgarles en la mayoría de los casos las prestaciones de legales.

Para Mario de la Cueva la relación de trabajo es "...una relación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado,

cualquiera que sea el acto que le dé origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, la Ley Federal del Trabajo, los convenios internacionales, de los contratos colectivos, de los contratos ley y de sus ramas supletorias.”⁷ De ésta definición se desprenden elementos como situación jurídica, es decir, regulado por la ley; entre trabajador y patrón, como sujetos de la relación laboral; como otro elemento tenemos la subordinación, que es el deber de obediencia del trabajador hacia el patrón; y por último agrega que va a estar regulada por diversas normas y estatutos preestablecidos.

Desde nuestro punto de vista, lo que le hace falta a la definición del maestro De la Cueva, es agregar “mediante el pago de un salario”, por ser el fin que persigue el individuo a cambio de su trabajo, independientemente de las demás prestaciones a las que tenga derecho por ley, es decir, constituye un elemento esencial en la relación laboral.

Borrell Navarro indica que la relación laboral consiste en “la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica mediante el pago de un salario.”⁸ Definición que nos parece interesante, ya que indica que se presta el trabajo personal subordinado a una persona, la cual puede ser física, cuando el dueño de la empresa es un sólo individuo, pero nos menciona también que puede ser una persona jurídica o moral como lo es una sociedad anónima. A nuestro parecer es importante que el trabajador sepa a quien le esta prestando sus servicios, pues en caso de alguna controversia laboral debe de saber contra quien interpondrá su demanda.

Podemos concluir, que la sola presunción de la relación de trabajo crea derechos y obligaciones para trabajadores y patrón, ésta tiene varios elementos básicos como lo

7. DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. P. 187

8. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima Edición. Sista. México 2001. P. 195.

son los sujetos, patrón y trabajador, el primero es el que recibe el beneficio de la prestación del servicio (que es otro elemento) y el segundo es el que lo realiza, debe de haber subordinación del segundo hacia el primero; así como el pago de una retribución.

1.3.1. Sujetos de la relación de trabajo

Los sujetos que intervienen en la relación de trabajo, son trabajador y patrón, el primero siempre ha estado en desventaja respecto del segundo, que es el dueño de los medios de producción, razón por la cual se crearon las normas jurídicas laborales, para crear un equilibrio entre uno y otro.

1.3.1.1. El trabajador

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. De lo anterior, se desprende que sólo la persona física, es decir, individualmente considerada puede ser un trabajador, por lo tanto un sindicato, asociación o persona moral, no puede ser considerado trabajador; en lo referente a que debe ser un trabajo personal subordinado, implica que es el trabajador el que debe de realizar la actividad, pues cuando alguien con el propósito de no interrumpirlo llama a otro para que continúe su labor, en ese instante la primera relación laboral desaparece y nace una nueva. Existen varias clasificaciones de los trabajadores, tales como:

- **Por la estabilidad que tienen los trabajadores en el empleo.** Los podemos clasificar en trabajadores eventuales y de planta, los primeros son aquellos en que se estipula en su contrato, que la relación de trabajo será por tiempo u obra determinada, es decir, al concluir éstos, se extinguirá la relación laboral

sin responsabilidad para el patrón. Los trabajadores de planta son aquellos en que su contrato de trabajo se ha estipulado que la relación laboral será por tiempo indeterminado, lo cual indica que permanecerá en el empleo el tiempo que desee, siempre y cuando no realice actividades señaladas en la ley como causales de rescisión de contrato.

- **Trabajadores de confianza.** Esta categoría se refiere a las personas que desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, con carácter general dentro de las empresas o los relacionados con los trabajos personales del patrón. Algunas consecuencias de ser trabajadores de confianza son: No podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, pero podrán integrar sus propios sindicatos y tendrán sus propios contratos colectivos si cumplen con los requisitos de ley, sus condiciones de trabajo serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no serán inferiores a las que rijan en trabajos semejantes. La Ley Federal del Trabajo exime al patrón de reinstalar al trabajador de confianza mediante el pago de la indemnización correspondiente.

Es importante resaltar que la ley laboral da preferencia a la mano de obra mexicana sobre la extranjera, pues establece que en toda empresa debe haber por lo menos el noventa por ciento de trabajadores mexicanos; en cuanto a técnicos y profesionales, si no hay mexicanos en alguna especialidad determinada que requiera la empresa, se podrá contratar extranjeros, pero sólo de manera temporal y que no excedan del diez por ciento de los de la especialidad, además de que se debe capacitar a los mexicanos para que en cierto tiempo ocupen dichos cargos, medida acertada y justa, pues los trabajadores mexicanos deben tener preferencia en los centros de trabajo sobre los extranjeros.

En cuanto a lo consignado respecto a la contratación temporal de técnicos y profesionales, en la práctica podemos darnos cuenta de que no se aplica, pues en muchas empresas se les contrata por tiempo indefinido. Otra cuestión con la cual no

estamos de acuerdo es la relativa a contratar sin restricción a gerentes generales y administradores extranjeros, en virtud de que esos cargos tan importantes dentro de las empresas, con mayor razón, deben estar ocupados por mexicanos y no por gente de otra nacionalidad.

Existe un punto importante referente a las personas que quieran ir a laborar en el extranjero, ya que la ley los protege celebrando convenios con la empresa contratante, en los que se estipula que los trabajadores deberán ir con contrato firmado en el cual se estipulen las condiciones y demás prestaciones, además correrá por parte del patrón gastos de repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación.

1.3.1.2. El patrón. Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, independientemente de la labor que se desempeñe, es la que cuenta con elementos propios suficientes para responder de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, asimismo la ley señala que si el trabajador, conforme a lo pactado o la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de éstos. Néstor De Buen señala que: “el concepto de patrón en la Ley Federal del Trabajo vigente, omite los elementos subordinación y pago del salario, es decir que resulta correcto, pero insuficiente”.⁹

La doctrina indica que se entiende por patrón, aquella parte que en la relación laboral recibe la prestación ajena con fines de lucro, es la que contrata al trabajador para que preste sus servicios. En nuestra opinión a la anterior definición, basada en la doctrina y la ley, le falta el elemento de la subordinación, pues en caso de que no se dé, no podrá ser considerado patrón, podemos citar, por ejemplo, el caso de un doctor que es llamado para atender a un paciente a domicilio, ésta prestando sus servicios, pero por honorarios solamente sin que el que lo llamó pueda ser

9. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. P. 452.

considerado su patrón, pues no existe el elemento de subordinación. Otra cuestión sería que trabajase para una clínica y sea enviado a atender al enfermo a su domicilio, entonces si se da la subordinación, pues el doctor fue enviado por su patrón y por el deber de obediencia, que implica la subordinación cumple con el mandato. También, a nuestro criterio, falta el elemento de retribución que es la que debe dar el patrón al trabajador por sus servicios y que es importante, en virtud de que es el principal fin que se persigue al prestar el trabajo.

- **Patrón intermediario.** Es la persona que contrata o interviene en la contratación de trabajadores para que presten servicios a un patrón, no siendo considerados como intermediarios, si no patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. Como ejemplo de lo anterior tenemos a las empresas de limpieza que encargadas de tal labor para determinados lugares como los bancos u otras empresas privadas.
- **Patrón sustituto.** Esta figura se crea con la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones pasadas, presentes y futuros derivados de la relación de trabajo.

Este es solidario responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de las leyes laborales, nacidas antes de la fecha de sustitución hasta por el término de seis meses, una vez concluido el plazo, todas las acciones del trabajador emanadas de la relación de trabajo, las deberá ejercer contra el nuevo patrón. La sustitución patronal en ningún caso afectará la relación de trabajo, porque es una situación jurídica establecida ente el trabajador y la fuente de trabajo.

1.3.2. Elementos de la relación de trabajo

Como principales e indispensables elementos de la relación de trabajo y sin los cuales no se podría considerar como tal, tenemos los siguientes:

- **Prestación de un trabajo personal subordinado.** Es decir, para que se considere una relación como laboral, es necesario que el trabajo que se preste a un patrón o empresa, sea de manera personal y no por medio de otra persona, por ejemplo, cuando alguien, con el afán de terminar su labor, contrata a un tercero para que lo haga, entonces se terminará la relación jurídica con el primero y nacerá una nueva con el tercero.

Asimismo la subordinación consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contratado. Podemos afirmar que si no existe este elemento, aunque haya un trabajo personal y medie el pago de un importe como contraprestación por el trabajo prestado, no habrá relación laboral. Un claro ejemplo lo encontramos en el caso de un abogado que ejerce libremente su profesión y a quien se le solicitan sus servicios por los cuales se le paga una cantidad de dinero previamente convenida; podemos advertir el caso anterior, en el que existe la prestación de un trabajo de carácter personal y el pago del importe del mismo, pero no existe la relación laboral regulada por la ley, en virtud de que dicha relación carece del elemento indispensable de subordinación, es decir, el abogado no acata toda orden de la persona que lo contrató, sólo le proporciona sus servicios para que resuelva determinada situación legal.

- **Que se preste mediante el pago de un salario.** Se debe presentar éste elemento, para que una relación se considere laboral, pues todo servicio que preste el trabajador debe ser mediante el pago de un salario, ya que, es el fin principal que pretende el trabajador al prestar sus servicios: la obtención de

una remuneración con la cual va a subsistir y asimismo, elevar su calidad de vida. Así está estipulado constitucionalmente, pues se indica que a nadie se le puede obligar a prestar sus servicios personales sin la justa retribución, a su vez el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo indica que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para la persona que lo realiza y su familia, es decir, entendemos esto como la retribución o salario remunerador que debe recibir el individuo por su actividad laboral. Existen tablas en la Ley Federal del Trabajo, en las cuales se estipula cual es el salario mínimo que debe recibir un trabajador según la zona en donde trabaje.

1.4. Contrato de trabajo

Según la Ley Federal del Trabajo e independientemente de la denominación y forma que le otorguen las partes, debemos considerar como contrato de trabajo a aquél en virtud del cual una persona física, que se denomina trabajador, se obliga a prestar a otra persona física o moral denominada patrón, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Es bilateral porque impone derechos y obligaciones para el patrón y para el trabajador; el consentimiento puede ser expreso o tácito; el objeto debe ser lícito y posible; debe haber capacidad jurídica, tanto del patrón como del trabajador para que el consentimiento sea válido; en el contrato de trabajo pueden omitirse el objeto y el salario, sin embargo producirá todos sus efectos en el ámbito del derecho del trabajo.

Podemos afirmar que sus elementos esenciales son los mismos que constituyen la relación de trabajo analizada en el punto anterior. El contrato de trabajo debe constar por escrito y en él se tienen que especificar las condiciones de trabajo (las cuales analizaremos más adelante y que son jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario y participación de los trabajadores en las utilidades de las

empresas), así como también el nombre, nacionalidad, edad, sexo o género, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.

Deben hacerse dos ejemplares por lo menos, para que quede uno en poder de cada parte. Sólo podrá modificarse mediante acuerdo entre trabajador y patrón; en cuanto a las condiciones de trabajo y demás disposiciones, no pueden alterarse por el patrón a su arbitrio, si lo hace, el trabajador puede rescindir legalmente el contrato, pues se trata de causas graves como puede ser la disminución del salario o no recibirlo en fecha o lugar acordados. También concurriendo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, tanto el patrón como el trabajador pueden solicitar por escrito las modificaciones de las condiciones de trabajo, justificando la procedencia de su petición.

El trabajador, por ejemplo, podrá solicitar la modificación cuando el salario no sea remunerador o cuando sea excesiva la jornada de trabajo de acuerdo con la naturaleza de la actividad que desarrolle. El patrón lo podrá hacer cuando ocurran circunstancias económicas que lo justifiquen, como podría ser el caso de la falta de ingresos o ventas, debiéndose tramitar ésta promoción mediante el procedimiento relativo a los conflictos económicos de orden relativo.

1.4.1. Modalidades del contrato de trabajo

Existen diferentes contratos de trabajo en el ámbito laboral, de ente los cuales destacan:

- **Contrato individual de trabajo y contrato colectivo de trabajo.** El primero es celebrado entre un solo trabajador y el patrón, contiene los datos mencionados en el segundo párrafo de éste punto; el segundo es el convenio celebrado por uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el

trabajo en una o mas empresas o establecimientos. Para el patrón será obligatorio celebrar el contrato colectivo cuando lo demande el sindicato que represente la mayoría de los trabajadores; las estipulaciones del contrato colectivo se aplicarán a todas las personas que laboren en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con excepción de los empleados de confianza. Debe celebrarse por escrito, se hará por triplicado para que el sindicato se quede con un ejemplar, el patrón con otro y el tercero sea entregado a la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, puede celebrarse por tiempo determinado o indeterminado o por obra determinada. La legislación nos indica que se presume la existencia del contrato entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, también establece que la relación de trabajo y el contrato de trabajo celebrado, producen los mismos efectos.

- **Contrato por obra o tiempo determinado o para inversión de capital determinado.** Es decir en los primeros casos cuando finalice el tiempo pactado, se concluya con la obra o se termine el capital, pactados en el mismo, se dará por terminada la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón de mantener al trabajador como su empleado.

En el caso de que no se especifique plazo, se entiende que será por tiempo indeterminado o de planta, con fundamento en el principio de estabilidad en el trabajo consagrado en la Constitución Política, motivo por el cual debe indicarse en todo contrato claramente la duración del mismo, ya sea que se trate de contrato por tiempo determinado o indeterminado.

1.5. El trabajo de las mujeres

En el presente punto no damos una definición del trabajo de la mujer, lo que hacemos es delimitar lo que entendemos por tal, ya que durante muchos años la mujer fue sujeto ajeno al derecho, pero gracias a su capacidad, tenacidad y lucha

por alcanzar el reconocimiento en su favor de los derechos que la ley consigna para toda persona, poco a poco se le fueron reconociendo tales, hasta alcanzar la igualdad jurídico- laboral con el hombre, ya que, en la legislación laboral actual, la mujer tiene los mismos derechos y obligaciones en el desempeño de sus trabajos, sin que por razón de su **género** gocen de privilegio alguno, pues aunque hay normas que se aplican especialmente a las mujeres, sólo son con el fin de proteger la maternidad.

Así, por trabajo de las mujeres entendemos, desde un punto de vista personal, el conjunto de normas contenidas en la ley, que tienden a proteger las actividades de la mujer del ámbito laboral, es decir, no debemos entender el trabajo de las mujeres como una actividad en específico de éstas, sino a las normas que las protegen en determinadas circunstancias en razón de su **género** (principalmente para proteger la maternidad), pero a la vez no se debe dejar de reconocer su capacidad laboral e intelectual y por esta razón, darle las mismas oportunidades que al hombre y asimismo dejar que ésta logre su pleno desarrollo en el ámbito laboral.

Por lo anterior, estamos de acuerdo con la opinión del maestro Trueba Urbina que nos expresa lo siguiente:

“La justa paridad en cuanto a derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, no impide que el legislador establezca protección especial para ellas, cuyo propósito no es discriminatorio, si no biológico y social, es decir, la tesis que propicia la igualdad de hombres y mujeres ante la ley, no implica identidad entre unos y otros por la natural diferencia biológica de **género**”.¹⁰

Comentario que nos parece acertado, pues la igualdad a que se refiere la ley laboral es jurídica, no física ni biológica, con razón de que la capacidad laboral e intelectual es independiente de estos aspectos. Podemos indicar, entonces, que a la mujer no

10. Ley Federal del Trabajo Comentada. Por TRUEBA URBINA, Alberto. Septuagésima cuarta edición. Porrúa. México, 1996. P.109.

se le deben desconocer, minimizar ni disminuir sus capacidades para el trabajo, porque ha demostrado a lo largo del tiempo, su capacidad para desempeñar las funciones y actividades que se le encomiendan y asimismo, para desempeñar cualquier cargo a nivel directivo.

1.6. Condiciones de trabajo

La ley no da una definición de éstas, pero podemos indicar que son las condiciones y derechos que tienen los sujetos en una relación laboral, los cuales en ningún caso podrán ser inferiores a los fijados en la ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e idénticas para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, edad, género, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la ley.

Al respecto Mario de la Cueva indica: “son normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud de la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.¹¹ Estamos de acuerdo con la anterior definición, pues la jornada de trabajo, días de descanso y las vacaciones son indispensables para conservar la salud y la vida de los trabajadores, la cual conlleva a un mayor rendimiento en el trabajo; y agrega: “...que son normas que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”, como lo son los salarios y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Las principales condiciones de trabajo (aunque no las únicas) consignadas en la Ley Federal del Trabajo son:

- Jornada de trabajo.
- días de descanso.

11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. ob. Cit. P. 266.

- Vacaciones.
- Salario.
- Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Deberán constar por escrito y podrán modificarse a petición del patrón o bien del trabajador, asimismo estamos de acuerdo con varios autores al opinar que el título tercero de la legislación laboral no comprende todas las condiciones de trabajo, pues al incluir las anteriormente mencionadas deja fuera a otras normas que deben ser consideradas también como condiciones de trabajo, tales como los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, derecho a habitación por parte de los trabajadores, derecho de antigüedad, de preferencia y ascenso, los cuales también son derechos obtenidos por los hombres en virtud de su trabajo.

Las condiciones de trabajo son normas que se aplican a hombres y mujeres como consecuencia de la igualdad jurídica entre ambos, consignadas en las leyes laborales mexicanas, pero por motivo de la maternidad se aplicarán distintamente en la mujer, por ejemplo, en el caso de los días de descanso, a la mujer se le otorgarán seis semanas antes y seis posteriores al parto con goce de salario íntegro, asimismo, para efectos de antigüedad en el empleo se le computarán como días de trabajo efectivo; lo mismo sucederá respecto al reparto de utilidades. Con respecto a la jornada laboral, cuando la mujer se encuentre en periodo de lactancia disfrutará de dos periodos de descanso de media hora cada uno para alimentar a su bebé, de los cuales ella decidirá a que hora los toma.

1.6.1. Jornada de trabajo

Es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo. De lo anterior, podemos deducir que el individuo puede presentarse a su trabajo, es decir, estar a disposición del patrón y aunque materialmente no labore se considera jornada de trabajo. Así, podemos entender, que la necesidad de limitar la jornada de trabajo tiende a diversos aspectos médicos, psicológicos, económicos y

sociales, esta limitación no debe ser general, pues debe atender a las características propias de cada relación laboral, a su naturaleza o actividad, pues si es una relación laboral en que se requiere de un esfuerzo físico o mental considerable, la jornada de trabajo debe ser menor de ocho horas.

La situación actual que se contempla en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo respecto a la limitación de la jornada de trabajo, es la de señalar una jornada máxima de ocho horas, en general para toda relación laboral (pues se considera una jornada humanitaria), la cual puede verse incrementada por situaciones previstas en la misma ley, como lo son las jornadas extraordinarias.

Así, la Constitución y la Ley Federal del Trabajo (artículo 123, fracción XVII, inciso a y 5º, fracción III, respectivamente), establecen como nula la jornada de trabajo inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la naturaleza del trabajo.

La jornada de trabajo, de acuerdo con la legislación laboral vigente, se clasifica de la siguiente manera:

- **Jornada diurna:** Es la comprendida entre las seis y las veinte horas con una duración máxima de ocho horas.
- **Jornada nocturna:** Comprende de las veinte a las seis horas, con una duración máxima de siete horas.
- **Jornada mixta:** Comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende más de tres horas y media se considerará jornada nocturna. Su duración es de siete horas y media.

- **Jornada especial:** Es la acordada por los trabajadores y el patrón, la cual excede del máximo legal diario con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquier otra modalidad equivalente.
- **Jornada extraordinaria:** Es aquella que se prolonga por las circunstancias extraordinarias (por ejemplo cuando hay carga de trabajo) y no puede exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana, es decir nueve horas a la semana como máxima. Se pagarán al doble de los que se paga una hora normal de trabajo, pero en caso de que excedan las 9 horas a la semana estipuladas, se deberán de pagar al triple.

Consideramos conveniente por parte del legislador haber hecho la anterior clasificación, en virtud de que a través de ésta regulación se logra que se pague lo justo al trabajador por razón del horario en que se desempeñe y por la cantidad de horas que trabaje, es decir, con esto se frenaron las jornadas excesivas de trabajo y también en caso de que se trabajen horas adicionales o extraordinarias se pague lo justo por laborar esas horas demás.

Podemos también observar que en la jornada especial se rebasan las ocho horas diarias de trabajo establecidas como máximo en la ley, pero no se paga un excedente por esas horas adicionales, si no que con esto se logra descansar un día más a la semana, es decir, se trabajan sólo cinco días y se descansan dos, situación que consideramos positiva, pues gracias a ella, el trabajador logra tener un día más para reponer sus energías, tener más convivencia familiar y además poder dedicarse a cualquier otra actividad recreativa, como practicar algún deporte, cuestión importante, pues en nuestra opinión, lo anterior generalmente reeditúa en un mayor rendimiento y productividad en el ámbito laboral y por lo tanto también favorece al patrón o empresa.

1.6.2. Días de descanso

Son aquellos en los cuales el trabajador no presta sus servicios a la empresa en la cual labora, ya sea por estar estipulados en la ley o por acuerdo entre éste y el patrón, pero en el caso de los que deban laborar por la naturaleza del trabajo que se desempeñe, se pagará un salario doble y son los siguientes:

1.6.2.1. Días de descanso semanal.

El descanso semanal es una causa legal de interrupción de la jornada laboral estipulada en el artículo 69 de la ley, que establece que “por cada 6 días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro”. En los trabajos que requieran de una labor continua, trabajadores y patrón fijarán de común acuerdo los días de descanso semanal, procurando que éste sea el día domingo. Asimismo, los trabajadores que presten sus servicios el día domingo, tendrán derecho a una prima adicional del 25% sobre el salario de los días ordinarios.

El descanso semanal se justifica por el hecho de que el trabajador necesita por lo menos de un día completo para romper con la tensión a que está sujeto en virtud del trabajo y recuperar parte de la energía perdida por la misma causa. La razón por la que se procura que el día de descanso sea el domingo se debe a que ese día por costumbre, es cuando se puede reunir toda la familia para convivir y realizar diversas actividades sociales, culturales, deportivas, etc. Los trabajadores no están obligados a trabajar en su descanso semanal, si lo hacen, recibirán un salario doble por el servicio prestado.

Otra cuestión que es importante mencionar es que según la naturaleza del trabajo es como se otorgarán los descansos, es decir, no es forzoso que todos los trabajadores descansen el mismo día, por ejemplo, en las tiendas de autoservicio en las cuales se labora toda la semana al público, los descansos se podrán ir rotando, por ejemplo,

unos trabajadores podrán descansar los días lunes, otros los martes, etc., para que de éste modo se cubra toda la semana sin que se descuide la actividad de determinada empresa.

1.6.2.2. Días de descanso obligatorio

La finalidad del descanso obligatorio difiere de la del descanso semanal, pues tiene como objetivo que los trabajadores puedan conmemorar ciertos sucesos relevantes para el país o para ellos mismos. Por lo tanto, estamos de acuerdo con Briceño Ruiz en llamarlos: “descansos cívicos, ya que el propósito del legislador, es que el trabajador pueda enaltecer su espíritu cívico”.¹² Los días de descanso obligatorio son los siguientes: 1o de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1ero de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1o de diciembre, de cada 6 años, 25 de diciembre y los que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectos de jornada electoral. Hay ocasiones en que por necesidades de las empresas, los trabajadores tienen que prestar sus servicios en días de descanso obligatorio, lo cual se llevará a cabo mediante acuerdo entre trabajadores y patronos, pero de no hacerlo así, resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente; en caso de que suceda lo anterior los trabajadores serán retribuidos, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, con un salario doble por el servicio prestado, es decir se le compensará por laborar el día de su descanso obligatorio.

1.6.2.3. Descansos pactados en los contratos colectivos del trabajo.

Los trabajadores a través de la contratación colectiva, puede obtener días de descanso distintos a los semanales y obligatorio, así pueden obtener tantos días como el patrón acceda a concederles. (Jueves y viernes santo, 12 de diciembre, día de muertos, día de la raza, cumpleaños del trabajador, etc).

12. BRICEÑO, RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob. Cit. P. 198.

Éste tipo de descansos se da, como su nombre lo indica, en los contratos colectivos de trabajo, mediante el sindicato y también se aplicará lo relativo a que si el trabajador tuviera que laborar en uno de ellos, recibirá independientemente de su paga, un salario doble por el servicio prestado.

1.6.2.4. Vacaciones.

Partiendo de la consideración de que el someterse a la disciplina que impone la prestación del servicio va acumulando a través del tiempo fatigas que no pueden ser superadas con el simple descanso semanal, se concede al trabajador las vacaciones, que permiten al trabajador ese descanso necesario, a la vez que puede intensificar su vida familiar y social, lo cual hace que recupere energías y deseos de cumplir con su trabajo. Estamos de acuerdo con Ernesto Krotoschin en el sentido de que el otorgamiento de las vacaciones pagadas formen parte de un interés recíproco del patrón y del trabajador: “Para el trabajador es indispensable que una vez por año tenga un descanso prolongado para la conservación de la salud y la obtención de nuevas fuerzas físicas y morales, por otro lado la renovación de su capacidad laboral, favorece al empleador, por esta razón se justifica que tenga que seguir pagando la remuneración aunque el trabajo temporalmente no se preste; ésta retribución constituye, la contraprestación por la labor, que el trabajador con renovadas fuerzas, realiza durante el resto del año”.¹³

La ley señala que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y aumentará en dos días hasta llegar a doce, por cada año subsiguiente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios. Los días que comprende el periodo vacacional son laborables, por lo cual no pueden computarse ni quedar

13. KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. De Palma. Argentina 1998. p. 432.

comprendidos los de descanso semanal o los obligatorios, que aún cuando al coincidir incrementa el número, no alteran su pago.

Las vacaciones para los trabajadores que laboran esporádicamente y por temporada se determinan proporcionalmente al número de días laborados anualmente; igualmente se determinarían las vacaciones de los trabajadores que no alcancen a cubrir un año completo, así como el monto del pago por este concepto.

El periodo de vacaciones debe disfrutarse en forma continuada, es decir, que no debe dividirse, pero con base en la ley, que nos indica que los trabajadores deberán disfrutar en forma continua de seis días de vacaciones al cumplir el primer año de servicios, podemos deducir que un trabajador con derecho a más de seis días de vacaciones, por tener más de un año de servicios, podrá gozarlas en 2 o más periodos, asimismo se podrán compensar con una remuneración aquellos días de vacaciones que excedan de los mínimos legales a que se refiere el artículo 76 de la ley laboral, lo cual lo realizan muchos trabajadores, pues prefieren obtener una cantidad de dinero que descansar, debido a su precaria situación económica. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones deberán otorgar anualmente a los trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella, el periodo de vacaciones que le corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo. El trabajador puede reclamar el otorgamiento de las vacaciones ante la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, mediante un procedimiento especial establecido en la ley.

1.6.3. Salario

El salario constituye una condición de trabajo muy importante, porque es el principal fin por el cual el trabajador se emplea. La voz de salario viene del latín *salarium* y este a su vez de *sal*, porque fue costumbre antigua dar una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos. Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Estamos de acuerdo con la definición del maestro Briceño, agregándole

algunas palabras: “es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (y a consecuencia de éste), nunca inferior a la marcada en la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y de su familia”.¹⁴

Agregamos “a consecuencia de éste”, porque consideramos que hay ocasiones en las cuales se paga el salario al trabajador sin que realice labor alguna, como es el caso de vacaciones, días de descanso, etc, pero son consecuencia de que el trabajador haya prestado sus servicios anteriormente, pues a ningún trabajador se le pagan vacaciones o días de descanso, sin antes haber laborado un periodo determinado. (Por ejemplo un día descanso por cada 6 laborados, 6 días por cada año de servicios, etc). También estamos de acuerdo con diversos autores en el sentido de que al salario debe considerársele como un instrumento de justicia social, más que como una contraprestación por el servicio prestado.

El salario debe de ser remunerador, es decir, suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural para promover la educación obligatoria de los hijos; equivalente al mínimo cuando menos; determinado o determinable, pues el trabajador debe saber el monto de su salario y cubrirse periódicamente. Con respecto a las personas que desempeñen un trabajo material, el plazo no podrá ser mayor de una semana y de 15 días para los demás trabajadores; debe pagarse en moneda de curso legal no pudiendo hacerse por otros medios como mercancías vales, fichas, o cualquier otro con que se pretenda sustituir la moneda (sin embargo puede realizarse mediante cheque o bien depositándola en alguna cuenta bancaria de nómina). Asimismo, el patrón que no le cubra a su trabajador el salario mínimo general o profesional establecido, falta al cumplimiento de preceptos laborales, pero también puede incurrir en la comisión del delito de fraude al salario.

14. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob. Cit. P. 356.

1.6.3.1. Normas protectoras del salario

Están designadas en los artículos 98 a 116 de la Ley Federal del Trabajo y entre los más importantes podemos mencionar las siguientes:

- Los trabajadores dispondrán libremente del salario, el derecho a percibirlo es irrenunciable, se debe pagar directamente al trabajador (salvo cuando esté imposibilitado para cobrarlo personalmente por alguna incapacidad, por ejemplo).
- Debe pagarse en efectivo y en moneda de curso legal, no será objeto de compensación alguna, el patrón no puede suspender su pago, esta prohibido imponer multas a los trabajadores (pero hay excepciones, por ejemplo las multas a los deportistas por indisciplina).
- Se debe pagar en el lugar donde trabaje, debe efectuarse en día laborable dentro de las horas de trabajo o inmediatamente después de terminada la jornada, están prohibidos los descuentos al salario (salvo excepciones estipuladas en la ley como pensiones alimenticias, pago de abonos para cubrir préstamos al INFONAVIT, etc.), los salarios devengados y las indemnizaciones a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito.

Otra norma protectora del salario es el principio de igualdad, consagrado en el artículo 123 constitucional, fracción VII y 86 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales estipulan que “a trabajo igual, desempeñado en puestos, jornadas y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder igual salario, sin tener en cuenta **género** ni nacionalidad”. Pero hay situaciones, en las cuales no se aplica dicho principio por razones estipuladas en la misma ley y por lo tanto no violatorias de la misma como lo explica Miguel Borrell: “...la ley laboral establece normas particulares para la determinación de salarios de ciertos trabajos especiales, como los que se prestan en

buques, aeronaves, ferrocarriles y auto transportes, así como los que realizan actores, músicos y deportistas profesionales consignados en la legislación, no siendo violatorio el principio de igualdad de los salarios cuando se apliquen éstas normas atendiendo a elementos o razones de categoría, ruta, importancia, tiempo y lugar para el desempeño de los trabajos contratados,”¹⁵ por ejemplo, en el caso del personal de buques, no ganará lo mismo el capitán que un mozo.

1.6.4. Aguinaldo

El significado original del término aguinaldo era el de un regalo o propina que se daba por motivo de las fiestas de navidad. Durante largo tiempo se fue haciendo costumbre que los patrones gratificaran a sus empleados en esa época del año, con el importe de una mensualidad o parte de ella, es decir, de una situación voluntaria por parte de los patrones, pasó a formar parte de la legislación, ya que, la costumbre hace ley, perdiendo la calidad de donativo para ser una obligación jurídicamente exigible.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se indica que: “...el pueblo mexicano celebra algunas festividades en el mes de diciembre que lo obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con sus salario, porque esta destinado a cubrir necesidades diarias, por lo que es necesario una compensación en esas fechas para que puedan cubrir esos gastos...” Motivo por el cual se incluye en la legislación la obligación del patrón de pagar un aguinaldo anual al trabajador. No existe una definición legal de aguinaldo, pero la Suprema Corte de Justicia de la Nación nos dice que la cantidad entregada al trabajador una vez por año por concepto de gratificación, se debe considerar sinónima de aguinaldo.

15. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima edición. Sista. México 2001. P. 123

El artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo estipula que: “los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario por lo menos”. Los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuera éste, debiendo tomar en cuenta el salario que el trabajador esté devengando al momento de que se hace el pago. Es decir, que no importa que al trabajador le hayan aumentado el sueldo recientemente, es obligación de la empresa tomarlo como base para el pago correspondiente del aguinaldo.

1.6.5. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es una medida acertada, la cual nos parece equitativa para el patrón y trabajador, puesto que el primero aporta capital y materia prima y el segundo su fuerza de trabajo para que la empresa o industria produzcan, además de que consideramos que con ésta el trabajador desempeñará su labor con mayor dedicación y eficacia, ya que tendrá el interés personal en la prosperidad de la empresa. Es una prestación ajena al salario, porque es una parte que le corresponde al trabajador sobre los ingresos obtenidos de la empresa. El doctor Miguel Borrell nos da su definición, a la cual nos adherimos:

“El reparto de utilidades es una institución legal, que deriva de lo dispuesto en el inciso IX del artículo 123 apartado “A” de la Constitución y consiste en el derecho de los trabajadores de planta o eventuales cuando han prestado sus servicios durante 60 días o más, a recibir de ésta, cuando tiene utilidades, un porcentaje de las mismas, prestación anual adicional, que es independiente y distinto del salario, que no es fija, que tiende a afianzar el equilibrio entre los dos factores de producción y cuyo porcentaje, previo al cumplimiento de los requisitos y el procedimiento establecido en la ley, es determinado por la comisión nacional para la participación

de los trabajadores en las utilidades de las empresas y se reparte con vista a la renta gravable declarada por la empresa en el ejercicio fiscal de que se trate, sin hacer ninguna deducción.”

Y agrega: “El reparto de utilidades, que no significa que el trabajador pueda intervenir en la dirección o administración de la empresa (artículo 123 constitucional fracción IX, inciso f, y 131 de la ley), tiene un fundamento humano y de justicia distributiva, pues se considera que las empresas obtienen utilidades en virtud de sus actividades, es tanto por la aportación de la inversión del empresario, como por la aportación del trabajo de los obreros, por lo que es justo y equitativo que participen o reciban una porción de las mismas, lo que además debe servirle de estímulo para desarrollar con mas esmero y eficiencia su trabajo.”¹⁶

1.6.5.1. Empresas exentas de pagar utilidades

Aunque el reparto de utilidades es un derecho de los trabajadores existen empresas exentas del pago de reparto de utilidades como lo son:

- Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento; las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento; las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración; las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro; el IMSS y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por

16. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. P.124

ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio.

1.6.5.2. Sujetos sin derecho a reparto de utilidades

También existen excepciones para que algunos trabajadores queden exceptuados de recibir el pago de utilidades. (Artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo):

Directores, administradores y gerentes generales de las empresas; trabajadores domésticos; trabajadores eventuales que no hayan laborado por lo menos 60 días durante el año de que se trate; trabajadores de confianza, si el salario que perciben es mayor al que corresponde al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa o a falta de este al de planta con la misma característica, aumentado en un 20%.

En lo referente al término para realizar el reparto de las utilidades, el artículo 122 de la citada ley, dice que debe efectuarse anualmente, dentro de los 60 días de presentada la declaración del impuesto sobre la renta, es decir en que debe pagarse ese impuesto anual, o de la fecha tope en que debe ser presentada dicha declaración, generalmente este pago se hace en el mes de mayo. El procedimiento para determinar la participación de cada trabajador en las utilidades de las empresas, esta estipulado en el artículo 125 de la ley, el cual consiste, en la constitución de una comisión conformada por igual número de representantes de trabajadores y del patrón, la cual debe formular un proyecto que determine la participación o porcentaje que le corresponda a cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento.

1.7. Conceptos relacionados

En el presente punto trataremos lo relativo a los conceptos sobre prestaciones que tiene de manera exclusiva la mujer a su favor, como la protección a la maternidad, es decir el tiempo que se le da antes y después del parto (seis semanas antes y seis después del parto), tiempo necesario para que la mujer no corra riesgos antes del parto y descanse lo necesario después del mismo, además de que el patrón no podrá obligarla a realizar labores peligrosas o insalubres con el fin de protegerla a ella y a su hijo; los periodos de lactancia, también necesarios para que la mujer amamante a su hijo y las guarderías, a las cuales tienen derecho las madres trabajadoras, hasta que el hijo cumpla 4 años que es la edad en la que deben ingresar a preescolar.

1.7.1. Maternidad

La Ley Federal del Trabajo contiene normas para proteger la maternidad de la mujer trabajadora, estableciendo que cuando se ponga en riesgo su salud o del producto, tanto en la gestación como en la lactancia, no podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajos nocturnos, industriales y en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche, ni en horas extraordinarias, asimismo indica cuales son las labores insalubres o peligrosas señalando como tales las que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta o por la composición de la materia prima que se utilice, actúen sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en gestación o su producto.

La ley laboral, señala como derechos de las madres trabajadoras el no realizar trabajos que exijan esfuerzos que signifiquen peligro para su salud en relación con la gestación, como estar de pie largo tiempo o puedan alterar su estado psíquico o nervioso; disfrutará de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto con su salario íntegro, pudiéndose prorrogar en caso de estar imposibilitada a causa del embarazo o del parto, pero sólo con el 50% del salario, podrán regresar al puesto que desempeñaban siempre y cuando no haya transcurrido más de un año y se le deben de computar en su antigüedad los periodos pre y pos natales. Otro

derecho que tienen las madres trabajadoras es recibir, al ocurrir el nacimiento, una canastilla, que consiste en un juego de ropa y demás útiles que necesita el hijo en sus primeros días de vida.

En cuanto a los derechos de las madres trabajadoras, consideramos medidas convenientes y acertadas por parte del legislador, el hecho de que no realicen esfuerzos que pongan en peligro su salud y la del producto, así como los periodos de descanso señalados antes y después del parto, pues antes del mismo se debe tener especial cuidado por parte de la madre para el bienestar de ambos, para que nazca sano el hijo y después del parto, debe tener un tiempo de recuperación para volver al trabajo en óptimo estado de salud, así como para el cuidado de la criatura en su primer mes de nacido, en virtud de que la intención del legislador es proteger la maternidad.

En el caso de las actividades que requieran que las futuras madres deban realizar esfuerzos, éstos pueden ocasionar un trastorno en el producto o bien la pérdida del mismo, por ese motivo es acertado éste punto, pues debe de cuidársele al máximo dentro de la etapa del embarazo.

1.7.2. Lactancia

Es un beneficio que fue creado por el legislador, en virtud de la necesidad que tiene los hijos de las madres trabajadoras de ser alimentados en sus primeros meses de vida con leche materna, comprendiendo seis meses a partir de que a regresado a sus labores. En cuestión a lo anterior la ley señala que en éste lapso la mujer tendrá derecho a dos periodos de descanso cada uno de media hora para alimentar a sus hijos en un lugar adecuado que designe la empresa, en éste aspecto es conveniente señalar que en la práctica la mayoría de las madres trabajadoras prefieren salir una hora antes de la pactada en el contrato de trabajo en lugar de tomar sus dos descansos para alimentar a sus hijos, en la mayoría de los casos, se da porque no es posible que se traslade a sus hijos al centro de trabajo para que cumplan con ese deber, en virtud de que no hay una persona que pueda hacerlo. En cuestión a la

canastilla que se les proporciona a las madres trabajadoras, nos parece bastante acertada, en virtud de que es importante y necesaria para muchas toda clase de ayuda que se les brinde.

1.7.3. Guarderías

Esta prestación fue creada para hijos de madres trabajadoras aseguradas que no puedan cuidarlos durante la jornada laboral en la primera infancia; incluye el aseo, alimentación, cuidado de la salud, educación y recreación de estos. Se proporcionará por el IMSS en instalaciones especializadas para ese fin a los hijos de 43 días de nacidos (cuando termina la incapacidad de la madre) hasta los 4 años, edad en la que se deben inscribir en preescolar. Dentro de éste punto es conveniente señalar que fue un gran acierto del legislador haber creado ésta prestación, ya que es de gran importancia y utilidad para las madres trabajadoras el hecho de tener una institución que les proporcione a sus hijos todos los cuidados necesarios mientras ellas se encuentran en su lugar de trabajo, sin ninguna preocupación, ayudándoles a tener un mejor desempeño en el mismo.

La asegurada que pierda su empleo y por lo consiguiente sea dada de baja del régimen obligatorio conservará, durante cuatro semanas posteriores a dicha baja, el derecho a las prestaciones de este ramo del seguro. Afortunadamente el Instituto Mexicano del Seguro Social, cuenta con otros medios para que en esos casos la mujer pueda seguir pagando al mismo y de ese modo, en caso de que este embarazada, se le siga atendiendo y brindándole el servicio.

1.7.3. Tipos de trabajo no permitidos a la mujer

Es importante la existencia de normas, tanto en la legislación laboral como en la Constitución Política que protejan a la mujer por el hecho de estar en desventaja

física respecto del hombre, así como para proteger la maternidad como las que a continuación se enuncian:

Esta prohibido que se utilice a las mujeres en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche y en horas extraordinarias cuando se ponga en peligro su salud o del producto, ya sea en estado de gestación o de lactancia, tampoco deberán realizar trabajos que exijan grandes esfuerzos y pongan en peligro la salud de ambos tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos. No deberán estar de pie durante largo tiempo, por lo tanto, se deberán tener en el centro de trabajo asientos o sillas suficientes para las madres trabajadoras; no deberá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajos nocturnos, industriales y en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche, ni en horas extraordinarias.

Todas las medidas anteriormente mencionadas nos parecen correctas, pues lejos de ser normas que privilegien a las mujeres, son medidas de seguridad tendientes a protegerla, durante el embarazo y en el periodo de lactancia, pero en nuestra opinión, por la desventaja física que tiene la mujer respecto del hombre, hay normas que deberían de aplicarse siempre y en todo momento, por ejemplo, la disposición relativa a no realizar grandes esfuerzos, de éste modo también se vería protegida su función de procreación.

De la misma forma, es correcta la sanción que se le impone al patrón cuando viola las normas en cuanto al trabajo de las mujeres, consistente en multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general, estipulada en el artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo, aunque consideramos que debería de ser mayor el monto de la misma.

CAPÍTULO II

MARCO HISTÓRICO

2.1. Antecedentes en el mundo, del trabajo de las mujeres

Como puntos referentes abordamos en el presente capítulo aspectos importantes en cuanto al trabajo que realizaban las mujeres desde la antigüedad, con lo que nos damos cuenta como siempre se le ha tratado como un ser inferior, en virtud de que no se le consideraba capaz para realizar labores importantes, pero con el tiempo y gracias a su tenacidad, se ha modificado esa concepción y conseguido que se les reconozca su capacidad laboral en cualquier rama del trabajo.

En principio, por ejemplo en Egipto, se les dejaban tareas como hacer pan, participar en la siembra, junto con su marido, la vestimenta y recoger el excremento. Poco después, en Galia y Germania iban a la guerra junto con los varones y se dedican a la agricultura y ganadería; formaban parte del consejo que decidía sobre la guerra y la paz, a la vez que eran jueces de los hombres.

En la época medieval, empezaron a trabajar de manera efectiva y con mejores situaciones, asumiendo toda clase de tareas como tapicería, orfebrería y bordados, existían talleres de siervas que hilaban y tejían en los apartamentos reservados de las haciendas señoriales desde que amanecía hasta el anochecer, pero desafortunadamente éste trabajo era remunerado con una sola comida, sin recibir salario por su trabajo. Contaban con corporaciones que incluían a las obreras y las maestras, también existían reglamentos de aprendizaje de taller y normas que reglamentaban las condiciones de acceso a la maestría. Estas corporaciones contaban con las mujeres buenas para juzgar en los litigios laborales, no especificando en las fuentes de consulta si juzgaban a los hombres también.

Pero durante esa misma época, los hombres se apoderaron una vez más de todo tipo de trabajo, dejando a las mujeres las peores actividades y así, hicieron que volvieran al hogar al cuidado de los niños; seguían laborando, pero en sus hogares y ese trabajo seguía acusando su rebajamiento, pues una bordadora o hiladora ganaba la mitad o menos de lo que ganaba un tejedor.

Se hace referencia a los siglos XIX y XX, durante los cuales se dictaron las primeras normas restrictivas en pro del trabajo de las mujeres, así como importantes movimientos que se fueron dando durante ese periodo como la incorporación de la mujer al trabajo que era exclusivo de los hombres, en virtud de que éstos iban a las guerras (primera y segunda guerra mundial), pero desafortunadamente cuando volvían, las mujeres eran despedidas o les disminuían el sueldo a la mitad, situación degradante para ellas, pues no se les valoraba realmente su trabajo.

2.1.1. Época antigua.

Dentro de ésta etapa se dieron situaciones muy interesantes en cuanto al desarrollo del trabajo de las mujeres, destacando los siguientes países:

- **Egipto.** Respecto a éste no hay mucha información acerca del trabajo de las mujeres, ya que los historiadores se detuvieron poco sobre los aspectos de la vida femenina. Así, participaban en la siega junto a los hombres; concretamente a las mujeres les tocaba hacer de espigadoras, pero también algunas segaban el trigo en medio de los hombres que llevaban las gavillas; estaban encargadas de hacer el pan, pero les era vedado el cocerlo, porque era labor de los hombres; tenían que remover el excremento de las vacas, haciendo con esto combustible; la vestimenta en el antiguo Egipto era una producción totalmente femenina. Al parecer también se ocupó a las mujeres en las tejedurías y en los talleres de productos alimenticios pertenecientes al Estado, elaborando un gran número de ungüentos y pomadas para luego

comerciarlos. Existían órdenes de sacerdotisas y músicas, además de que las mujeres muy pobres tomaron parte en las grandes obras de construcción. Por último, en lo más bajo de la jerarquía social se encontraban mujeres mezcladas con los hombres para asumir los trabajos penosos, lo contrario que ocurría en el nivel superior, en el cual el predominio masculino era absoluto: los escribanos eran exclusivamente masculinos y los cargos públicos también.

- **Babilonia.** Son pocas las cosas que se conocen en cuanto a la división de tareas, salvo que existían esclavas al igual que esclavos, además de que las mujeres que no eran esclavas podían servir como moneda para liquidar una deuda (el deudor o cabeza de familia insolvente conservaba el derecho de entregar su mujer al acreedor en pago de su deuda). Asimismo se cree que existían unos talleres de tejeduría integrados por mujeres.
- **Grecia Homérica.** La división de las tareas era muy clara, incluso entre los esclavos. Los hombres se dedicaban a ciertas faenas agrícolas y a la ganadería, mientras que las mujeres realizaban una parte de las tareas del campo (recogida de la aceituna y la vendimia), pero sobre todo, en la casa del amo, aseguraban la producción textil, hilan, cardan, tejen, a la vez que tenían que pasar por la humillación de tener que servirle en el mismo lecho si así lo deseaba. En las costas mal defendidas, se capturaba a las mujeres para convertirlas en esclavas.
- **Atenas.** Aún había esclavas, cuyo trato seguía siendo pésimo, se hallaban repartidas en las casas particulares, el comercio y la industria. Manejaban la muela y machacaban el grano; en la industria, en las minas de plata o de hierro separaban al mineral y lo lavaban. En el Laurino, dentro de las galerías, recogían el mineral con unos cestos y lo transportaban agachadas, debido a la escasa altura de las galerías, hacia los pozos, de ahí a las escaleras de madera y luego a la superficie. Pero la mayoría de las mujeres (esclavas) empleadas en la industria trabajaba en los talleres textiles. Respecto a las

mujeres libertas (esclavas que obtenían su libertad por diversos medios o causas) aprendían junto a sus madres las tareas domésticas como lo eran la esquiladura (rasurar) de las ovejas, tratamiento de la lana, lavado de lana, hilado y tejido. También, encontramos a las mujeres en el comercio, vendiendo cintas, hilos, tejidos y vestidos por ellas confeccionados.

- **Roma.** Como podemos observar, pocos cambios se observan desde la antigüedad griega a la antigüedad romana. La fabricación del tejido y de los alimentos, incluido el pan, estaba aún en manos de las mujeres en las casas particulares y en los talleres. El trabajo de la lana se desarrollaba mucho y durante los dos últimos siglos del Imperio Romano, encontramos talleres femeninos para la fabricación de los tejidos de la lana en Tiro, Lidia, Cesárea, Tárenle, Puzolas, Ancona, Bajes, Siracusa, Cumas y Lucera. En la parte Oriental, las mujeres tejían alfombras, las cuales se vendían especialmente en Verona. Seguimos encontrando mujeres en las minas; por ejemplo en las de Laurión y Cartagena, donde había un gran número de esclavas que trabajaban en la extracción y el tratamiento de minerales como la plata.

En los mercados de esclavos, durante las ventas públicas, las mujeres que eran ofrecidas estaban divididas en dos grupos, las esclavas de trabajo y las esclavas de placer, es decir, seguía siendo muy sólido el nexo entre el trabajo y la prostitución; en Roma no existieron las mujeres comerciantes.

- **Galia y Germania.** La situación en estos lugares era diferente, pues tenían un régimen comunitario aún e ignoraban lo que era la propiedad privada. Tanto de hecho como de derecho, la situación de la mujer se diferenciaba menos que la del hombre y existían dos aspectos importantes en estos lugares: Las mujeres iban a la guerra junto con los varones y se dedicaban a la agricultura y ganadería. El otro aspecto es que tanto la mujer Gala como la Germana formaban parte del consejo que decidía sobre la guerra y la paz, siendo jueces de los hombres. También se dedicaban a la búsqueda y elaboración del oro a

la vez que participaban con su esposo en la construcción de la casa conyugal.

2.1.2. La época medieval

En ésta etapa las mujeres ya trabajaban de manera efectiva por largos periodos y si bien, estaban lejos de alcanzar una igualdad total con los hombres, tuvieron, a pesar de todo mejores situaciones (en comparación con los periodos anteriores). Han asumido toda clase de tareas y han realizado muchos trabajos tales como tapicería, orfebrería y bordados. Seguía siendo la agricultura y la ganadería la principal ocupación, asimismo, existían talleres de siervas que hilaban y tejían en los apartamentos reservados de las haciendas señoriales desde el alba hasta el anochecer, pero desafortunadamente éste trabajo era remunerado con una sola comida, sin salario alguno por su trabajo. En las ciudades, algunos oficios eran exclusivamente femeninos, tales como aquellos en los que la materia prima era la seda y el oro: Hilanderas con huso grande y pequeño; tejedoras de seda; tejedoras de oro, confeccionadoras de oro, etc. Sus corporaciones comprendían, las obreras y las maestras, también existían normas de aprendizaje de taller y reglamentos referentes a las condiciones de acceso a la maestría. Estas corporaciones contaban con las mujeres buenas para juzgar los litigios laborales.

En los registros de 1292-1300, existían oficios exclusivamente femeninos, como las devanadoras, las peinadoras, las cardadoras, las urdidoras, las confeccionadoras de bolsa, las sombrereras de seda, las sombrereras de oro, las batidoras de seda, las mallas de seda y las batidoras de oro. Por su parte, las costureras de ropa blanca competían con los trabajadores masculinos de la corporación, mientras que las aprendices no tenían ninguna limitación. Así, los estatutos corporativos de las costureras duraron por lo menos 300 años, desde el año 1200 hasta el año 1500 aproximadamente y una de sus principales normas era el buen comportamiento, pues las muchachas que se portaban mal eran expulsadas del oficio. Otro aspecto importante, es que, debido a la cantidad de oficios que había, se daba la

competencia entre estos. Tiempo después y a pesar de que las mujeres mejoraron los telares para seda, el oficio va pasando a manos de los hombres; hacia finales del Medioevo ellas siguen siendo devanadoras, pero pierden el derecho de tejer. Dentro de los diversos oficios de ésta época, encontramos los mixtos, los cuales eran muy numerosos (casi un centenar). Las mujeres podían acceder al maestrazgo de algunos oficios mixtos, sólo en caso de defunción de su marido y habiendo sido él mismo maestro. (Así, tenemos maestras cerrajeras, pasteleras, zapateras, etc).¹⁷

Excepcionalmente en algunas corporaciones la mujer estaba autorizada después de la defunción de su marido, a aprender otro oficio para legárselo a sus hijos, y así, encontramos a mujeres en todas las ramas de la industria urbana como pulidoras de cristal, peleteras, fabricantes de agujas entre otras. Casi todas las profesiones fueron asequibles a las mujeres en los siglos X al XIV, se conocieron mujeres escribanas y médicos, en Bolonia, en su prestigiada universidad el número de mujeres que estudiaban medicina era proporcionalmente alto.

“Desafortunadamente la situación de las mujeres se iba degradando debido a que, por ser mayor en número que los hombres, buscaban más el trabajo, sobre todo en periodos de guerra, en los cuales era mayor la demanda de la mano de obra femenina, pero a pesar de ello debían aceptar trabajar por salarios que cada vez eran más bajos, lo cual no dejó de atraerles el recelo y odio de los trabajadores, que se organizaban para contrarrestar ésta oleada de mujeres trabajadoras. Se crearon los nuevos oficios libres, dentro de los cuales regía el sistema de jurandes (juntas de los encargados de velar por los intereses corporativos), en los que, las mujeres que ejercían los nuevos oficios no formaban parte, a la vez que su salario era cada vez más pobre, reflejando un retroceso en la situación laboral de la mujer, ya que, mientras en la Alta Edad Media los salarios masculinos y femeninos, sin ser parejos no tenían gran diferencia, a partir del siglo XIV podemos ver como se acentuó la

17. Cfr. SULLEROT, Evelyne. Historia y Sociología del Trabajo Femenino. Segunda edición. Península. Barcelona, 1988. Pp. 53 a 57.

diferencia entre éstos, pues a finales de dicho siglo, la mujer ganaba las tres cuartas partes de lo que ganaba el hombre; en el siglo XV sólo ganaba la mitad; y durante el siglo XVI la jornalera sólo ganaba dos quintas partes de lo que ganaba el jornalero; es decir durante el desarrollo de éste periodo la mujer seguía luchando por una igualdad, sobre todo en cuanto a salarios, ya que como se aprecia en el texto anterior, lejos de lograrla, conforme pasaba el tiempo ganaban menos”¹⁸

2.1.3. El renacimiento

El principal acontecimiento dentro del renacimiento, es que las mujeres iban perdiendo uno tras otro los oficios de gran destreza que les pertenecían y el trabajo de las materias preciosas como el oro y la seda se les escapaban de las manos. Las corporaciones las defendían con menos frecuencia, la protección que a falta de justicia les habían garantizado a las viudas desaparecía gradualmente y dentro de sus propios gremios, las mujeres iban siendo controladas más estrechamente por los hombres.

Así, con la decadencia de los gremios, las corporaciones se modificaban en desventaja del sector femenino y su situación laboral se deterioraba cada vez más; por ejemplo, en Inglaterra existían mujeres herreras, fontaneras y fundidoras, pero desaparecieron, así como también las mujeres que se dedicaban a la cirugía y a la medicina, pues los hombres se iban apoderando gradualmente de todos los oficios que eran ejercidos por las mujeres, como la cervecería y fabricación de velas, en el siglo XVI. En Francia la industria de la seda que iba mejorándose y mecanizándose, pasó a poder de los hombres y dentro de la costura, se reduce su nivel, pues en 1675 un edicto francés ya no otorga a las costureras mas que el derecho de coser faldas, abrigos y ropas de noche con exclusión de los vestidos y trajes. A finales del siglo XVII las mujeres quedan excluidas de las jurandas y el pertenecer al género

18. Cfr. Ibidem.Pp. 61 y 62.

masculino constituía una condición para poder ser admitido en las compañías profesionales. Asimismo, dentro de esta etapa, los hombres se apoderaron nuevamente de todo tipo de trabajo, dejándose a las mujeres las peores actividades haciendo que vuelvan al hogar, al cuidado de los niños; seguían trabajando, pero en sus hogares y esa labor provocó un retroceso en materia laboral, pues una bordadora o hiladora ganaba la mitad o menos que un tejedor; la obrera de taller en Francia no había desaparecido, pero su situación se degradó mucho; otra situación que se presentaba era como las mujeres de las aldeas (en Francia e Inglaterra), eran llevadas por los mayordomos e intendentes a las grandes casas de la ciudad para trabajar como sirvientes, perdiendo así su libertad. Debido a esta discriminación hacia el trabajo de la mujer, iba aumentando considerablemente el número de prostitutas y así, en París en 1789 había alrededor de 70,000. Aún con todas las circunstancias adversas mencionadas, la mujer seguía luchando para poder trabajar y es entonces que surgen con gran auge dos oficios, los cuales son el encaje y el bordado, éstos ya habían nacido en Venecia a finales del siglo XV, pero se perfeccionaron al sustituir el “uso” por la aguja. Inglaterra fue uno de los países en los cuales proliferaron estos oficios, siguiéndole, El Reino de Bravante, Flandes (Bélgica), Lorrena, Vosgos (Francia) y Renania (Alemania). Tiempo después el bordado se extendió e irrumpió progresivamente a todos los Estados de Europa durante los siglos XVII y XVIII, siendo particularmente próspero en Sajonia (Alemania), Suiza, los Vosgos y Escocia. Hacia 1750 las bordadoras mejoraron su rendimiento al inventar el tambor y luego la máquina de bordar.¹⁹

En esos siglos de transición de la época del renacimiento, las principales actividades de la mujer fueron el bordado, el encaje, hacían ganchillos y seguían hurdiendo, hilando y tejiendo a domicilio. Cabe hacer mención que dentro de ésta etapa, las pocas mujeres que sabían escribir, principalmente de Inglaterra, Bélgica, Francia y Alemania se presentaron a la reunión de los Estados generales de 1789, para pedir que todos los oficios consistentes en hilar, tejer y cortar les fueran reservados,

19. Cfr. Ibidem. P 67, 68,69 y 70.

además de expresar que pretendían instrucción y trabajo, no para usurpar el trabajo de los hombres o la autoridad de los maridos, si no para poder vivir.

2.1.4. La Revolución Industrial

En el transcurso de ésta etapa, una de las consecuencias de la mecanización del trabajo (principalmente en la industria del algodón), así como la falta de personal capacitado, fue la utilización de niños y mujeres, por lo que fueron objeto de una explotación sistemática en las minas, fábricas metalúrgicas, etc. Paulatinamente se les fueron reservando ciertos trabajos menos duros, pero para los dueños era benéfico el empleo de la mano de obra femenina, pues ahorraban a costa de los salarios de estas, ya que eran muy bajos, menos de la mitad de lo que ganaba un hombre.

En Inglaterra, como Dellfus Mieg, en Melhouse, a mediados del Segundo Imperio, habían en el taller de textura mecánica cien hombres, cuarenta niños y trescientas cuarenta mujeres, es decir tres veces más que los hombres, siendo la anterior una proporción que se presentaba normalmente en la industria textil; igualmente en la fabricación de porcelana, el número de ellas era alto, pues la quinta parte de los efectivos era femenina. En Cruesot, Francia, hay algunas mujeres que son utilizadas para trabajar en las minas, escarmenando el carbón, aproximadamente 250 de 10,000 empleados. En el establecimiento de retorcido de seda, las muchachas comenzaban su jornada de trabajo a las cinco de la mañana y la terminaban a la una de la madrugada, lo cual nos lleva a deducir que trabajaban en condiciones muy duras y que ponían en peligro la salud, pues dos años de trabajo como éste, según los informes médicos de esa época, bastaban para destruir la salud y la belleza de cualquier mujer.²⁰

20. Cfr. KOLLENTAR, Alexandra. Mujer, historia y sociedad. Editorial Fontanera. Segunda edición. Barcelona 1982.Pp.51 a 53

2.1.5. El siglo XIX y las primeras leyes restrictivas.

Dentro de éste siglo hubo avances importantes en cuanto a leyes que pretendían proteger el trabajo de las mujeres, las cuales eran limitadas, pero fueron un importante avance en cuanto a la regulación de su trabajo. Es conveniente, para iniciar éste punto, comentar las ideas de los dos más importantes pensadores del siglo XIX, como lo fueron Pierre Joseph Proudhon, (antifeminista) y Charles Fourier (feminista), ambos de nacionalidad francesa.

Comenzaremos con Pierre Joseph Proudhon, pues tuvo gran influencia sobre la evolución de las ideas en el mundo del trabajo de las mujeres, las cuales inspiraron muchos de los sindicatos masculinos. Para él, la mujer es congénitamente inferior al hombre y no cabe esperar de ella ninguna evolución, también nos dice que el único destino de la mujer debe ser el estar al servicio de su esposo; no tenía derecho a la educación ni a la instrucción y mucho menos a un oficio, pues las concibe sólo como amas de casa, decía que las mujeres que laboraban, le robaban el trabajo a los hombres, no concebía la igualdad de salario entre unos y otros por la supuesta superioridad del hombre; naturalmente éstas ideas fueron vistas con gran satisfacción por los hombres que seguían “arrebatando” a las mujeres todos los oficios que hasta entonces eran suyos.

Charles Fourier pensaba distinto a Pierre Joseph Proudhon, pues estaba totalmente de acuerdo con la libertad sexual, así como el completo desarrollo y progreso de la mujer sin coacciones, pretendía para las mujeres la libertad de opción en su profesión y una remuneración equivalente por el mismo trabajo a la de los hombres; Fourier no tuvo una influencia directa bien clara sobre su época, pero cabe subrayar que se ganó la eterna gratitud de algunas mujeres, que se convirtieron en sus discípulas, las cuales asumieron un gran papel en la lucha obrera en Francia, ya que, supieron superar todos los obstáculos, así como elaborar y plantear una primera carta de la “condición femenina”, que citaba, entre otras cosas, algunos derechos de la mujer trabajadora.

Podemos también mencionar algunos aspectos de la situación laboral de la mujer en ésta época, como el hecho de que rápidamente la industria textil, la más poderosa del momento (empleaba aproximadamente un millón de personas), principalmente en Inglaterra y Francia, convocó a las mujeres a los talleres, pero trabajando bajo condiciones inhumanas, ya que laboraban mas de 12 horas en unos talleres insalubres. Además en estos países, se observaba gran cantidad de migraciones de mujeres hacia las ciudades donde se levantaban hilanderías. Así, en Saint Quentin, las más pobres de las mujeres se agrupaban para vivir juntas en un habitación en la cual dormían muy mal; y el Amients, por veinte sueldos semanales, tomaban entre varias, pensión en casa de las familias pobres; las trabajadoras que no vivían tan lejos, regresaban a sus casas el sábado por la tarde a pie, en pequeños grupos.

Otros aspectos negativos de lo que era el trabajo de la mujer en esta época, los encontramos en las llamadas "pensiones de las empresas de tejedurías", que eran una especie de conventos en los que las monjas asumían el gobierno de la casa o pensión. Las trabajadoras llevaban un tipo de vida que las aislaba del mundo, pues sólo podían salir en casos determinados y acompañadas por las monjas, había una capilla dentro de la manufactura y sólo eran admitidas las muchachas o las viudas sin hijos. Su actividad consistía en tejer cintas, pero los salarios que percibían no les permitían ahorrar para hacerse de una dote modesta, puesto que sólo ganaban entre ochenta y ciento cincuenta francos al año y de tal salario debían pagar a sus carceleras, por lo que se puede decir que sólo trabajaban para satisfacer sus necesidades primarias.

Pero el huir de aquellos conventos para ir a las fábricas no era gran ventaja, pues las condiciones eran también muy malas: el salario prometido era un engaño, además de que la disciplina era exagerada, ya que la mas leve falta como abrir la ventana, lavarse durante el trabajo, ir sucio, dejar el más mínimo residuo sobre los husos o los telares o estar enferma sin mandar una reemplazante, se castigaba con fuertes multas a tal grado de que las obreras que percibían un salario de treinta francos tenían que pagar veintiséis por concepto de diferentes multas. Su horario de trabajo

era de las tres de la madrugada hasta las nueve de la noche en el verano y durante el invierno de las cinco de la madrugada hasta las once de la noche. Tenían un período de aprendizaje durante el cual no cobraban para después tener derecho a realizar las tareas secundarias de plegado, empaquetado y acabado en los que sólo trabajaban las mujeres mientras que los hombres se apoderaban de los puestos mejor retribuidos, entonces, a medida que la industria textil se desarrollaba, se empleaban en ella más mujeres y muchachitas hábiles y veloces, pero muy mal pagadas, por ejemplo, en las hilanderías inglesas empleaban a tres mujeres por cada dos hombres y partir de 1850 su número aumenta gradualmente: había 18,865 muchachas menores de trece años y 260,378 mayores de trece años; en 1856 25,068 son menores de trece años y 305,700 son mujeres mayores de trece años; en el año de 1861, 32,667 mujeres, son menores de trece años y 338,500 son mayores de 13 años. Como podemos observar, en diez años el número de mujeres se incrementó un treinta por ciento. En Alemania las mujeres trabajadoras eran menos, pues en el año de 1882 sólo había 186,726 empleadas en el tejido, hilado, lavado tinte y la impresión de tejidos. En éste siglo, las fábricas de calzado también empleaban un gran número de trabajadoras, por ejemplo en Lynn, Massachussets, Estados Unidos, una fábrica de calzado tenía empleados en 1850 a 6,400 mujeres y 3,500 hombres, pero siendo el sueldo de ellas muy inferior al de los hombres, pues mientras ellos ganaban 75 dólares las mujeres ganaban 35. Así, en Norteamérica y en Gran Bretaña les estaba prohibido trabajar en las minas, pero en Bélgica y en Silesia, suelen ser escogedoras o cargadoras en las minas de hulla incluso trabajando en el fondo de las minas, pero son mayoritarias en las fábricas de porcelana, ladrillos y en papelerías; en Irlanda la mayoría de las mujeres son zapateras; en Francia “invaden” las fábricas de tabaco, mientras que en Gran Bretaña son rechazadas, pero no cesan en su empeño; en Inglaterra en el año de 1840, más del 80% de los empleados de las fábricas de tornillos, son mujeres. En Wolverhampton, Inglaterra, en las fábricas de clavo todos los integrantes son mujeres, también trabajan en la industria del caucho de velas y en los polvorines, pero en esos casos, debido a que son labores que los hombres menospreciaban; otra actividad en la que las mujeres predominaban fue en la fabricación de alfileres,

especialmente en Warrington, Inglaterra, donde el número de trabajadoras es tres veces mayor al de hombres.²¹

De todo lo expuesto, podemos resumir que en éste siglo, en los países Europeos citados y en los que la máquina suplía a diez hombres, los cuales a la vez tomaron el lugar de igual número de mujeres, las cuales por necesidad, pues la mayoría se encontraba en extrema pobreza, no tuvieron más remedio que aceptar trabajar por un salario mucho más bajo que el de los hombres, es decir, son llamadas a laborar en la industria, oficios y trabajos como la minería, pero como siempre a conveniencia del patrón pues trabajaba hasta 17 horas diarias por salarios míseros y generalmente se les encomendaban tareas secundarias y pesadas, por considerárseles inferiores y así, se les pagaba menos que a los hombres, aunque realizaran trabajos u oficios iguales que ellos. Otro de los argumentos que utilizaban los patrones o dueños para pagarles menos a las mujeres, era su escasa formación y que, según ellos, tenían menos necesidades porque se hallaban sostenidas por un marido.

En algunos países como Francia, las mujeres eran utilizadas por los patrones como rompe huelgas en contra de los trabajadores, ya que, si pretendían aumento salarial o reducción de las horas de trabajo eran despedidos y contrataban a mujeres, las cuales no exigían nada y les pagaban poco. Existían las fábricas en las que la mayoría eran trabajadoras y en otras todo el personal, (por ejemplo en las fábricas cerilleras y en las de clavos), debido a lo barato de su mano de obra, siendo éste otro motivo por el cual los hombres no aceptan a las mujeres trabajadoras, ya que, entorpecía cualquier intento masculino para mejorar sus condiciones laborales, porque como ya se mencionó, cuando exigían sus derechos, se les despedía de inmediato y se contrataba en su lugar a mujeres.

La lucha laboral de las mujeres en éste siglo (XIX), fue importante pues a lo largo de la historia ha pugnado por conseguir un lugar en el ámbito laboral, así como también

21. Cfr. Ibidem. P.p. 65 y 66.

por su igualdad y en ésta época no fue la excepción, un par de ejemplos, los podemos encontrar a finales de siglo, primero en Suiza, en donde se veían casos en los que las mujeres se disfrazaban de hombres para ser aceptadas en los diferentes trabajos o bien para percibir el sueldo que se les pagaba a ellos, que siempre eran mayores; esto sucedió en los talleres de imprenta, en los cuales los sueldos de los hombres eran cuatro veces mayor que el de las mujeres. El segundo ejemplo lo encontramos en Rusia, en donde la prensa publicó en varias ocasiones el relato de varias mujeres que se habían hecho pasar por hombres o que vivían con documentos masculinos para ganar más. Así, las mujeres influenciadas de los años 1830 a 1840 por el movimiento “sansimoniano” y “fourerista”, aportaron ideas interesantes para su causa, expresando que sólo el trabajo podía conferirles dignidad y además era un medio para reducir la prostitución (que había aumentado considerablemente), en virtud de que la independencia económica les permitía no “tenerse que vender”.

Al igual que las mujeres inglesas, las partidarias de Fourier, en Francia se dan cuenta de que para lograr sus fines tenían que unirse y así lo hacen fundando sus primeros sindicatos, que en ese entonces llevaban el nombre de asociaciones, los cuales están conformados por mujeres asalariadas, obreras, lenceras, lavadoras, planchadoras, comadronas etc. Una de las características de estas asociaciones era su iniciativa para dar solución a los problemas laborales, por ejemplo, piden se les contrate en los empleos estatales, para así evitar que los intermediarios las exploten; las comadronas piden ser empleadas en las salas de los hospitales y en las casas cuna; la asociación de cocineras solicita la creación de restaurante nacionales en los que los trabajadores podrían comer de un modo modesto pero limpio y de los cuales ellas serían las funcionarias; piden también crear unas lavanderías nacionales en las que se podría emplear dignamente a las trabajadoras; tienen el proyecto de instituir unas “casas del pueblo”, en ellas se hallarían esos restaurantes y esas lavanderías, además de una sala de diversiones y conferencias en las cuales mujeres y hombres serían admitidos conjuntamente; Planean un “Instituto Nacional Femenino”, cuya función sería controlar las demandas, los estudios y los problemas de toda índole,

planteados por el trabajo de las mujeres. Una de las mas importantes precursoras de la unión de las trabajadoras fue Jeanne Deroin, primera e infatigable promotora de la Federación de todas las trabajadoras, ya que, primero logró federar a 43, después a 84 y mas tarde a 104; en su periódico “La opinión des Femmes” publicó íntegramente un muy completo proyecto de unión de las asociaciones de trabajadores, en 1848; las asambleas de aquella unión se llevaban a cabo en su casa, hasta que en una de ellas llegó la policía y fue detenida, acusada de conspiración, mas tarde sale de prisión con muy mala salud, pero aún así logra reunir a su gente y sale para Inglaterra, donde abrió sin un céntimo una escuela para los hijos de los desterrados y en ella enseñó hasta la edad de 72 años. ²²

Una lucha más que tuvo que librar la mujer en éste siglo para poder trabajar, fue el derecho a la instrucción, en Alemania, hacia la mitad del siglo, dos veces mas mujeres que hombres son analfabetas; en 1861, en las escuelas de Inglaterra sólo hay 827,000 mujeres, mientras que 1,210,297 están inscritas en la escuela dominical (en la iglesia), lo que quiere decir que la religión se les podía impartir a las mujeres, pero la educación no. Otro ejemplo lo encontramos en Francia en el año de 1833, en donde la escuela comunal se declaró obligatoria para los habitantes de las comunas, pero sólo para los hombres, por lo que fue necesario que la esposa del Ministro de Instrucción Pública, Paulini Guizot, sostuviera una larga campaña al lado de su esposo, para que 17 años más tarde también fuera obligatoria para las mujeres la educación; en Bélgica para las mujeres del pueblo la situación era desesperanzadora, pues en el año de 1864, de las 344 obreras, empleadas en las fábricas, 24 sabían leer, escribir y contar, 56 sabían mas o menos leer y 264 eran totalmente analfabetas. En Rusia, a finales del siglo XIX, en 1897, sólo el 12.4% de las niñas de mas de diez años saben leer y escribir. ²³

Afortunadamente y a base de mucho esfuerzo empezaron a surgir mujeres con

22. Cfr. Ibidem. P.p.81 a 83.

23. Cfr. Ibidem. P.p 97 a 99.

mayor preparación, pues sabían leer escribir, contar, además de idiomas y a falta de una instrucción muy adelantada muchas tenían una excelente educación. Así, la lucha por la enseñanza se intensificaba y pronto se empezaron a abrir escuelas secundarias para las mujeres, como en Inglaterra, Francia y Alemania a la vez que las universidades se empezaron a ver asediadas por éstas, pero durante mucho tiempo permanecieron sordas a la demanda femenina.

Aunque tiempo después las mujeres se fueron ganando el derecho a educación de instrucción superior, no eran equivalentes a las de los muchachos, pues se enseñaba aún el concepto tradicional de lo que debía hacer toda mujer, como quehaceres del hogar, cocinar, lavar, atender al marido, etc, además de que la instrucción era mucho menos completa que la que se impartía en las escuelas para hombres, es decir, se seguía obstaculizando el derecho de las mujeres al ejercicio de las profesiones.

Durante el siglo XIX, se desarrolló por parte de un grupo de industriales ingleses liberales en política, un movimiento favorable a la protección de niños y mujeres trabajadores, los cuales laboraban en condiciones desfavorables, quienes pugnaron por la elaboración de leyes a su favor por parte del Estado, destacando entre ellas:

Ley de 1802. Fue un algodonero, Robert Pell, quien propuso el proyecto de ley ante la Cámara de los Comunes, el 6 de abril de 1802. La aprobación de éste proyecto se dio con fecha 22 de junio del mismo año y de la cual sus principales puntos eran los siguientes:

- Prescripciones sanitarias: Las paredes y techos deben revocarse con cal dos veces al año; deben abrirse orificios para ventilación suficiente; chicas y niños deben estar separados en los dormitorios y deben tenerse un número suficiente de camas de modo que no duerman más de dos personas en la misma.
- Limitación de la jornada de trabajo. No debería de exceder de las doce horas,

incluida la duración de las comidas, entre las seis de la mañana como mínimo, hasta las 9 de la noche como máximo.

- Inspección de trabajo. Para garantizar la aplicación de la ley, los Jueces de Paz del Condado, tenían que nombrar a dos visitadores (un magistrado y un miembro de la iglesia oficial), quienes tenían la facultad de entrar a cualquier hora a las fábricas con el fin de supervisar y en su caso, mandar llamar un médico, si era necesario, asimismo, debían presentar un informe trimestral al Juzgado de Paz, pues toda infracción llevaba aparejada una sanción, pero desafortunadamente ésta ley se aplicó muy poco, pues quedaba limitada a las fábricas, excluyendo las modalidades del trabajo aislado, además de que los inspectores no le daban la importancia debida y por lo tanto no ponían el mayor empeño en cumplir su cometido.

Ley de 1844. Su objeto era encontrar un remedio a los accidentes de trabajo de que eran víctimas mujeres y niños. Para ello hacían obligatoria la protección de las máquinas mediante un vallado en los lugares peligrosos, como correas, engranajes y poleas, asimismo prohibía la limpieza de las máquinas en movimiento para mujeres y niños.

Con respecto a las anteriores leyes, podemos indicar que aunque su contenido era muy limitado, resulta un buen intento de regulación del trabajo de las mujeres y niños en el periodo de la Revolución Industrial, siendo los primeros antecedentes de los cuales se tiene conocimiento en ésta etapa de la historia. Así, a lo largo de éste siglo, las mujeres lucharon por conseguir que su situación laboral mejorara, tanto en las condiciones de trabajo como en su salario, el cual seguía siendo bastante inferior al que percibían los hombres, pero aunque se esforzaron, hicieron todo lo posible por alcanzarlo y tuvieron el apoyo de algunos industriales liberales, aún estaban lejos de lograrlo.

2.1.6. El trabajo de las mujeres en el siglo XX

En el siguiente punto se tratan las situaciones que consideramos más importantes dentro del siglo XX, como el periodo de la primera guerra mundial que abarca de 1914 hasta 1918, dentro del cual se presentan situaciones interesantes como el auge que se dio a la contratación de éstas, (en virtud de que los hombres tuvieron que ir a combatir), pero en condiciones de trabajo muy malas.

Otro periodo que se menciona, es el que comprende de 1919 hasta la segunda guerra mundial, durante el cual la situación de las mujeres empeoró, ya que al terminar la guerra, los hombres regresaron a trabajar y por lo tanto a muchas se les despidió o bien se les disminuyó el salario.

Por último se trata lo relativo al trabajo de las mujeres en los años sesenta en diversos países, dentro de los cuales, en algunos se presentan mejoras en las condiciones del trabajo femenino, pero sin llegar a la igualdad plena.

2.1.6.1. El trabajo de las mujeres durante la primera guerra mundial (1914-1918).

En los albores del siglo XX, son millones las mujeres que trabajan para vivir (de 1900 a 1914), pero los grandes índices de trabajo femenino no parecen estar ligados con el alto desarrollo industrial de cada país, por ejemplo, en Gran Bretaña y en Estados Unidos, que eran los países más industrializados, es bajo el índice de empleo femenino. Así, podemos afirmar que son diversas las causas y los factores que influyeron en el número de trabajadoras de cada país, pero a raíz de la primera guerra mundial (1914-1918), éste se incrementó enormemente, pues mientras los hombres partían a combatir, las mujeres salían a trabajar (conducían tranvías, armaban fusiles, recogían las cosechas, fabricaban explosivos, etc.) y de éste modo disfrutaron de independencia financiera, desafortunadamente el retorno de muchas a

sus hogares fue repentino tan pronto como acabo la guerra.

En uno de los sectores que más aumentó el personal femenino fue en el agrícola, principalmente en Francia y Alemania, pues su número llegó a un millón, asimismo, en el primer país el número de mujeres también se incrementó en la mecánica, la fundición y la electricidad, así como en los servicios públicos administrativos, a la vez que también trabajan en bancos y seguros y en el segundo país, el número de mujeres aumenta también en los siguientes ramos: minas, metalurgia, mecánica e industria química. Otro ejemplo lo encontramos en Gran Bretaña, pues durante el periodo de esta guerra, el número de mujeres en su industria aumentó a 792,000, de igual forma, ingresaron al comercio y las oficinas, por ejemplo, medio millón de mujeres trabajaba en la policía y servicios auxiliares de la marina; En Estados Unidos de Norteamérica es donde se ve mucho menos el flujo de mujeres, principalmente en la industria del acero. Desafortunadamente se presenta nuevamente su eterno mal: las condiciones de trabajo pésimas en las que tenía que desarrollar su trabajo, por ejemplo, las mujeres que trabajan en las fábricas de armamento en Alemania, entraban a laborar a las tres de la madrugada y salían a las nueve de la noche, contando el tiempo que ocupaban en trasladarse de la casa a la fábrica y viceversa, así como el de sus quehaceres domésticos, por la noche sólo les daban de comer una sopa, por la que tenían que pagar 0.25 francos o un café, por el que pagaban 0.10 francos y en muchos casos a sus hijos los cuidaban en una casa cuna, ya que por falta de tiempo no los podían atender y sólo se los devolvían el domingo a las madres. ²⁴

También se les obligaba a realizar labores que los hombres se negaban a hacer, o bien, por más tiempo que el que se les exigía a los hombres, por ejemplo, trabajaban 12 horas en la soldadura autógena, lo cual era inhumano, pues los hombres trabajaban mucho menos en esta labor. Su salario era menor aunque laboraban el mismo tiempo que los hombres y con la misma eficiencia y en muchas ocasiones con

24. Cfr. SULLEROT, Evelyne. Historia y Sociología del trabajo femenino. Ob. cit. P.p. 142 y 143.

mucha mas productividad, pues debido a la situación de guerra y principalmente en Alemania, Francia e Inglaterra, en las fábricas de armamento se les exigía mucha mas productividad. Como ya lo mencionamos, la jornada de labores era excesiva, así en las fábricas de conservas las muchachas eran alojadas en las empresas y sólo tenían derecho a salir dos veces por semana, como consecuencia de lo anterior y a la pésima alimentación que llevaban, sufrían muchos accidentes de trabajo por su cansancio y debilidad, así como enfermedades profesionales (por motivo de trabajo), principalmente en la industria química.

Podemos concluir, que durante este periodo (Primera Guerra Mundial, de 1914-1918), la mujer que trabajaba logró independencia económica, que le permitió entrar en muchos ámbitos laborales que le estaban vetados, pero no alcanzó las condiciones de trabajo equitativas (pues su salario, aunque era mejor, no era igual al que le pagaban a un hombre, tenía una jornada excesiva, etc.) y asimismo seguía como víctima de la explotación y la discriminación.

Sin embargo, resaltan ciertos puntos positivos, respecto al trabajo de las mujeres que sucedieron durante el transcurso de esta guerra, por ejemplo, en Rusia, el 29 de octubre del año de 1917, se promulgaron los nuevos decretos laborales, que contenían entre sus puntos mas importantes: jornada de 8 horas y prohibición del trabajo nocturno a las mujeres; también el 14 de noviembre del mismo año, se promulgó el programa de seguros sociales (subsidio por maternidad, descanso de 8 semanas antes y 8 semanas después del parto); el 1º de septiembre de 1918, se publicó la reglamentación salarial, la cual expresaba que el salario de la mujer debería ser igual al del hombre que efectuó un trabajo igual en calidad y en cantidad, asimismo el artículo 122 de la Constitución de la URSS expresaba que: “derechos iguales a los del hombre le son conferidos a las mujeres en todos los terrenos de la vida económica, pública, cultural, social y política del país”, a la vez que el artículo 134 del Código Penal contiene una norma muy importante en lo referente a la mujer, especificando que “ será castigado aquél que impida ejercer sus derechos a la mujer”.

2.1.6.2. Del periodo de 1919 hasta la segunda guerra mundial

Hubo logros muy importantes de las mujeres en el aspecto laboral, en varios países, en términos generales podemos decir que después de la primera guerra mundial los hombres regresaron a laborar y las mujeres tuvieron que volver al hogar aunque gran parte siguió trabajando, ya fuese porque muchos hombres murieron o porque ya no querían volver a las labores domésticas. Las mujeres que ingresaron a las oficinas, los ministerios, las funcionarias de todo tipo, maestras, personal sanitario y que ejercieron profesiones liberales, ya no sintieron el deseo de abandonarlas y se quedaron en ellos, lo mismo que en el comercio las obreras fabriles, ya que en todos los países beligerantes el número de mujeres aumentó en los empleos cualificados de la mecánica, la química y la electricidad durante los años que siguieron a la terminación de la guerra y así, las mujeres, mientras mas instruidas estaban comenzaron a abandonar los oficios y las actividades que les eran desagradables, como por ejemplo la servidumbre, pues en Estados Unidos en 1920 había 350,000 sirvientas menos, en Alemania 200,000, en Francia 150,000, en Gran Bretaña 40,000. Las obreras agrícolas también empezaron a abandonar su actividad.²⁵

En Italia la situación la mujer se delimitó por los pensamientos del dictador Mussolini, el cual expresaba que la principal tarea de las mujeres era procrear y así, en 1931 promulga unas leyes limitando su empleo en la administración y despidiendo de los servicios públicos a las mujeres casadas, siguiendo su ejemplo las administraciones privadas. Después, en 1938, regula la situación laboral de la mujer, pero en su perjuicio en un decreto ley del 5 de septiembre, el cual expresaba que en la oficinas estatales el número de mujeres no debía de rebasar del 10% y se fijo un plazo de tres años antes del cual el personal masculino debía reemplazar al femenino, se destituyeron unos subsidios familiares especiales para las mujeres que permanecieran en sus casas y por último con el pretexto de proteger a la mujer

25. Cfr. Instituto de la mujer. El trabajo de las mujeres a través de la historia. Ministerio de cultura. México, 2001. Pp. 100 y 101.

trabajadora la rodeo de reglamentos especiales y prohibiciones, pero en realidad lo que se buscaba era crear miedo a los empresarios para que no las contrataran; también se crearon los contratos corporativos en los que hombres y mujeres eran repartidos en cualificaciones, en el entendido de que la primera categoría femenina era la segunda categoría masculina y así sucesivamente; otra forma de desalentar a las mujeres trabajadoras fue que se les disminuyó su salario a la mitad de lo que ganaba un hombre.

En el año de 1933 en Alemania, las cosas no eran muy diferentes, pues su oficina del trabajo en Arbeitschft, en la que todos los trabajadores debían registrarse, dictaba normas para ingresar a los empleos, entre los cuales destacaba la prioridad del hombre sobre la mujer para obtener un empleo y mayor retribución; se le prohibió el trabajo privado a la mujer casada y a las que seguían trabajando se les sometía a un severo control, se les prohibió dar clases particulares y las profesoras eran suspendidas tan pronto como se sabía eran novias.

Así, la cifra de las mujeres trabajadoras bajó rápidamente y en 1936 se observa un descenso del 10%, las becas se suprimieron en la enseñanza secundaria y el ingreso a universidades se limitó, en 1935 se les prohibió establecerse como abogados o postular por el puesto de Juez a la vez que a las doctoras se les vedó ejercer; en cuanto a las mujeres italianas, se les excluye del trabajo para “dedicarse a parir”; las alemanas fueron movidas por el nazismo y las mujeres de 14 a 18 años fueron enroladas en el “Führerinnen”, en el cual se les enseñaba, entre otras cosas, trabajos agrícolas, domésticos y lo más importante para Hitler, la doctrina nazi, que les inculcaba principalmente la idolatría hacia él, así como la procreación de hijos para perpetuar su raza. Pero tan pronto como Alemania se empezó a meter en su producción de guerra en 1937, tuvo que emplear una vez más a las mujeres en las fábricas armamentistas, pues los hombres tenían que prepararse para la guerra, a la vez que a las jóvenes que suspendieron sus estudios de enfermería, medicina y química se les estimula para proseguir con éstos, pues serían útiles en la guerra e incluso fueron contratadas muchas para ir a combatir.

En Rusia después de la guerra de 1919, se organizan secciones de trabajo para las mujeres y son las delegadas de las secciones femeninas las que consiguieron triunfar durante el hambre espantosa que en 1921 azotó las regiones del Volga, luego en el congreso XIII, en mayo de 1924, se puso de manifiesto que la conservación de mano de obra femenina en las empresas tenía importancia política y se tomaron medidas como reintegrar a las mujeres desempleadas a sus trabajos, así como se prohibió despedir a las madres solas y se impuso a las empresas instruir a las mujeres para adquirir una cualificación. En 1929 las mujeres “invaden” las fábricas y llegan a representar en la industria el 34.2% del número total de obreros; otro decreto del 19 de mayo de 1931 viene a reforzar lo anterior, pues publica una lista de empleos cualificados dentro de los cuales el empleo de las mujeres debería incrementarse considerablemente; así entre 1929 y 1933 el número de mujeres activas aumentó en 5 millones y el primero de julio del mismo año constituían el 37.7% del número total de trabajadores. Algo que es importante señalar es que aunque las mujeres rusas en su mayoría comenzaron a laborar en trabajos muy duros como la metalurgia y las minas, poco a poco y gracias a su destreza, habilidad e inteligencia, logran ocupar puestos que requieren de menos esfuerzos musculares y mas habilidad, por ejemplo en 1933 ya constituyen el 10% del total de los jefes responsables en todos los campos de la producción, la enseñanza, la agricultura y servicios sanitarios, además de que son organizadoras del trabajo. También, a base de esfuerzo, logran elevar su nivel cultural, pues aunque en 1932 un alto porcentaje de las mujeres era analfabeta, en 1933 más del 40% esta inscrita en diferentes cursos y escuelas para adultos, además de que gran número de muchachas acuden a escuelas superiores. Estas mujeres rusas continuaban con su evolución laboral y cultural y así, al llegar la segunda guerra mundial, los hombres se fueron con los ejércitos y Rusia revivió gracias a las mujeres, que dieron una gran prueba de su capacidad.²⁶

La situación laboral de las mujeres en Inglaterra fue diferente, cuando en el mes de

26. Cfr. Ibidem, P.p. 110 y 111.

septiembre del año 1939 la guerra estalló, se vieron afectadas por el paro, pues como estaban empleadas en las industrias textil, del vestido, hotelera y en pequeño comercio, tuvieron que parar de la guerra, por lo que hubo muchísimas mujeres desempleadas y como en principio no se les llamó para la fábricas de materiales para la guerra, en diciembre de 1939, 290,000 estaban desempleadas y no fue sino hasta marzo de 1941 cuando se elaboró un plan de producción de guerra, en el cual se tomó la decisión de contratar a las mujeres para trabajar en éste proyecto. El Ministro del Trabajo y del Servicio Nacional de Empleo, se encargó del reclutamiento de las mujeres, la cual se hizo por categorías, empezando desde las más jóvenes hasta las de mayor edad y en mayo de 1942, el reclutamiento abarcó preferentemente a las mujeres de 18 y 19 años. En este mismo año la demanda de mano de obra fue tal que se restringió el ingreso de las muchachas a las universidades, sólo se autorizaba a las que seguían una carrera de utilidad nacional, por ejemplo maestras o las que terminaban su carrera a la edad de veinte años. En el año de 1944, 7,650,000 mujeres se incorporaron a la industria y a los servicios auxiliares o a la defensa civil, sin embargo mas tarde, cuando la falta de mano de obra volvió a notarse, las empresas fueron estimuladas a reclutar a las madres de familia por tiempo parcial, ya que por sus ocupaciones en el hogar no disponían de tiempo completo; este tipo de trabajo se incrementó rápidamente, alcanzando en junio de 1942 la cifra de 255,000 mujeres, las que sólo trabajaban varias horas en los transportes, la electricidad, la radio, la confección y la industria entre otras; en 1943 eran 650,000 mujeres y en 1944, 90,000. La demanda de mano de obra de tiempo parcial se volvió tan solicitada que las empresas organizaron nuevas formas de trabajo a domicilio para las mujeres, por ejemplo, realizaban en sus casas montajes y ensambladoras, pero cuando las herramientas o las mercancías eran demasiado pesadas, unos camiones pasaban a repartirlas y una vez concluido el trabajo iban por él. Esta manera de trabajar resultó bastante útil para un país como Inglaterra, el cual era bombardeado continuamente para desestabilizar su economía durante la guerra.²⁷

27. Cfr. KOLLENTAR, Alexandra. Mujer, historia y sociedad. Ob. Cit. Pp.120 y 121.

En Estados Unidos el porcentaje de las mujeres activas era mucho más bajo que en Europa, en este país cuando comenzó la guerra en 1942, se estudió la posibilidad de incrementar el empleo femenino con el fin de hacer frente a la economía de guerra pues los hombres en su mayoría tenían que reclutarse en el ejército; la comisión de guerra solicitó 4,000,000 de personas suplementarias para las fuerzas armadas, lo cual fue aprovechado por las mujeres para aportar su fuerza de trabajo y fue entonces cuando la mano de obra femenina se comenzó a incrementar y en agosto de 1944 aumentó a 8,000,000 el número de mujeres trabajadoras, sin embargo no fue tan fácil reemplazar hombres por mujeres durante la guerra en las fábricas y en las oficinas, no porque ellas se negaran, sino por la resistencia de los empresarios y sindicatos, los cuales tenían ideas más retrógradas que en Europa respecto al trabajo de las mujeres, pero fue hasta que se dio la falta más aguda de mano de obra para que los empresarios se decidieran a contratar a más mujeres, no sin antes dudar acerca de su capacidad, eficacia y resistencia, pero confiando en ellas al ver que con la práctica se desempeñaban eficazmente.²⁸

Otro de los obstáculos que tuvieron que superar las mujeres estadounidenses fue que los dueños de las empresas sólo querían contratar mujeres muy jóvenes, haciendo a un lado a las mayores, las cuales eran numerosas. Debido a lo anterior, se tuvo que recurrir a la prensa, la radio y todos los medios de persuasión para que esta negativa de los empresarios de emplear a las mujeres de más de 35 años desapareciera frente a los imperativos nacionales, finalmente y con muchas dificultades pero se logró. En este país también encontramos el trabajo de tiempo parcial, el cual se dio porque las mujeres que tenían la necesidad de trabajar, no tenían personal doméstico pues no podían pagarlo y los jardines de infancia, así como las casas cuna, eran escasos y caros, por estos motivos se pensó en que se podía ocupar a las madres de familia únicamente por unas horas, empleando a las trabajadoras un día sí y un día no, solamente tres o cuatro horas diarias, este modo de trabajar resultó muy productivo, ya que, permitió el aumento considerable de

28. Ibidem. P.p. 128 y 129.

mujeres activas, además de que el rendimiento en el trabajo solía ser óptimo cuando la actividad no rebasaba de cuatro o cinco horas diarias, por lo que la oficina femenina de Ministerio del trabajo hizo recomendaciones que consideró pertinentes para apoyar este tipo de trabajo, como por ejemplo, exigió que los salarios-horarios fueran los mismos para los trabajos a tiempo limitado que para los empleos a pleno tiempo; demandó que las condiciones de trabajo, de seguridad, de confort e higiene fueran las mismas y por último no recomienda el reclutamiento de las madres de los niños de corta edad.

Un aspecto mas que es importante mencionar, es el trabajo de las mujeres negras, ya que, en 1940 la mayoría eran trabajadoras domésticas y obreras agrícolas, habiendo muy pocas en la industria y hacia 1944 el porcentaje de las domésticas disminuyó, pues muchas se especializaron como cocineras, camareras y sirvientas de restaurantes, mientras que se cuadruplicó el número de empleadas en la industria, lo cual no fue fácil, pues en principio muchos empresarios se negaban a contratarlas y cuando comenzaron a hacerlo les dieron puestos que no requerían ninguna cualificación, ni futuro alguno, hasta que poco a poco y base de mucho esfuerzo y venciendo obstáculos, la mujer negra se fue capacitando y entrando al mundo productivo de su país. Al terminar la guerra, las norteamericanas, al contrario de lo que se pensaba, no se apartaron del trabajo, estando sus efectivos por encima de los que tenían a principios del siglo XIX, a tal grado de casi alcanzar las tasas europeas; es así como desde 1942 las mujeres asumieron una gran parte de la mano de obra en Estados Unidos.

2.1.6.3. El trabajo de las mujeres hasta los años sesenta

Destacan en éste periodo características especiales en el trabajo de las mujeres en diferentes regiones como:

- **Las mujeres rusas.** Desde el término de la Segunda Guerra Mundial y hasta

los años sesentas, en Rusia, de un total de 114,777,000 mujeres, el 48% trabajaba y las demás no, ocupándose exclusivamente de su hogar, de sus hijos y no estudiaban, en esta época en la U.R.S.S. las mujeres se jubilaban a los 55 años y tomando en cuenta que vivían en promedio 77 años, entonces tenían más de 20 años de vida jubilada, privilegio del cual no gozaban las viejas Koljosianas o campesinas, las cuales tenían que seguir trabajando después de los 55 años, pues la jubilación se creó hasta el año de 1965. Entonces, podemos afirmar que la evolución de las mujeres trabajadoras que se dio en Rusia, no fue tanto en cuanto al número, el cual era considerable, sino a su distribución por sectores de actividad. Así, tenemos que el número de mujeres que realizaban un trabajo intelectual se incrementó en un 21%, mientras que las que realizaban un trabajo manual se redujo. Por ejemplo, mas de 7 millones de mujeres eran especialistas con instrucción superior o secundaria complementada por una especialización, es decir, 54% con un nivel de instrucción superior. En 1965 existían ya 360.000 médicos mujeres, las juristas eran mas numerosas que hace 20 años, el número de ingenieros era de 87,000 en 1965, las científicas llegaban a 254,800, las economistas eran 18,000; dentro del ramo de la enseñanza representaban el 69% del total del magisterio (alrededor de 1,558,000 mujeres), el 21% de las mujeres activas figuraban entre los dirigentes de partido o sindicatos; un 28% entre los órganos de gestión del Estado y sólo un 12% entre los directores de empresas. En cuanto al trabajo en la industria de la metalurgia, las mujeres eran menos numerosas, pues sólo representaban el 15% contra el 85% de los hombres; en la imprenta, la mujer representaba el 71% de los cajistas, en la construcción el 18%; en el agro se especializaron en la cría del ganado, las frutas y las hortalizas.²⁹

- **Las estadounidenses.** Como ya se ha manifestado, fue muy difícil para ellas integrarse a la vida laboral de su país, pero a pesar de todos los obstáculos, el

29. Cfr. SULLEROT, Evelyne. Historia y Sociología del Trabajo Femenino. Ob. cit. Pp. 209 a 211.

número iba incrementándose cada vez más. En 1961, los Estados Unidos contaban con un total de 2,300,000, mujeres graduadas, por lo tanto, el número de mujeres que trabajaban en este país aumentaba mientras mas preparación tenían. Un dato que es importante señalar es que sólo el treinta y siete por ciento de las mujeres que trabajaban lo hicieron años enteros y a tiempo completo y el sesenta y tres por ciento restante, trabajaban a pleno tiempo, pero no todo el año o lo hacían tiempo parcial. Tenemos entonces, que en 1965 existían 7,800,000 empleadas de oficina: 4,624,000 mujeres trabajaban en la industria (principalmente en el ramo textil y en el ramo de la alimentación), en cuanto al ramo de la imprenta y de la edición, representaban la cuarta parte y en la industria tabacalera la mitad; en el sector productivo, correspondiente a las mercancías duraderas, las mujeres trabajaban en su mayoría en la pequeña mecánica y el equipamiento eléctrico. Volviendo a las profesionistas, tenemos que su grupo más importante estaba integrado por maestras y así, en el mes de abril del año 1965, eran 1,381,000. Otro grupo importante (aunque no de profesionistas), era el de las enfermeras diplomadas que llegaban al medio millón. Desafortunadamente las profesionistas liberales eran muy pocas, sólo existían 1,533 médicos mujeres; el número de ingenieras sólo representaba el 1%; el 3% de las mujeres ejercía la abogacía, es decir, la incursión de la mujer en cuanto a mandos superiores seguía siendo muy difícil.³⁰

Podemos resumir la situación de la mujer en éste país y periodo de la siguiente manera: sólo el 3% eran abogados y el 6% médicos, no asumiendo ninguna función importante en la industria; su participación en las funciones públicas seguía siendo bajo; en general, su posición relativa dentro de las profesiones o las carreras técnicas no se había elevado grandemente durante los últimos años, pese a que su número se duplico desde 1946; muchas seguían concentradas en los empleos mal pagados y poco cualificados. En cuanto a las mujeres negras, mas de la mitad de

30. Cfr. Ibidem. P.p. 222 a 228.

ellas, aún seguían relegadas a las labores domésticas, ya fuera en casas o en empresas, bares, restaurantes, hospitales, etc, pero afortunadamente para ellas, muchas si pudieron contratarse en las oficinas como empleadas o intelectuales; en cuanto a las mujeres canadienses, sorprendentemente, en ésta etapa, muy pocas mujeres trabajaban, pues todavía se pensaba en ese país, que el trabajo fuera del hogar, era pecado para ellas.

- **Las mujeres inglesas.** A comienzos del año de 1960, contaban con 8,500,000 trabajadoras; la agricultura ocupaba un porcentaje muy bajo en la población femenina trabajadora, con sólo el 15.6%, pero en lo que respecta a la industria, comunicaciones y transportes había un gran número de mujeres; en la industria fabril representaban un 33% del total de la población trabajadora; en la industria mecánica se ocupaban 376,000 mujeres y en la eléctrica se empleaban 381,000; a su vez en la industria de la transformación, había aproximadamente 2,833,000; cerca de 150,000 obreras de la industria metalúrgica; las domésticas y las sirvientas disminuyeron y ya sólo representaban el 10%. En este país también se contaba con mujeres paramédicos, las cuales llegaron a la cifra de 258,000; la enseñanza contaba con el 55% del total de las maestras; las dentistas y farmacéuticas no son tan numerosas pues sólo tenían el 9% y 16% respectivamente; las abogadas sólo representaban el 5%. La radiotelevisión desarrollada recientemente en éste país, tenía con un número importante de mujeres, por ejemplo tenemos a la B.B.C. de Londres, en la cual había realizadoras, autoras y jefas de estudio, directoras de programas discográficos, familiares y educativos, además administradoras. El trabajo a tiempo parcial también se dio en este país, alcanzando el 14% del total de las mujeres trabajadoras.³¹
- **Francia.** En este país el número de mujeres trabajadoras disminuyó en comparación con 1906 (7,694,000), pues en 1962 la cifra era de 6,585,000, y

31. Cfr. Ibidem. P.p. 234 y 235.

esta disminución se ve directamente en el sector agrícola, pero las familias que trabajaban en éste sector tuvieron que abandonar el campo para instalarse en la ciudad. Con respecto a las obreras fabriles, éstas eran 1,754,000, en la metalurgia mas de 400,000, en la mecánica y en la soldadura el aumento fue claro, así como en la electrónica y la radioelectricidad; en la industria química y la alimentación eran 175,000; otras ramas en las que se desenvolvían era en las farmacéuticas, de cosméticos y las materias plásticas; en lo concerniente a las empleadas, funcionarias, etc, cuentan con 3, 463,000, de las cuales 1, 860,000 eran empleadas de servicios públicos, mientras que el incremento del número de hombres sólo era del 1%. Podemos también ver el incremento de las mujeres trabajadoras en los cargos superiores. En el campo de la enseñanza, las mujeres representaban el 20% del total de los profesores de Universidad; en cuanto al número de ingenieros las mujeres sólo contaban con 5,160 efectivos (3%); las periodistas formaban el 12% del total, las abogadas el 19%, mientras que el 8% de jueces y consejeros de los tribunales eran mujeres. Este proceso fue reflejo del gran número de mujeres en el nivel superior de enseñanza, pues representaba el 40% del total de los estudiantes, aunque todavía había un sector de escuelas superiores que no las aceptaba, por ejemplo, las academias militares, la marina mercante, escuelas de ingeniería, de minas, de geología y de pesca, entre otras.³²

En resumen, la actividad de las mujeres en Francia se traduce en la disminución notable del número de agricultoras y un aumento y estabilidad en los oficios no agrícolas; asimismo el empleo en las oficinas es alentador, pues va en aumento constante gracias a su mayor instrucción. Desgraciadamente, era asombrosa la diferencia entre las mujeres sin instrucción y sin cualificación, que aumentaba en los puestos peor remunerados y más desprovistos de interés y las mujeres más instruidas, las cuales a pesar de su preparación tienen dificultades para poder emplearse.

32. Cfr. CLUDE FOHLEN, Francois Bedárida. Historia general del trabajo. Ob. Cit. P.p. 140 a 142.

- **Las mujeres alemanas.** Fueron estimuladas a trabajar cuando el país se lanzó a su reconstrucción. En 1950 y hasta 1960, contaba con más de 2'500,000 mujeres trabajadoras, es decir, de cada tres una trabajaba, alcanzando así uno de los porcentajes mas elevados de Europa. El aumento del trabajo femenino se acentuó entre 1960 y 1964, cuando el desarrollo del país era ya un hecho, siendo la agricultura el único sector en disminución, pues en 10 años las asalariadas agrícolas perdieron la mitad de sus efectivos y las empleadas en la industria representan el 28.3% de la mano de obra alemana en dicho sector (3'661,000), dominando principalmente en el sector textil, el vestido y la industria alimenticia, así como la tabacalera y la confitera; en la siderurgia y la metalurgia representan el 30%; son también muy numerosas en la electrónica, mecánica, óptica, relojería, ferretería, pequeña metalurgia, fotografía, fabricación de juguetes y en general todos aquellos sectores en los que el ingenio y la habilidad son mas necesarios que la fuerza física, sin embargo continúan integrando, la mayoría, empleos inferiores y raras veces consiguen los puestos de contra maestres, salvo en las industrias integradas por mujeres. En lo concerniente al sector terciario (funcionarios y empleados oficinistas), también se registro un aumento importante de mano de obra femenina, pues con sus 3'670,000 miembros, representa el 44% de los efectivos de dicho grupo, es decir, en 10 años se incremento su número en 150% en el comercio, bancos, seguros y servicios públicos. Un factor muy importante que ayudó a las mujeres a que se les abrieran muchas nuevas profesiones, fue la extensión de la investigación científica y el desarrollo económico, por ejemplo, son mayoristas en los consultorios jurídicos y económicos, así como en la química y en la biología en los laboratorios; también encuentran numerosos empleos en las comunicaciones, la radio, la televisión y la industria editorial; las profesiones paramédicas y medicas gozan de gran prestigio en Alemania y atraen mucho a las mujeres. En cuanto a la educación, en las facultades de medicina y farmacia, las mujeres han registrado un gran incremento en sus filas y en el año de 1963 un 28% de los diplomados de doctor fueron para mujeres, en cambio, la participación de

estas en el sector educacional es mas reducido, pues representaba el 45% en la enseñanza primaria, un tercio en la segunda enseñanza y el 58% en el nivel superior. Volviendo un poco a su instrucción, diremos que no era muy fuerte, pero había progresado y en el año de 1965 había matriculadas 258,072 mujeres y a pesar de que en éste país se empezó tarde la democratización de su enseñanza superior, estas aprovecharon rápidamente su coyuntura y el número de las que estudiaban se triplicó rápidamente.³³

“La gran actividad laboral femenina en Alemania, fue debido principalmente al cuantioso número de mujeres, que era mucho mayor que el de hombres y a la gran prosperidad de este país, pues tuvo como consecuencia la creación de numerosos empleos, los cuales absorbieron totalmente el subempleo femenino que afectaba al país. Desafortunadamente tampoco en éste país, con un importante número de trabajadoras, se había logrado que alcanzaran puestos importantes, pues ellas mismas se conformaban con los trabajos que los hombres les dejaban”³⁴

- **Mujeres trabajadoras en España.** En este país, la mujer estaba muy rezagada en el aspecto laboral, pues por lo general se desempeñaba como sirvienta (aún al inicio del siglo XX), por lo cual era uno de los países en los que el porcentaje de mujeres activas era muy bajo. Hacia el año de 1950 se empezó a notar una evolución, pero lenta y fue hasta 1966 que el 17.7% de las mujeres eran activas y representaban el 23% de la población trabajadora y así, en 16 años el porcentaje de trabajadoras doblo su número, siendo el sector obrero el mas beneficiado (pero tres cuartas partes de las mismas no eran cualificadas); y sólo el 0.7% ocupaban un cargo de dirección; en el campo del aprendizaje, estaban separadas, pues aún eran educadas en establecimientos religiosos diferentes de aquellos en los que estudiaban los

33. Cfr. Ibidem. P.p. 153 a 156.

34. Cfr. Ibidem P. 157

muchachos. Así, lentamente, la universidad, que en 1952 contaba con el 5% de muchachas, a partir de 1960 las recibía más ampliamente y ya contando con el 20%, pero hay carreras que le estaban vedadas a la mujer, por ejemplo las jurídicas. Con respecto a la enseñanza primaria, existía casi una paridad entre muchachas y muchachos, pero llegando a la secundaria empezaba a sentirse el retraso de las mujeres y sólo representaban el 38% del alumnado y en el nivel superior muchas se dedicaban a estudiar “adornos” y otras literatura. En lo concerniente a la enseñanza, únicamente existían tres profesoras en la Universidad de España.³⁵

En resumen, en cuanto al trabajo de las mujeres en ésta etapa, podemos indicar que:

- Los países occidentales que ya conocían desde principios de siglo una participación femenina en la mano de obra global del orden de un tercio o superior, no habían registrado un aumento notable en esta proporción. En ocasiones, incluso, bajo, por ejemplo en Italia y Francia.
- Después de la segunda guerra mundial, en los países donde el índice de actividad femenina era muy bajo, tuvieron unos incrementos muy elevados del número y proporción de trabajadoras. (Estados Unidos, Canadá y Alemania).
- En los Estados socialistas, la participación femenina en la vida activa era mucho más importante y se estabilizó alrededor de una tasa del orden del 46% de la mano de obra total.
- La participación femenina en la industria variaba notablemente de un país a otro, dominando en el sector textil y la industria del vestido, así como en la alimentación, pero la metalurgia absorbió un número cada vez mayor de mujeres. Otros sectores industriales en los cuales la mujer participó más,

35. Cfr. Instituto de la mujer. El trabajo de las mujeres a través de la historia. Ministerio de cultura. México, 2001. P.p 135 y 136.

fueron la electricidad, la electrónica, la pequeña mecánica y las industrias químicas, en las cuales hubo un aumento considerable.

- La evolución más importante en estos años, siguió siendo el incremento de las mujeres en el sector terciario (oficinistas, funcionarias, etc.), siendo generalmente, mantenidas dentro de las cualificaciones medias o inferiores.
- La promoción femenina dependía de la buena integración de las muchachas en la enseñanza secundaria, técnica y superior. En todos los países aumentaron las estudiantes femeninas, pero en algunos la proporción de ellas con los muchachos dentro del estudiantado no creció mucho.
- Los éxitos profesionales de la mujer variaron mucho de un país a otro, pues dependían del régimen político y económico de cada uno, así como de su cultura y su forma de pensar (un ejemplo de promoción profesional de las mujeres lo encontramos en Rusia).
- En la mayoría de los países, los salarios de las mujeres eran inferiores al de los hombres, aunque éstas realizaran las mismas actividades o similares que ellos y a pesar de las posturas de la Organización Internacional del Trabajo al respecto, las cuales proclamaban el principio de igualdad laboral-salarial: “a trabajo igual corresponde salario igual”, no se les valoraba igual, en virtud de que se les seguía considerando inferiores.

2.2. Antecedentes en México

Dentro del presente capítulo nos referimos a los antecedentes más importantes en cuanto al trabajo de las mujeres en nuestro país, consideramos conveniente mencionar lo relativo a la sociedad maya prehispánica, pues fue una de las más

importantes culturas en México.

Luego mencionamos lo concerniente a las sociedades prehispánicas en general, pues consideramos que no es conveniente mencionar la situación en cuanto al trabajo femenino de todas y cada una de las diferentes culturas, ya que, finalmente coincidían en las labores que realizaban las mujeres en ésta etapa.

Tratamos también lo relativo a la actividad de las mujeres en la Nueva España, las cuales no diferían mucho del trabajo de la mujer en la etapa prehispánica, ya que, sus labores eran muy limitadas, por ejemplo, las mujeres casadas debían limitarse a las labores domésticas, la corrección de los niños de acuerdo a la religión y los buenos modales y la administración del gasto diario y las solteras se dedicaban a practicar labores manuales como el tejido, el bordado y el arte culinario (cocinar).

Otro aspecto que es importante mencionar es el relativo al siglo XIX, pues en el encontramos antecedentes en cuanto a los movimientos de la mujer en materia laboral en los cuales se exigían mejores salarios, reducción de jornada laboral y guarderías para sus hijos entre otras.

De igual forma, se menciona lo relativo a la etapa de la Revolución Mexicana, en la cual la mujer desempeñó un papel importantísimo, en virtud de que realizaba diversas actividades, que no se limitaban a cocinar, lavar o cuidar a los hijos, si no que iban más allá, pues se desempeñaban como abastecedoras de armas, propagandistas de ideas revolucionarias o en puestos de mando, motivos por los cuales avanzó mucho, pues demostró que podía llevar a cabo trabajos importantes con eficiencia.

Se hace referencia al siglo XX, en el cual se promulgan importantes normas que beneficiaron a las mujeres y que significaron un gran avance, ya que, se dictaron en favor de la igualdad laboral (en todos los aspectos: salario, jornada laboral, etc.), así como también normas para proteger a la mujer por motivo de la maternidad.

2.2.1. Sociedades Prehispánicas y Época Colonial

En los registros que se encuentran de la sociedad maya prehispánica (dentro del periodo posclásico, desde el 900 hasta la llegada de los españoles a principios del siglo XVI), en cuanto a la actividad de la mujer, se indica que tenía el papel fundamental de la reproducción, pues con ello se aumentaba la capacidad económica de la sociedad y se fortalecía la comunidad ante grupos más reducidos.

Por lo general, las mujeres tenían un solo marido, pero la poligamia era permitida en distintos grados, sobre todo en los hombres que tenían mujeres en servidumbre. La mujer maya adulta era principalmente una esposa y su vida giraba alrededor de la casa y de la familia, su trabajo lo desarrollaba principalmente en el hogar y en las cercanías de la casa, donde elaboraba cerámica y tejía, pero también salía a los mercados a comerciar el excedente de la producción del huerto familiar o algunas veces, a cambiar sobrantes de la producción de milpas. Cuando era necesario ayudaba al esposo a la siembra o a la cosecha, por ello vemos que no le estaban vedados algunos trabajos masculinos.

En términos generales la situación laboral de la mujer en la sociedad prehispánica maya era de sometimiento y subordinación hacia los varones. Nos referiremos en éste punto a las tres clases sociales mayas de esa época, las cuales eran: cihuapiltin, macehualtin y a las tlatlacohtin (esclavas); las primeras formaban parte de la clase dominantes, la segundas pertenecían a la clase baja y las terceras eran las cautivas de guerra.

En cuanto a la educación femenina entre las cihuapiltin, se les instruía desde niñas (cinco años), les enseñaban a hilar, tejer y labrar, su único aprendizaje lo recibían de labios de su madre o de sus nanas. Podían ingresar al servicio del templo, siempre y cuando sus padres hubieren hecho una promesa a los dioses, de ningún otro modo, la admisión se efectuaba a los 12 años, el trabajo que le correspondía hacer durante su estancia en el centro era regarlo, barrerlo y hacer cada mañana de comer al ídolo

y sus ministros.

Las mujeres macehualtin compartían con los varones que pertenecían a su clase social el expolio del pago del tributo en trabajo y en especie, con el agravante de la explotación sexual y su labor se efectuaba de manera sumisa, que le impedía percibir el reconocimiento de su importante actividad. Aparte del cuidado de su casa e hijos, colaboraban con su marido en las labores agrícolas, fabricaba el vestuario para la familia, las mantas necesarias para cubrir una parte del monto de tributo asignado a su barrio, además debía acudir periódicamente a las casas señoriales a realizar tareas domésticas.

Aunque se sabe que el ombligo de la niña lo enterraban en el hogar en señal de que la mujer no debía salir de su casa y que todo su trabajo sería cerca del hogar haciendo de comer, pudieron dedicarse a la venta de algunos artículos y servicios en el mercado para obtener ingresos y así completar el gasto familiar. Estas gozaban de cierta libertad sexual y la prostitución les fue no sólo permitida sino impuesta, puesto que los macehualtin no tenían la posibilidad de establecer alianzas políticas o negociar ventajas económicas con los matrimonios de sus hijas, por lo que se vieron en la necesidad de entregarlas a la prostitución y al concubinato. En cuanto a las sacerdotisas macehualtin, pasaban sólo parte de su tiempo en el templo donde su ocupación principal era hilar y tejer mantas de labores, barrer y preparar comida caliente cada mañana para alimentar a su dios y a los ministros que vivían en el templo.

Por último, respecto a las tlatlacohtin, su situación fue muy humillante, pues la libertad de éstas mujeres era vendida por personas e instituciones, que tenían un derecho absoluto sobre ellas para explotar su trabajo, su capacidad y su cuerpo; eran tratadas como mercancías, muchas eran llevadas a la piedra del sacrificio, pero cierto número de ellas fueron destinadas al servicio sexual y al trabajo de hilados y tejidos, además de que cosían o remendaban los vestidos en la casa de su amo y se ocupaban de la molienda del maíz y de la preparación del cacao.

“En el México prehispánico la mujer era oprimida y explotada de diferentes maneras, según la clase social a la que perteneciera; debido al carácter clasista y guerrero de la formación mexicana, la mujer recibió una educación que la condicionaba a adoptar una conducta pasiva y sumisa ante el dominio masculino, si tener ningún derecho ni tampoco gozaba de libertad para hacer lo que quería; aunque se tiene constancia de que hubo aislados brotes de inconformidad y rebeldía femenina, realmente no tuvieron impacto en esa época, pues a las mujeres que pretendían exigir sus derechos se le castigaba severamente.”³⁷

Después de la conquista de los españoles, en el año 1521, d.c, la situación femenina no cambió mucho en lo que respecta a su condición subalterna y la explotación económica a la que era sometida, pues durante la Época Colonial, que va desde 1521 hasta 1821, la situación de la mujer española, será la misma en el nuevo mundo, ya que seguirán siendo dependientes de los hombres, no podrán realizar estudios superiores y estarán sujetas a rígidas reglas de conducta y de moral. Las europeas que llegaron a la Nueva España, pertenecían a diversas clases sociales, algunas mujeres cultas ocupaban el muy importante papel de educadoras, instruyendo a las niñas mestizas y criollas, había también mujeres que dejaban los monasterios hispanos para enseñar y propagar la religión católica en el nuevo territorio.

Dentro del derecho español, las mujeres solteras estaban sometidas a la tutela del padre o del hermano mayor y cuando se casaban pasaban a manos del esposo, sólo las viudas gozaban de capacidad civil; el hombre era el encargado de trabajar para llevar el sustento y la mujer era la encargada de administrarlo; ésta sólo debía encargarse de la hacienda que heredó de sus padres y de la labranza y fruto de ella, así como las labores del hogar, sin poder entrometerse en asuntos de negocios, pues eran funciones exclusivas de los hombres. La educación de las hijas en el

37. GALEANA DE VALADEZ, Patricia. Seminario sobre la participación de la mujer en la vida nacional. Primera edición. UNAM. México, 1989. P. 26

hogar consistía en aprender lo que hacía la madre, por ejemplo, las labores domésticas, la corrección de los niños de acuerdo a la religión y los buenos modales, y la administración del gasto diario.

Las mujeres solteras se dedicaban a practicar labores manuales como el tejido, el bordado y la cocina, algunas se dedicaban a la lectura (con la respectiva autorización del padre o tutor), vivían como hijas de familia con sus padres o con algún familiar, desempeñando labores de ama de llaves, en caso de que no existiera ninguna de las posibilidades anteriores y no poseyeran ninguna herencia familiar, se sostenían económicamente desempeñando diversos oficios, por ejemplo, como pasteleras, dependientes de comercios, curanderas, comadronas o patrona en las casas de huéspedes.

En su casa elaboraba dulces y realizaba labores manuales como ornato, hilados, tejidos y bordados, los cuales vendía para su sostenimiento. Otra actividad era como maestra, impartiendo clases en su casa (conocida la persona que se dedicaba a ésta actividad como “amiga”). Las esposas de los Ministros, así como de los oficiales de mayor rango de la Real Hacienda, no podían contratar en los territorios coloniales por el cargo que desempeñaban sus maridos, ni tampoco intervenir en ninguna forma en sus trabajos.

“Respecto a la actividad en cargos públicos, se pueden señalar casos excepcionales, así como aislados, como los de María de Toledo y Ana de Borja, las cuales se desempeñaron como virreinas; en ciertas ocasiones en las que una mujer desempeño algún cargo público, se debió a la designación hecha por los monarcas atendiendo a los méritos de descender de conquistadores destacados o bien a sucesión testamentaria, aunque era realmente el marido quien desempeñaba el cargo.”³⁸

38. GALEANA DE VALADEZ, Patricia. La condición de la mujer mexicana. Primera edición. UNAM. México, 1990. P. 86.

2.2.2. El siglo XIX y el México Revolucionario

Durante de la guerra de independencia no podemos dejar pasar la valiosa colaboración de Josefa Ortiz de Domínguez, quien nace en Morelia, Michoacán en el año de 1764 y muere en 1829, esposa del Corregidor de Querétaro, Miguel Domínguez, quienes están de acuerdo con la causa de la independencia, realizando reuniones en su casa con Ignacio Allende, Mariano Abasolo y Juan Aldama, podemos decir que es una de las precursoras de la independencia, pues aparte de ayudar para la causa, en su momento previene al cura Hidalgo de que se han dado cuenta del movimiento de independencia, arriesgando su integridad.

En el México independiente, desde 1821 y hasta, aproximadamente 1857, no se lleva a cabo ninguna movilización femenina importante en el ámbito laboral. La lucha organizada de las mujeres por demandas en materia laboral en el siglo XIX se da, principalmente en las fábricas textiles y tabacaleras, pues son las que absorben gran cantidad de mano obra femenina, pero en condiciones muy malas, por lo que en 1857 se dan en Veracruz y Jalisco huelgas, en las cuales se exigen aumentos de salarios, reducción de la jornada de trabajo, así como también licencia de maternidad y protección a los hijos de las trabajadoras, por lo cual, surgen en ésta época, en los Estados mencionados, varias organizaciones de mujeres, en su mayoría maestras y obreras textiles, las cuales pugnaban por una legislación laboral y social en pro de sus derechos.

Antes de la Revolución Mexicana, ya a inicios del siglo XIX, las mujeres tenían ya una gran participación en la lucha sindical política y feminista, por lo que no es extraño en ésta etapa la amplia participación femenina. En la etapa maderista ya se veía la presencia de mujeres periodistas, profesionistas y maestras, pero a partir de 1913, en los ejércitos revolucionarios hay muchas mujeres campesinas, maestras, empleadas, estudiantes y obreras, que desempeñaban diversas actividades importantes para la causa y necesarias para la guerra, pues no sólo cumplen con las tareas tradicionales de la mujer como lavar, atender a los niños, etc., participan

también como abastecedoras de armas, propagandistas de ideas revolucionarias, despachadoras de trenes, enfermeras, en el correo, telegrafistas, enlaces y directamente como combatientes, ya sea recogiendo el fusil de los compañeros muertos o bien ocupando puestos de mando.

Como ejemplo de lo anterior, tenemos a Carmen Alanís, quien se levantó en armas en Casas Grandes Chihuahua y participó en la toma de Ciudad Juárez con 300 hombres a su mando; Ramona Flores, la cual fue jefe del Estado Mayor en las filas carrancistas; “la china”, que comandaba un batallón conformado por viudas, hijas y hermanas de los soldados muertos. Así, a las mujeres les favoreció enormemente participar en la Revolución mexicana, pues por un lado los hombres las empezaron a mirar como compañeras de lucha y con respeto, ya que, como se menciona en el párrafo anterior no se limitaban a hacer las tareas domésticas y como acompañantes, si no que participaron cargando sus rifles y combatiendo contra el enemigo, asimismo los jefes revolucionarios las contemplaban en sus proyectos de gobierno, obteniendo una mayor autoestima, la cual les sirvió en la etapa posrevolucionaria, ya que permitió a muchas mantenerse organizadas y demandar derechos y reconocimientos laborales.

2.2.3. La mujer mexicana en el siglo XX

Entre los más importantes ordenamientos en cuanto a la regulación del trabajo de la mujer, encontramos los siguientes: Ley de relaciones familiares de 7 de abril de 1917, declaración de derechos sociales del mismo año, código civil de 1928, Ley Federal del Trabajo de 1931, reforma constitucional de 1953, reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1962, Ley Federal del Trabajo de 1970 y reformas constitucionales y legales de 1974, los cuales se dan en la etapa posrevolucionaria y contienen normas muy significativas y trascendentales para la evolución de la situación laboral de la mujer, es decir, en pro de ésta, pues entre otras situaciones protege su integridad física, así como señala la igualdad laboral entre el hombre y la

mujer.

2.2.3.1. Ley de Relaciones Familiares

Esta ley fue expedida el 7 de abril de 1917 por Venustiano Carranza, modificó importantemente las relaciones de familia así como su estructura; uno de sus considerandos decía: “Los derechos y las obligaciones personales de los consortes deben establecerse sobre una base de igualdad entre éstos y no en el imperio que, como el resto de la manus romana, se ha otorgado al marido”.

La Ley de Relaciones Familiares fue un gran triunfo en el movimiento de la liberación femenina, en su artículo 45 se hallaba esta importante declaración:

“El marido y la mujer tendrán plena capacidad, siendo mayores de edad, para administrar sus bienes propios, disponer de ellos y ejercer todas las acciones que les competan, sin que al efecto necesite el esposo del consentimiento de la esposa, ni esta de la autorización o licencia de aquel”, ésta entre otras declaraciones de la mujer, contenía la Ley de Relaciones Familiares, pero como toda ley es imperfecta y esta no fue la excepción, en su artículo 44, limitaba la capacidad de la mujer casada para prestar sus servicios de manera libre, ya que en su párrafo segundo, se le condicionaba al permiso que debía de otorgar el marido.

2.2.3.2. Declaración de Derechos Sociales de 1917

“En la conciencia de los constituyentes bullían los principios en torno al trabajo de las mujeres, anteriores a 1910; era preciso, se decía, limitar su trabajo para conservar el vigor físico a fin de que fueran aptas para la maternidad y por otra parte, convenía defender la familia, su moralidad y sus buenas costumbres, evitando que permanecieran fuera de sus casas durante la noche, así, la resolución de la

Comisión Dictaminadora del Congreso era muy pobre, ya que se limitaba a decir que le parecía de justicia prohibir las labores peligrosas o insalubres y el trabajo nocturno,”³⁹

Las disposiciones que fueron aprobadas el día 23 de enero del año 1917 y las cuales fueron en su momento y siguen siendo muy importantes actualmente, pues se aplican a favor de las mujeres trabajadoras que se encuentren en estado de gravidez y que fueron creadas por la necesidad de protegerlas en razón de su función de procreación, así como para que fuera respetada la igualdad jurídico-laboral entre el hombre y la mujer son las siguientes:

- La fracción II prohibía las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial, el trabajo en los establecimientos comerciales después de las 10 de la noche a las mujeres embarazadas.
- La fracción V determinaba que las mujeres durante los tres meses anteriores al parto no realizaran trabajos físicos de esfuerzo considerable y que posterior al parto gozarían de un descanso obligatorio de un mes, con goce de salario íntegro, además de que conservarían su puesto y recibirían todos los derechos que en su ausencia les hubieran sido concedidos en virtud de su relación de trabajo. Asimismo se estipuló el goce de dos descansos diarios de media hora cada uno para alimentar a sus hijos, durante el periodo de lactancia, los cuales puede tomar al iniciar o antes de que termine la jornada laboral.
- La fracción VII hacía referencia al concepto igualitario, pues disponía que para trabajo igual debía corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo o género ni nacionalidad.

39. DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. Pp. 441

- La fracción XI disponía que las mujeres no serían admitidas en el trabajo de la jornada extraordinaria.

2.2.3.3. El Código Civil de 1928

Éste código sustituyó a los del siglo pasado y en una de sus más importantes disposiciones a favor de las mujeres, en su artículo segundo, disponía que: “La capacidad jurídica es igual para el hombre y para la mujer; en consecuencia la mujer no queda sometida, por razón de su sexo, a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles”.

Es decir se logró esa igualdad jurídica por la que tanto luchó la mujer durante mucho tiempo, logrando justamente tener los mismos derechos (y obligaciones) que los hombres. Como podemos observar, todavía no se logra liberar a la mujer por completo de la superioridad del hombre, pero las disposiciones que contenían “cierta supremacía marital” en cuestiones civiles, se derogaron por el decreto presidencial de fecha 5 de diciembre de 1974, logrando así la plena igualdad jurídica.

2.2.3.4. Ley Federal del Trabajo de 1931

Los autores de los proyectos de la Secretaria de Gobernación, del llamado Portes Gil y el de la Secretaria de Industria, estuvieron ligados por las normas constitucionales, por lo que mantuvieron las prohibiciones del trabajo en labores peligrosas e insalubres, el trabajo nocturno industrial y el comercial después de las 10 de la noche. Respecto a lo citado anteriormente, en la exposición de motivos se expone:

“Ninguna disposición de la reglamentación del trabajo es menos discutible que la relativa a la organización del trabajo de las mujeres y niños dentro de condiciones

mas leves y mejor protegidas en comparación a las que rigen el trabajo de los hombres. Los intereses de la especie se imponen en éste punto sobre cualquier otra consideración egoísta o cualquier interés transitorio”. Ésta Ley Federal del Trabajo de 1931, en términos generales, incluía un capítulo especial, con normas tendientes a proteger el trabajo de las mujeres y menores, pues son éstos los sujetos más desprotegidos y con muy malas condiciones de trabajo.

En sus artículos 106 a 110 contenía las siguientes disposiciones:

- Prohibición para las mujeres de realizar labores peligrosas e insalubres salvo cuando a juicio de la autoridad competente se hayan tomado todas y cada una de las medidas e instalado todos los aparatos necesarios para su debida protección (artículo 107).
- Prohibición del trabajo que requiriera o ameritara un esfuerzo físico considerable para las mujeres (artículo 110).
- Se prohíbe que se emplee el trabajo de las mujeres y de los menores en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato (cerveza, vinos, licores, etc.), así como también el trabajo nocturno industrial y el comercial después de las diez de la noche.
- En los artículos 108 y 109 señalaba las labores peligrosas e insalubres, tanto para las mujeres como para los menores. Poco después, una adición al artículo 110, la cual no pudo prosperar, contemplaba el establecer guarderías para los hijos de las madres trabajadoras en todas aquellas empresas que contaran con 50 empleadas o más.

Un aspecto que es importante resaltar es el concerniente a la capacidad jurídica de la mujer para poder prestar un trabajo, es decir para tener una relación laboral, pues

el artículo 21 estipulaba que la mujer casada no necesitaba del consentimiento de su marido para celebrar el contrato de trabajo, ni de ejercitar los derechos que de él se derivan, lo cual representa un gran avance en materia del trabajo, ya que anteriormente la mujer no tenía libertad para poder trabajar, pues debía contar con el permiso de su cónyuge.

2.2.3.5. La Reforma Constitucional de 1953

En el año de 1953, bajo la presidencia de Adolfo Ruiz Cortines, la mujer consiguió otro logro muy importante: Se le reconoció la categoría ciudadana y asimismo, obtuvo el derecho a votar. Lo anterior lo consideramos de trascendental importancia para mejorar y reconocer los derechos de la mujer en el ámbito laboral, pues gradualmente iba “ganando terreno” en todos los aspectos de la vida del país.

Con respecto a lo anterior, Mario de la Cueva exteriorizó lo siguiente: “La igualdad de los sexos en el derecho privado y en el de trabajo era cuestión de tiempo, pero nada podría detenerla”.⁴⁰

2.2.3.6. Las reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1962

Estas reformas estaban contenidas en los artículos 106 a 110 D, de la citada ley y en la cual se encontraban las disposiciones que estaban dispersas en la Ley Federal del Trabajo del año 1931 y entre sus normas se indicaba la igualdad jurídico-laboral de la mujer con el hombre, así como las disposiciones que la protegían y eran las siguientes:

40. Ibidem. Pp. 442

- Las mujeres gozan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.
- Se prohíbe la utilización del trabajo de las mujeres en los expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres, trabajos subterráneos o submarinos, labores peligrosas o insalubres, trabajo nocturnos industriales y en establecimientos comerciales después de las 10 de la noche.
 - ◇ Entendiendo como labores peligrosas: El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas o mecanismos en movimiento; Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, sillazas, cuchillos, cortantes, martinetas, o demás aparatos mecánicos particularmente peligrosos; La fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables, metales alcalinos y otros semejantes.
 - ◇ El artículo 109 estipulaba no muy específicamente las labores insalubres: Las que ofrezcan peligro de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o de materias que las desarrollen, es decir, todas aquellas que puedan ocasionar un riesgo en la salud de la mujer o en su momento del producto por estar en periodo de gestación; los trabajos de pintura industrial en los que utilicen la serosa, el sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, pues son sustancias consideradas altamente tóxicas y por lo tanto perjudiciales para la mujer, ya que pueden alterar su función reproductiva; todo trabajo u operación en cuya ejecución se desprendan gases o vapores deuterios o emanaciones o polvos nocivos, que alteren la salud de la mujer trabajadora; toda operación que produzca por cualquier motivo humedad gradual y continuamente.

Con respecto al punto de las prohibiciones para que las mujeres desempeñaran labores peligrosas e insalubres, no se aplicaría a quienes asumieran cargos directivos, poseyeran un cargo universitario, técnico o tuvieran los conocimientos o la experiencia necesaria para desempeñarlos.

En lo concerniente a las labores insalubres, no se aplicaría la prohibición a las mujeres que adoptaran las medidas necesarias para la protección de su salud, de conformidad con la autoridad competente.

Las mujeres no prestarían servicios extraordinarios, pero si ésta disposición se violaba, el patrón debía pagar por el tiempo extraordinario, una cantidad equivalente al 200% mas del salario que correspondiere a la jornada normal.

Con relación a las madres trabajadoras se determina lo siguiente:

- Durante los periodos de embarazo no podrán ser utilizadas en trabajos peligrosos para su salud o la del producto, que exijan fuerzas físicas considerables tales como, levantar, tirar o empujar grandes pesos, así como permanecer de pie durante largo tiempo o en operaciones que produzcan trepidación. Es decir, lo que se pretende es que las trabajadoras embarazadas, no realicen ninguna actividad que ponga en riesgo su embarazo.
- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, los cuales se prorrogarán por el tiempo necesario en el que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto, por ejemplo en caso de que se haya practicado cesárea para el nacimiento; asimismo durante esos periodos percibirán su salario íntegro; en los casos de prórroga, tendrán derecho solamente a percibir el cincuenta por ciento de su salario, por un lapso no mayor a sesenta días. En caso de que rebasaran ese

tiempo la Ley no preveía que se debería de hacer o como se pagarían esos días, es decir, existía una laguna en esos casos.

- En los periodos de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.
- Tendrán derecho de regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto, así como se les compute dentro de la antigüedad los periodos pre y postnatales.

Respecto a las guarderías, la Ley del Seguro Social de 1973, reglamentó esta disposición, en su artículo 110 C, en el cual se da a la tarea de prestar ese servicio a las madres trabajadoras, además de que impuso a los patrones la obligación de mantener suficientes sillas o asientos para ellas, en las empresas o lugares de trabajo (artículo 110 D).

En cuanto a las anteriores reformas, influyó en la Comisión Redactora, el hecho de que en las escuelas y facultades de la UNAM y el Instituto Politécnico Nacional había un gran número de estudiantes de sexo femenino, las cuales se desenvolvían, en muchos casos, al mismo o mayor nivel que los hombres, por ésta razón hubiese sido inhumano e ilógico, cerrarles la vida profesional; además, se apreciaba como muchas mujeres cumplían a la perfección diversas tareas en las que figuraban como jefes de grupo y las cuales estaban conformadas por varones.

Por último y como conclusión de lo anterior, podemos decir que la supuesta inferioridad que se le imputaba a la mujer para llevar a cabo diversas actividades de tipo laboral, no era mas que consecuencia de su escasa o nula preparación, ya que no tenían acceso a la misma, debido a que estaban limitadas única y exclusivamente a realizar las tareas del hogar, sin darles oportunidad alguna de prepararse, pues cuando eran solteras sus padres no dejaban que lo hicieran y ya de casadas, el

marido bajo ninguna circunstancia permitía que acudiera a alguna escuela y mucho menos que trabajara; pero gracias a su lucha y una vez que se les brindó la oportunidad de prepararse, demostraron tener capacidad para tener una profesión, así como llevar a cabo diversas actividades de cualquier índole y con eficiencia en el ámbito laboral.

2.2.3.7. Ley Federal del Trabajo de 1970

No hay mucho que comentar respecto de ésta ley, ya que no introdujo mayores modificaciones respecto al trabajo de las mujeres. Lo que si cabe comentar es que las normas a favor de la mujer por parte del legislador se debieron principalmente el deseo de proteger la maternidad, manteniendo la prohibición de realizar labores peligrosas o insalubres con la excepción derivada de la capacidad técnica o profesional de cada mujer, el trabajo nocturno industrial y el trabajo en establecimientos industriales después de las 10 de la noche.

2.2.3.8. Reformas constitucionales y legales de 1974

El 18 de septiembre de 1974, el Ejecutivo Federal envió al Congreso un proyecto de reformas y adiciones a la Constitución en lo referente a los artículos 4º, 5º, 30 123, los cuales contenían cambios a favor de la mujer, ya que, se pide su igualdad jurídica con el varón y se eliminan las dificultades para el desarrollo de su plena actividad, en su exposición de motivos indica:

“Dentro de este marco de interés y tareas, la Revolución Mexicana promovió la integración solidaria de la mujer al proceso político, de manera que aquella participase, con libertad y responsabilidad, al lado del varón, en la toma de las grandes decisiones nacionales”.

“Para ello, en el año de 1953, se reformó el artículo 34 de la Constitución General de la República para conferir derechos políticos a la mujer y expresar, de este modo, la decisión popular de conceder a los mexicanos, sin distinción de género, la elevada calidad de ciudadanos; reconocía la aptitud política de la mujer, conservando, no obstante, diversas normas proteccionistas, ciertamente justificadas en una época en la que resultaba excepcional, casi insólito, que las mujeres asumieran tareas de responsabilidad social pública. Hoy en día, la situación general se ha modificado profundamente y para ello resulta indispensable proceder a una completa revisión de los ordenamientos, principalmente laborales que, en uno u otro ámbito, contempla la participación de la mujer en los procesos educativos, cultural, económico, asimismo social”.

“En la ya de por si baja población económicamente activa del país, 13 millones de personas en 1970, el 81% corresponde a los varones y el 19% al sector femenino; mas significativo es aún el que las mujeres casadas alcancen de un 15 a un 17% el número de las que trabajan. En cuanto al problema de desempleo y subempleo, es la población femenil la que más reciente sus efectos, por la discriminación hacia ella y por su mayor número. Por otra parte, las condiciones económicas de México reclaman la participación de la mujer en las actividades productivas, en la creación de riqueza y de nuevas fuentes de trabajo e ingresos para la familia mexicana”.

“A casi 50 años del establecimiento de las garantías sociales, contenidas en el artículo 123, apartado “A”, la evolución del país a dado un nuevo sentido al concepto de bienestar y la dinámica propia del derecho civil, nos invita en consecuencia, a remodelar en nuestra ley suprema determinados preceptos jurídicos fundamentales que orientan la legislación reglamentaria del trabajo. Los principios y disposiciones de la ley deben adaptarse a la actualidad a las nuevas circunstancias y requerimientos del desarrollo, particularmente ahora, en relación con la equiparación jurídica entre varón y mujer y con la incorporación de ésta a las grandes tareas nacionales. Es llegado entonces el momento en que, tanto por merecimiento propio como por un loable sentido de solidaridad social que la mujer ha manifestado, su

acceso y libertad de empleo deben considerarse en todos los casos, en un plano equiparable al varón. Tal equiparación constituye, por lo demás, una de las más trascendentales aplicaciones del gran principio general contenido en el nuevo artículo 4° que en ésta iniciativa hemos propuesto a la soberanía. En las circunstancias actuales de nuestro avance social, la única diferencia que puede establecerse válidamente entre los derechos del varón y la mujer, será aquella que se derive de la protección social a la maternidad, preservando la salud de la mujer y del producto en los periodos de gestación y de lactancia”.

“Afortunadamente éste proyecto de reformas fue aprobado y de entre sus puntos más importantes podemos mencionar la norma contenida en el artículo 4° de la Constitución, en segundo párrafo, el cual expresa que: El varón y la mujer son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia”.

“Asimismo, el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo lo apoya al expresar: Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. En base a lo anterior podemos concluir que estos artículos (4° constitucional y 64 Ley Federal del Trabajo.) consagran, finalmente la igualdad jurídico-laboral de la mujer.”

Igualmente la Ley Federal del Trabajo de 1974 deroga los siguientes artículos que iban en contra de la libertad de trabajo de las mujeres, ya que condicionaba el poder trabajar al permiso del marido.

Artículo 168: La mujer debe de estar a cargo de los cuidados y dirección de los trabajos del hogar.

Artículo 169: La mujer podrá prestar o desempeñar un trabajo, siempre y cuando no se perjudique su misión. La misión a la que se refiere es el cuidado del hogar y la procreación.

Artículo 170: El marido podrá oponerse al trabajo de la mujer, siempre y cuando lo considere en perjuicio de su hogar, es decir no descuide el cuidado del hogar y de los hijos, en la inteligencia de que si los cónyuges no llegan a un acuerdo, resolvería el juez.

Respecto al tema de igualdad jurídico-laboral entre hombre y mujer, se nos hace interesante transcribir el siguiente fragmento de la conferencia que dio la Licenciada Rosa María de la Peña en el auditorio "Themis" de la Facultad de Derecho de la UNAM, con motivo del día internacional de la mujer el día 8 de marzo de 1996 (La licenciada Rosa Maria de la Peña; Licenciada en Derecho de la UNAM, fue delegada por México en la Conferencia Internacional de la Mujer celebrado por la ONU, diputada federal suplente por el distrito XIV, profesora fundadora de la materia de ética jurídica en la Facultad de Derecho de la UNAM, ha publicado varios libros sobre comercio internacional y ética jurídica. Actualmente es coordinadora de proyectos especiales del Instituto de Investigaciones Legislativas de la Cámara de Diputados.

La siguiente transcripción la hacemos, pues es la narración que hace la licenciada de la Peña de cómo la Sociedad de alumnos de la Facultad de Derecho (1974-75) logró que su propuesta sobre la igualdad jurídica de la mujer con el hombre, se convirtiera en iniciativa presidencial y es la siguiente:

"A la Sociedad de Alumnos de la Facultad de Derecho, en el periodo 1974-75, precedida por Adolfo Desentis, cabe el honor de haber luchado y logrado que su propuesta de igualdad jurídica de la mujer, avanzara hasta ser concretada en iniciativa presidencial. Hay que destacar que el Presidente Echeverría simpatizó con la propuesta y la respaldó plenamente desde el principio, pero también hay que señalar que la empresa no fue fácil en vista de que nos enfrentamos con una importante resistencia bajo argumentos muy similares a los del político antifeminista norteamericano y otros muy conservadores que veían inconveniente alterar la Constitución por cualquier motivo. Obviamente nosotros considerábamos que la igualdad jurídica de la mujer era un derecho muy importante, no era cualquier motivo

y por esa razón, defendimos la causa contra viento y marea, es decir pusimos todas nuestras ganas y utilizamos todos los medios a nuestro alcance para lograrlo”.

“Fue el 20 de marzo de 1974 cuando propusimos al Presidente Echeverría las reformas para alcanzar la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer; originalmente nuestra propuesta consistió en un paquete de reformas que contemplaban el artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo, el Código Civil, el de Procedimientos Civiles y el Código de Comercio, así como todos aquellos que resultaran discriminatorios o contrarios a la dignidad de la mujer. El presidente se interesó mucho y enseguida mandó llamar a dos Secretarios de Estado, el de Gobernación, Mario Moya Palencia y el de Trabajo Porfirio Muñoz Ledo, éste último se opuso desde el primer momento a que se reformara la Constitución y propuso otras alternativas. El motivo central de su oposición era legítimo, en tanto reflejaba la resistencia natural de los juristas ante la actitud poco seria de reformar constantemente a la norma fundamental”.

“El artículo 123 prohibía el trabajo extraordinario de las mujeres impidiéndoles incorrectamente, desde nuestro punto de vista, la oportunidad de una remuneración adicional, posibilidad que si permanecía para los varones. En el fondo, nuestro interés era conquistar el derecho pleno de la mujer al trabajo remunerado y al reconocimiento de su legitimidad, pues se argumentaba que el trabajo de la mujer, la distraía de sus deberes en el hogar, mismos que desde esta perspectiva si eran considerados como legítimos. Moya Palencia, en cambio si apoya nuestra propuesta y declaró que teníamos razón, aunque la materia de trabajo no correspondía al área de su competencia. Como conclusión de esa reunión, el Presidente Luis Echeverría Álvarez, me solicitó le entregara la relación por escrito de todo lo que se había expuesto verbalmente en cuanto a la situación de la mujer y la propuesta que la Sociedad de Alumnos de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México tenía respecto de la igualdad jurídica de la mujer; dos días después di lectura a ese documento ante todas las diputadas priístas, quienes acudieron a los Pinos el día 23, convocados por el presidente para conocer nuestros

puntos de vista. Las encabezaba su líder: Carlos Sansores Pérez. A la reunión también acudieron el maestro Trueba Urbina, el licenciado Muñoz Ledo y el licenciado Hugo Muñoz del Río. El maestro Trueba Urbina respaldaba la prohibición a las mujeres, en cuanto al trabajo extraordinario, bajo el argumento de que las mujeres tenían una obligación superior impuesta por la ley. Así, después de cinco meses, conseguimos que se aprobara nuestra idea de plasmar la igualdad jurídica de la mujer en el artículo 4º y 123 constitucionales”.⁴¹

Volviendo a nuestro tema, otro de los puntos importantes son las reformas al artículo 123 constitucional, las cuales son: La fracción segunda suprimió la prohibición de las labores peligrosas e insalubres y del trabajo nocturno industrial en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, con la salvedad que señala el artículo 165 de la Ley Federal del Trabajo, que es cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o del producto, ya sea durante el estado de gestación o de lactancia, no se le podrá utilizar en las actividades señaladas; la prohibición de las horas extras la borró la fracción once con la salvedad mencionada; la fracción quinta postuló una serie de principios en pro de la maternidad ; en la fracción quince, encontramos que se impuso a las empresas la obligación de adoptar las medidas de higiene y seguridad, así como organizar el trabajo de tal manera que resulte mayor garantía para la salud y la vida del producto de la concepción; la fracción veintinueve introdujo como seguro obligatorio el de guardería infantil, el cual es proporcionado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Entre las principales reformas a la Ley Federal del Trabajo que también fueron muy importantes para el trabajo femenino, tenemos las siguientes:

Se suprimieron las fracciones cuatro y doce del artículo quinto que hacían referencia a la jornada laboral extraordinaria y el trabajo nocturno de las mujeres,

41. DE LA PEÑA, Rosa María. “Igualdad Jurídica de la mujer, 22 años después”. Revista “Quórum”. No. 42. 2ª época. México, mayo 1996. Pp. 25 a 33.

respectivamente. Se agregó la fracción veintisiete al artículo 132, mediante la cual se impone a los patrones la obligación de proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos. Por ejemplo, tener un número suficiente de sillas para ellas, que no realicen grandes esfuerzos, que se les otorgue un periodo de descanso seis semanas antes y seis después del parto; sus dos descansos de media hora diario para dar de comer a sus hijos, etc.

En la fracción primera del artículo 133 se prohibió a los empresarios negarse a aceptar a los trabajadores por razón de su género. (En contra de la discriminación a la mujer). En el artículo 423, fracción VII, se suprimió la obligación de incluir en el reglamento interno de trabajo, la mención de las labores insalubres o peligrosas que no podían desempeñar las mujeres.

Se reformaron las fracciones tercera y cuarta del artículo 501 a fin de otorgar al viudo los mismos derechos que correspondían a la viuda en los casos de muerte de la trabajadora por riesgos de trabajo, lo cual también nos habla de la igualdad entre el hombre y la mujer.

En los artículos 171 y 172, se establece la obligación por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de establecer guarderías infantiles, para así apoyar a las madres trabajadoras y de las empresas de proporcionar asientos suficientes para ellas.

Además, se reformaron la Ley de Nacionalidad y Naturalización, el Código Civil y el Código Mercantil de la siguiente manera:

En cuanto a la Ley de Nacionalidad y Naturalización, se reformó el artículo 2º, en relación con el 30 de la Constitución Política, en el cual se establece lo siguiente: "son mexicanos por naturalización la mujer o el varón extranjero que contraigan matrimonio con varón o mujer mexicanos y tengan o establezcan su domicilio en territorio nacional", lo anterior otorgó a las mujeres el derecho a transmitir la

nacionalidad a su cónyuge extranjero, si así lo deciden, facultad que estaba reservada a los hombres, lo que reflejaba una clara actitud de discriminación hacia la mujer.

En materia civil se reformó el Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia federal, para reiterar la igualdad ya estipulada en la Constitución y fortalecer el desenvolvimiento de la vida familiar, destacando los artículos 161, 164 y 169.

Respecto a el artículo 161 se reitera que toda persona podrá planear su familia e indica que tratándose de personas que celebren contrato matrimonial, ese derecho debe ser ejercido por ambos cónyuges a fin de lograr así el consentimiento y la armonía en todos los ámbitos de la vida familiar y fundamentalmente el relativo a la procreación de los hijos, el número de ellos y el momento de su concepción, es decir, decidir entre los dos en que momento y cuantas veces quedará embarazada la mujer, para que no quede al capricho de alguno, pues anteriormente el hombre era el que decidía la cantidad de hijos que se tendrían, por lo que fue bastante conveniente el contenido del presente artículo, ya que la mujer también tiene derecho a decidir acerca de los hijos y el tiempo en que quiere tenerlos.

Por otro lado el artículo 164 indica que tanto el hombre como la mujer, es decir, ambos cónyuges deberán contribuir económicamente al sostenimiento del hogar, según las posibilidades de cada uno. Por último el artículo 168 estipula que ambos podrán desempeñar cualquier actividad excepto la que dañe la moral de la familia o la estructura de ésta, es decir podrán desempeñar libremente cualquier trabajo, sin necesidad del consentimiento de alguno de los dos.

Las anteriores normas reafirman la armonía y solidaridad que debe haber en la familia y en la pareja, pues tanto el hombre como la mujer deben tomar parte en las decisiones conyugales, así como también en la educación, cuidado y formación de los hijos.

En materia mercantil, el Código de Comercio fue reformado, para suprimir una disposición que resultaba discriminatoria para la mujer, pues debía pedir permiso al marido para ejercer todo cualquier tipo de actividad mercantil.

Actualmente la ley hace igualmente responsables a ambos cónyuges de la vigilancia del patrimonio familiar como partes interesadas en obtener beneficios propios y para los hijos.

2.2.4. La mujer mexicana a finales del siglo XX

Uno de los cambios más trascendentales del siglo XX es el que se ha producido en la vida de las mujeres y las familias. Viven más y tienen menos hijos; aumentaron sus niveles de estudio; participan en forma creciente en el mercado de trabajo; incursionaron con más éxito en campos marcados por el predominio masculino, como es el científico, la tecnología, el deporte y la política. Las jóvenes tienden a prolongar la edad para formar una familia, pues desean lograr ser más independientes. Al mismo tiempo, comenzaron a aparecer signos de flexibilización de roles en los hogares de parejas jóvenes. Por otro lado, los avances científicos y cambios culturales modificaron las formas de comprender la sexualidad y la reproducción.

En síntesis, en éste periodo cada vez es más frecuente ver mujeres de todas las edades y procedencias, combinar distintos quehaceres dentro y fuera de la casa; diversificar sus proyectos de vida, demandar derechos y cambios en las relaciones entre los géneros con cuotas cada vez mayores de autonomía, valorando las diversas formas de ser mujer que ofrece el mundo contemporáneo. Estos cambios comienzan progresivamente a ser reconocidos por la opinión pública, los medios de comunicación y los diversos agentes sociales y políticos, en especial por el aporte que las mujeres han hecho a la educación, al trabajo, a la cultura, a la política y a la vida pública en general.

Sin embargo las nuevas situaciones trajeron también aparejados nuevos problemas a enfrentar; la mayor educación de las mujeres, que supera a la de los hombres, no ha logrado ampliar y diversificar sus oportunidades laborales. Las trabajadoras siguen ganando menos que los hombres y tienen mayores dificultades de promoción y ascenso. Aún cuando ha disminuido la brecha entre mujeres y hombres en el acceso y participación al trabajo remunerado y en la diferencia de ingresos, se acentúa la diferencia de oportunidades laborales entre mujeres: en los estratos medios y altos con mayor educación, la participación laboral de las mujeres es de 47%, mientras que en las mujeres pobres desciende a 27.3% y en ambos casos el salario sigue siendo inferior al de los hombres.⁴²

El ingreso de las mujeres al trabajo remunerado ha contribuido a sacar a muchos hogares de la pobreza, pero ello no ha significado cambios sustantivos en la distribución de responsabilidades al interior del hogar ni en la posición de la mujer en la familia. Tampoco se han modificado sustantivamente los servicios y la oferta pública en estas materias.

Pero donde se manifestaba aún mucha desigualdad de género, era en los procesos de toma de decisiones, particularmente en el área política y económica. En estos ámbitos, la presencia y participación de mujeres continuo siendo considerablemente baja (entre 10 y 15% como promedio global), lo que no sólo limitaba el desarrollo integral de las mujeres, sino que afectaba la calidad de nuestra democracia, pues para que exista tal debe de haber igualdad de oportunidades en todos los aspectos incluyendo los puestos de elección popular, que aunque hay mujeres ocupando esos cargos, como se aprecia en el promedio señalado es muy bajo.⁴³

En el presente capítulo nos dimos cuenta de cómo ha ido evolucionado la mujer en el ámbito del trabajo, pues ya desde épocas antiguas se le discriminaba y no se le

42. ELU DE LEÑERO, María. El trabajo de la mujer en México. Instituto Mexicano de Estudios Sociales. México, 1980. P. 170

43. Ibidem. P. 172.

permitía acceder al área laboral, pues se le consideraba un ser inferior, incapaz de realizar tareas importantes, ya que se decía que la mujer solamente podía llevar a cabo tareas fáciles o bien domésticas, como es el caso de lavar trastes, hacer la comida o bien el cuidado de sus hijos y su principal función era procrear. Situaciones que en la actualidad aún les competen a ciertas mujeres, las cuales se dedican 100% al hogar, pero un gran número de ellas buscan integrarse al ámbito laboral, ya sea por superación o bien por necesidad, por lo tanto las que tienen hijos, buscan quien se los cuide o hacen uso de las guarderías para poder trabajar.

Es decir, la mujer a base de persistencia, tenacidad, capacidad e inteligencia ha ido ganando muchos espacios y muy importantes dentro del ámbito laboral, pero aún falta mucho por hacer, ya que si bien es cierto que ha “ganado terreno”, aún es inferior el número de mujeres trabajadoras en puestos importantes, ya sea en la iniciativa o empresas privadas, dentro del Gobierno Federal en sus diferentes niveles y hasta en los mismos sindicatos, por lo que hace falta crear una nueva cultura en cuestión al trabajo de las mujeres para que tengan más y mejores oportunidades de empleo.

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO

En el presente capítulo nos referimos al marco jurídico, mediante el cual se rigen las actividades laborales de la mujer, es decir a las normas protectoras de éstas y que tiene entre otras consideraciones particulares su función reproductiva, así como las referentes a la igualdad en el ámbito del trabajo, pues anteriormente y como se citó en el capítulo anterior, se pensaba que la mujer era inferior e incapaz de realizar cualquier tipo de actividad, oficio o profesión.

Primero se hace mención de los fundamentos o normas constitucionales, en los cuales se hace la diferencia entre los trabajadores que están al servicio del Estado y los que laboran para empresas particulares. Asimismo se señala que las normas se aplicarán de igual forma a todos los trabajadores sin ningún tipo de distinción, es decir, no se debe de discriminar en ningún aspecto, se hace también referencia a la igualdad jurídico-laboral entre hombres y las mujeres.

Así también, se alude en lo referente a la Ley Reglamentaria del artículo 123, apartado "A", a la protección que se les proporciona por su condición "reproductiva", indicando las medidas de higiene y seguridad a cargo de los patronos o dueños de las empresas, en las instalaciones de trabajo para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo y así garantizar el bienestar de las trabajadoras y del producto en el caso de mujeres embarazadas, así como las sanciones correspondientes, para evitar que se incumpla con las anteriores disposiciones y que se lleven a cabo las medidas de seguridad para proteger su bienestar y salud.

Se señalan además sus periodos de descanso pre y postnatales y de lactancia, al mismo tiempo se menciona que las mujeres durante el embarazo y posteriormente

en el periodo de lactancia, no deben realizar esfuerzos que pongan peligro su salud y vida así como las del producto. Tampoco, cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o del producto, en el estado de gestación o lactancia, se utilizará su trabajo en labores insalubres o peligrosas, (especificando lo que se entiende por tales) en trabajos nocturnos industriales, o bien en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, ni en jornadas extras.

Asimismo, hacemos un análisis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en lo referente a las normas protectoras del trabajo femenino y en la cual, su principal diferencia con la Ley Federal del Trabajo es que mientras la primera regula las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, la segunda se aplica a los que laboran en las empresas privadas, con algunas excepciones como los son el IMSS y la Comisión Federal de Electricidad, quienes se encuentran regulados en la Ley Federal del Trabajo. Siendo lo anterior de gran importancia, pues todo sujeto que trabaje y que por lo tanto tenga una relación laboral, debe contar con un marco jurídico que regule sus relaciones laborales con el patrón, ya que generalmente el trabajador tiene desventaja frente al mismo, ya sean particulares, empresas privadas o bien el Estado.

Otro punto importante que se trata es el concerniente a la libertad que confiere la ley a todo individuo de dedicarse a la actividad laboral que le acomode, siempre y cuando no esté fuera de lo establecido en la legislación vigente, es decir no puede ser contratado por otra persona física o moral para llevar a cabo labores ilícitas como matar o secuestrar, así como traficar con drogas, armas, etc.

Aspectos que también se mencionan, pues son importantes son los relativos a los derechos laborales de la mujer trabajadora, los cuales no va a perder por el hecho de no asistir al trabajo por motivo de maternidad, tales como percibir su salario íntegro en los periodos pre y pos natales, así como ese tiempo se le compute en la antigüedad, volver al puesto que desempeñaban, teniendo posteriormente derecho a los servicios de guardería infantil que presta el IMSS.

Otra cuestión elemental que tratamos en el presente capítulo, es la relativa a la situación internacional laboral de la mujer, dentro de la cual es primordial mencionar a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pues a tan importante organismo están adheridos muchos países a nivel mundial y es el encargado de custodiar los intereses de la clase trabajadora en el plano internacional, ya que, mediante convenios y recomendaciones (tres ya ratificados por México), fundamentalmente reglamenta determinadas situaciones laborales importantes en cuanto al trabajo de las mujeres en el mundo.

Por último se indica lo referente a los organismos públicos y privados como la Subprocuraduría de Atención a Mujeres, dependiente de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, el Instituto de la Mujer (INMUJER), Mujeres Trabajadoras Unidas, (MUTUAC) y Colectivo de hombres por relaciones igualitarias (CORIAC), los cuales apoyan a las mujeres en el ámbito laboral, ya que se encargan de promover acciones a favor de la igualdad y en contra de la discriminación, así como de brindarles asesoría jurídica sin costo en cuanto a problemas como hostigamiento sexual o despidos injustificados en los centros de trabajo.

3.1. Fundamentos Constitucionales

La Constitución Política, que es la que actualmente nos rige, se promulgó el 5 de febrero de 1917 y entró en vigor el 1 de mayo del mismo año, en su estructura se incluyeron dos secciones novedosas: las correspondientes a los derechos agrarios y a los derechos de los trabajadores. En su artículo 123 apartados “A” y “B” contiene normas protectoras del trabajo, siendo el primer apartado el que protege a los trabajadores que están al servicio de las empresas privadas, es decir que no pertenecen al gobierno y el segundo apartado regula las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores. A éstas normas tienen derecho todos los trabajadores sin distinción por razón de edad, religión, preferencias sexuales, condición económica o

género, son normas jurídicas que se lograron a base de mucho esfuerzo y a través del tiempo.

Contienen artículos que hacen mención a la protección e igualdad de las mujeres en el ámbito jurídico y en particular, en el laboral que es el que nos concierne en éste tema de tesis, pues son normas que, como ya lo mencionamos, se refieren en particular a las mujeres, a la protección que se les brinda, en razón de su condición biológica, es decir nos menciona los periodos de descanso a los que tiene derecho antes y después del parto, las prohibiciones en cuestión de horas extras y para realizar cierto tipo de labores peligrosas para ellas por su estado y asimismo señala la igualdad jurídica de derechos y obligaciones con el hombre, por ejemplo en cuestión de salarios, a la igualdad de oportunidades para ocupar algún cargo importante o de mando superior o bien para dedicarse a cualquier oficio o profesión, pues ninguno es exclusivo de los hombres.

Destacan en relación íntima con el tema abordado en nuestra investigación los siguientes artículos:

El artículo 1º constitucional, se refiere a que en México toda persona goza de las garantías que concede la Constitución, sin distinción, de ningún tipo, es decir, prohíbe la discriminación en cualquier forma, excepto en ciertos casos que se indican en la misma. Estas garantías incluyen, por ejemplo, la igualdad en el trabajo entre hombre y mujer o la libertad de dedicarse a cualquier labor, asimismo, indica la prohibición de discriminación por cualquier motivo que atente contra la dignidad humana o menoscabe los derechos y libertades de las personas. Enfocado a nuestro tema de tesis, podemos indicar que no se puede discriminar a la mujer por razón de su género, para que pueda desempeñar cualquier tipo de labor, es decir, no se le puede coartar su libertad y derecho a dedicarse a la actividad o profesión que mas le guste o acomode.

Asimismo, el artículo 3º indica que todo individuo tiene derecho a recibir educación

básica, que comprende preescolar, primaria y secundaria, siendo obligatoria. En tiempos pasados la educación estaba vedada a las mujeres, ya que era exclusivo de los hombres el derecho a instruirse, pues a la mujer se le estaba confinada a las labores domésticas, como el cuidado de los niños, el aseo de la casa, la comida etc, en virtud de que se les consideraba seres inferiores intelectualmente. La lucha constante de ellas para conseguir la igualdad en todo aspecto hizo que lograran su derecho a la educación, de éste modo pudieron prepararse mejor para así ir ocupando puestos de mayor nivel y jerarquía, porque cuando no tenían acceso a la instrucción, solamente ocupaban cargos bajos. Gracias a la Constitución de 1917, las mujeres lograron ese derecho a la educación que les permite obtener títulos profesionales y cargos mejores, laborando tanto en las empresas privadas como en el Gobierno y por lo consiguiente mayor remunerados, es decir su mejor preparación académica, les permite que puedan competir con los hombres en todos los ámbitos laborales.

A su vez, el artículo 4° constitucional lo podemos relacionar con la fracción VII del artículo 123, el primero indica que el hombre y la mujer son iguales ante la ley y el segundo que a trabajo igual corresponde salario igual sin importar sexo. Es preciso señalar que la igualdad que nos interesa en éste tema de tesis es la laboral, por la cual la mujer ha pugnado a lo largo de la historia, en la que siempre había sido discriminada, pero en cuanto se le brindó la oportunidad de incursionar en diversos ámbitos y actividades laborales, demostró siempre su capacidad para desarrollar cualquiera de ellas, incluso algunas que implican esfuerzo físico, razón por la que se le deben de seguir abriendo oportunidades para el desempeño de todo puesto, cargo o profesión.

El contenido del artículo 5° constitucional, indica que toda persona tiene libertad de dedicarse a la profesión, arte, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre y cuando no vaya en contra de la ley; enfocado lo anterior a nuestro tema de tesis, es decir a las mujeres podemos afirmar que tienen derecho a aspirar a cualquier labor, puesto o cargo, no siendo exclusivo de los hombres ningún tipo de trabajo. Antes, los

cargos importantes o de mandos superiores, así como algunas profesiones eran exclusivas de los hombres, pero poco a poco y gracias a éste marco jurídico, la mujer ha ido ganando terreno y cargos significativos dentro del ámbito laboral.

Otro artículo importante de mencionar es el 123 constitucional, el cual señala el derecho que tiene todo individuo, sin distinción alguna como religión, posición económica, raza, religión, estado civil y mucho menos por motivo de género, al trabajo digno (que no sea humillante para la persona realizarlo) y productivo para el y la sociedad en la que se desenvuelve.

Podemos indicar que las mujeres como sujetos de derecho que son, tienen al igual que los hombres, derecho al trabajo digno y socialmente útil, así como también a un salario justo por su trabajo, es decir éste artículo se aplicará tanto a hombres como a mujeres de igual forma, aunque contiene normas protectoras de la mujer, pero esto no significa que sean de carácter discriminatorio o de privilegios, si no que se crearon en función de la maternidad.

Las fracciones V, VII y XV del Apartado "A", del Artículo 123 constitucional, se refieren específicamente a las medidas protectoras de las mujeres en el ámbito laboral dentro de nuestra Carta Magna y su contenido es el siguiente:

En primer lugar, se indica que las mujeres durante el embarazo, no deben realizar esfuerzos que pongan peligro su salud y vida así como las del producto; tendrán derecho a dos periodos de descanso, los cuales constan de seis semanas antes del parto y seis después del mismo, con derecho de percibir su salario al cien por ciento, asimismo se le computará para efectos de antigüedad ese periodo, podrá regresar al empleo con el cargo que desempeñaba y conservará los derechos adquiridos por la relación de trabajo. Durante los seis meses del periodo de lactancia legal, tendrán derecho a dos descansos extraordinarios de media hora cada uno por día para alimentar a sus hijos, mismos que ella decidirá a que hora los toma. De igual forma, tendrán derecho a la asistencia médico obstétrica; deberá ocupar el mismo puesto de

trabajo o un puesto equivalente con la misma remuneración, al terminar la licencia médica; no debe realizar trabajos como levantar, cargar, empujar o realizar otro tipo de labores que impliquen un esfuerzo considerable; De igual forma, establece la prohibición de realizar labores que expongan a la mujer a agentes biológicos, químicos o físicos que resulten peligrosos para sus funciones reproductivas

Lo anterior nos especifica claramente la protección que la Constitución brinda a la mujer en relación con su estado de gestación, cuidando así, su salud y del producto, esto debido a la gran importancia que representa la procreación para la familia y la sociedad. (Esta relacionado con las fracciones I, II, IV, V, VI y VII del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo).

Asimismo se hace referencia a la igualdad jurídico-laboral entre el hombre y la mujer, misma que alcanzó mercedamente gracias a su lucha constante a lo largo de la historia, que hemos venido comentando y la cual es justa, pues siempre ha demostrado capacidad para realizar cualquier actividad, por lo tanto, ésta fracción se nos hace acertada al indicar que a trabajo igual corresponde salario igual sin distinción de género.

Otro aspecto importante que contienen éstas normas, es el relativo a las medidas de seguridad e higiene que deben seguir los patrones o dueños de las empresas en las instalaciones de trabajo para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo y así garantizar el bienestar de las trabajadoras y del producto de la concepción cuando se trate de mujeres embarazadas, están estipuladas claramente en la fracción XV del citado artículo.

Los artículos 994 y 995 de la Ley Federal del trabajo, contiene las sanciones correspondientes, que en cada caso se deban aplicar a los patrones, para así evitar que no se cumpla con las anteriores disposiciones y que se lleven a cabo las medidas de seguridad para las mujeres embarazadas, de ésta manera se protegerá su bienestar y salud.

3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, entró en vigor a partir del 1o de mayo de 1970. En su apartado referente al trabajo de las mujeres, nos da una serie de normas, que además de establecer la igualdad jurídico-laboral entre hombres y mujeres, contiene también ordenamientos importantes para cuidar su bienestar cuando se encuentren en gestación y después del parto, como prohibirles ciertas labores en algunos lugares o bien en determinados horarios (por ejemplo labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias). También especifica los periodos de descanso (seis semanas) a los que tienen derecho las mujeres antes y después del parto, así como en los seis meses del periodo de lactancia (dos descansos de media hora diario), asimismo indica el salario que deben percibir durante los mismos y el salario que van a percibir si es que por motivos de salud de la mujer, después del parto, se deben prorrogar dichos periodos, aclarando que se computarán en su antigüedad los periodos pre y pos natales, es decir, tienen como principal propósito la protección a la maternidad. Estas normas están contenidas en el Título Quinto, de los artículos 164 a 172 de la citada Ley Federal del Trabajo y en esencia indican lo siguiente:

Las mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones que los hombres, pero ésta igualdad no impide que los legisladores establezcan una protección especial para las ellas, cuyo propósito no es discriminatorio, si no biológico y social en función de la conservación del hogar. Lo anterior nos indica claramente que debe haber una igualdad jurídica entre hombres y mujeres, pues tienen la misma capacidad en el ámbito laboral, pero están en desventaja física respecto del hombre, además, las normas contenidas en el presente capítulo tienen como principal fin, la protección de la maternidad.

Existe una tendencia Internacional reflejada en un proyecto de discusión ante la OIT para que tanto hombres trabajadores como mujeres que tengan cargos de familia, reciban cierta protección con motivo de la maternidad y la paternidad como permisos con goce de sueldo y otras prestaciones. En cuanto a lo anterior, consideramos que sería conveniente que se adoptara tal proyecto, ya que, a las madres trabajadoras se les otorgan ciertos permisos para la atención de los hijos (el periodo de seis semanas después del parto), ignorándose a los padres viudos o divorciados (cuando se quedan con la tutela de los hijos) y por lo tanto también tienen necesidad de cuidarlos durante sus primeros días de vida.

Se menciona también que en caso de que se ponga en peligro la salud de la trabajadora o del producto de su embarazo, durante el estado de gestación o lactancia y sin menoscabo en sus prestaciones y derechos, no se deberá recurrir a ella en labores consideradas insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche o en horas extraordinarias. Es conveniente que día con día se acentúe mas la igualdad ante la ley entre hombre y mujer, pero sin perder de vista que se le debe de cuidar siempre por motivos de orden biológico en determinadas labores que puedan originarle graves daños en lo personal y en su descendencia en los estados de gestación o de lactancia.

Del mismo modo, el exceso de trabajo (horas extras o trabajar después de las diez de la noche), puede igualmente dañarla o al producto durante la gestación o lactancia por el cansancio que pudiese originarle. Algunos autores coinciden en señalar que la prohibición de trabajar tiempo extra sólo es correcta cuando la mujer esta en periodo de gestación, pues se debe proteger al producto de la concepción, pero es incorrecta, siempre y cuando no sea excesiva, en el caso del periodo de lactancia, pues priva a la mujer de obtener un ingreso extra, ya que, son menos los cuidados que se deben de tener en esta etapa, que en la del periodo prenatal, comentario con el que estamos de acuerdo parcialmente, pues en todo caso, dependerá de la condición en que se encuentre o de cómo se sienta la mujer

después del parto, puesto que si su salud es mala debe tener absoluto reposo, por ejemplo, cuando su parto haya sido de alto riesgo o bien mediante cesárea, otro caso es el de las mujeres que se alimentan mal durante la gestación y por lo tanto quedan muy débiles después del parto, necesitando inclusive, un periodo extra de reposo.

Se indica también que son consideradas labores peligrosas o insalubres aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utilicen, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto, por ejemplo las mujeres que laboran en laboratorios químicos, fotográficos o que estén en contacto con rayos violeta o ultravioleta.

Dentro de los derechos que tienen las madres trabajadoras encontramos que durante el periodo de embarazo, no realizarán trabajos que exijan grandes esfuerzos y que impliquen un peligro para su salud en relación con la gestación, por ejemplo, levantar, tirar o empujar grandes pesos, estar paradas durante prolongado tiempo o que puedan alterar su estado psíquico y nervioso. Medida que a nuestro punto de vista es bastante acertada, con la que el legislador pretende proteger al máximo a la mujer trabajadora en estado de gestación, pues el hecho de realizar esfuerzos estando embarazada puede perjudicarla en ese periodo, abarcando así la salud física (de ella y del producto) y mental.

Asimismo, tendrán derecho a dos periodos de descanso, uno de seis semanas anteriores y otro de seis posteriores al parto, pudiéndose prorrogar por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto, teniendo lo anterior como finalidad, el bienestar de la mujer y del producto, es decir, médicamente en las últimas seis semanas de gestación es cuando se debe tener especial cuidado para que no se tengan complicaciones con el embarazo en ese lapso, ni durante el parto. Con respecto a las prórrogas es importante indicar que existen ocasiones en las que la mujer pierde la cuenta del

tiempo que lleva de embarazo o el doctor tampoco lo determina con precisión, motivo por el cual, se debe prorrogar el termino, por ejemplo si el parto estaba previsto para el 6 de enero y la mujer da a luz hasta el 10, será hasta ese día que empezarán a contar las seis semanas después del parto. Otra situación que contempla es que la mujer quede delicada de salud, por ejemplo en caso de que se le haya practicado cesárea, entonces si las seis semanas no son suficientes para su recuperación y estar en óptimas condiciones para volver a laborar, ese lapso se prorrogará hasta que la madre se encuentre en buen estado de salud para volver al trabajo.

Durante los periodos de descanso señalados percibirán su salario íntegro, pero en los casos de prórroga mencionados sólo tendrán derecho al 50 % de su salario por un periodo no mayor a 60 días, teniendo en cuenta que muy pocas veces la madre tarda mas de seis semanas para recuperase. Mediante éstas medidas se pretende que la trabajadora disfrute de su periodo de incapacidad, sin ninguna preocupación económica, es decir, recibiendo su salario íntegro. Se deben computar en su antigüedad los periodos pre y pos natales, así como la prórroga que se da a la mujer en caso de que no se encuentre en condiciones de trabajar pasado ese lapso. Es importante para la madre saber que ese periodo se le va tomar en cuenta para efectos de antigüedad, pues le va a dar la tranquilidad que necesita para poder guardar el reposo requerido en ese lapso.

Del mismo modo, podrán regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto, siendo importante para la mujer trabajadora saber que su estabilidad y su puesto o cargo, no se van a ver perjudicados por el hecho de estar en periodo de incapacidad, por motivo del embarazo y posteriormente del parto.

Se hace referencia también al periodo de lactancia dentro del cual y durante seis meses, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, pretendiendo el legislador que mediante ésta fracción, que el hijo en sus primeros

meses de vida se alimente de la leche materna, lo cual es trascendental para él es esa primera etapa de su vida.

En cuanto a los periodos pre y pos natales, es importante señalar que el IMSS se hace cargo de un subsidio equivalente al 60% del salario del trabajador, por lo que el patrón sólo paga el equivalente al 40% del salario íntegro.

La mujer trabajadora tiene también derecho al servicio de guardería infantil, el cual incluye el aseo, alimentación, educación y recreación de los menores, desde los cuarenta y tres días de nacido, hasta los cuatro años, que es la edad en la cual deben ingresar a preescolar, éste será prestado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su nueva ley, la cual entró en vigor el primero de julio del año 1997, así como de sus disposiciones reglamentarias.

Al respecto, Trueba Urbina comenta: “Diversos factores, principalmente de índole económico, habían impedido que se cumpliera con éste derecho que tiene las madres trabajadoras de que se les proporcionen servicios de guardería infantil; pero afortunadamente en el Diario Oficial del 12 de marzo de 1973 (Ley del Seguro Social de ese año), se reglamentó esta disposición. En efecto, en el citado ordenamiento se crea una nueva rama del seguro denominada seguro de guarderías para hijos de trabajadores asegurados, estableciéndose que el mismo incluiría el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los hijos de trabajadores asegurados, teniendo este derecho los hijos de las mismas desde la edad de 43 días hasta que cumpla 4 años, que es la edad en que ingresan a preescolar”.⁴⁴

Se estipula asimismo que en los establecimientos o empresas en las que laboren mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a

44. Ley Federal del Trabajo Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. P. 111

disposición de las mujeres embarazadas o bien para las madres trabajadoras, considerando la anterior, una medida correcta, ya que resulta bastante cansado para una persona embarazada o que viene de una incapacidad por embarazo, permanecer de pie durante las ocho horas que dura la jornada laboral, además de que le puede perjudicar en su estado de gravidez; siendo realmente lo anterior una obligación que tiene el patrón para con todos los trabajadores, independientemente del género o del estado en que se encuentre la mujer, consignada en el artículo 132 de la misma Ley.

El servicio de guardería infantil consignado en el artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo, está contemplado en el capítulo VII de la Nueva Ley del Seguro Social de 1997, sección primera, en los artículos 201 al 207 que estipulan:

El artículo 201 nos indica que se proporciona el servicio de guarderías tanto a mujeres como a hombres viudos o divorciados que tengan la custodia de los hijos y a los cuales no pueden cuidar durante su primera infancia, que abarca desde que nace hasta los cuatro años, cuestión acertada, pues tanto hombre como mujer que trabajen podrán hacer uso de éste servicio, en caso de no tener quien cuide a sus hijos durante el tiempo que se encuentren en su lugar de trabajo.

En los artículos 202 a 206 se manifiesta que el servicio de guarderías debe de prestarse a los menores desde la edad de 43 días de nacido, hasta los 4 años que es la edad en la que entran a preescolar. Se proporcionará en instalaciones adecuadas, es decir que cuenten con los medios y material necesarios para tal efecto y ubicadas de ser posible, estratégicamente, cerca de donde haya centros de trabajo, para así facilitar a los padres poder llevarlos y recogerlos.

Deben procurar a los menores todos los cuidados como el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la recreación y educación necesarios, así como la formación de sentimientos de adhesión familiar y social, el empleo de la razón y de la imaginación y a inculcarles hábitos higiénicos. Lo anterior deberá de llevarse a cabo por personal

debidamente capacitado y calificado para llevar a cabo esas funciones, generalmente es personal que cuenta con estudios profesionales en pedagogía.

Otra medida conveniente que estipula el artículo 207, es la relativa al trabajador que pierde su empleo, pues se le sigue otorgando el servicio de guardería durante un lapso de 4 semanas, de éste modo tendrá un tiempo prudente para conseguir otra ocupación y así continuar con ésta prestación tan importante y necesaria que le otorga el IMSS.

Es importante para los trabajadores contar con éste servicio, ya que de ese modo pueden ir a laborar tranquilamente, al saber que sus hijos están en un lugar seguro en el cual se le prestan todos los cuidados y educación necesaria para ellos en sus primeros cuatro años de vida.

3.3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Comenzaremos éste punto con una definición de Derecho Burocrático hecha por Mariano Herrán Salvati: “Conjunto de normas de derecho público que tiene por objeto regular los derechos y obligaciones recíprocas entre el Estado y sus servidores, que con base en la justicia, equilibre el disfrute de las garantías sociales por parte de los trabajadores, con el ejercicio de las funciones de servicio público que tiene a su cargo el Estado.”⁴⁵ Definición que nos parece acertada, pues indica que debe de haber un equilibrio en la relación de trabajo entre el patrón, que en éste caso es el Estado y sus trabajadores, lo anterior se logra por medio de las normas laborales establecidas en la Ley Burocrática, es decir, se establece el derecho de las garantías mínimas que debe disfrutar el trabajador, pues no por ser el Estado el patrón, se le

45. HERRÁN SALVATI, Mariano. Legislación Burocrática Federal. Quinta edición. Edit. Porrúa. México, 2002. P. 20

dejaran de imponer obligaciones en materia laboral (también tiene derechos), así como a cualquier otra persona física o moral que se ostente como tal.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es reglamentaria del Apartado “B” del artículo 123 Constitucional, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de diciembre de 1963 y entró en vigor a partir del 29 del mismo mes y año.

Los artículos de ésta ley, así como las fracciones correspondientes al apartado “B” de la Constitución, tienen el mismo contenido que las del apartado “A”, en cuanto al trabajo de las mujeres. La diferencia primordial es que mientras las normas del apartado “B” y Ley Burocrática se aplican a las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores (a excepción de las personas que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Comisión Federal de Electricidad), las del apartado “A” y Ley Federal del Trabajo, se aplica a los trabajadores que presten sus servicios en la iniciativa privada o empresas que no dependan ni que tengan nexo alguno con el Estado.

Algunos autores coinciden en señalar que es acertada la distinción que hizo el legislador en cuanto a la aplicación de las normas laborales, es decir, esta bien que se aplique una normatividad diferente a los trabajadores que estén al servicio del Estado y a los que presten sus servicios a las empresas particulares o iniciativa privada, en virtud de que se desenvuelven en distintos ámbitos laborales, pues por un lado los servidores públicos tienen esa función de servir a la sociedad por medio de su trabajo y los trabajadores que laboran en empresas particulares tienen más el compromiso de servir a su empresa, es decir, tanto unos como otros deben cumplir al cien por ciento con su trabajo, por el deber de responsabilidad, pero los trabajadores al servicio del Estado deben de estar más comprometidos en cumplir con sus funciones de una manera eficaz y responsable, en virtud de que son servidores públicos y se destina dinero de los impuestos de los ciudadanos para pagar su salario.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo primero, menciona quienes se rigen por ella, así como también las excepciones, es decir las entidades que aunque pertenezcan o realicen función pública, se rigen por la Ley Federal del trabajo, las cuales son:

Titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión del gobierno de DF, los que pertenezcan a el ISSSTE, Juntas Federales de mejoras materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de tarifas de electricidad y gas, Centro Materno infantil y hospital infantil, así como otros organismos descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos, a excepción de el IMSS y la Comisión Federal de Electricidad, que se encuentran regulados en la Ley Federal del Trabajo.

La constitución Política en el artículo 123, apartado "B", en sus diferentes fracciones, señalan los derechos que deben de gozar las mujeres que trabajan, los cuales son los siguientes:

Tienen derecho a la igualdad laboral en los centros de trabajo, es decir, a trabajo igual corresponde igual sueldo, sin tener en cuenta sexo, por lo tanto hombres y mujeres que tengan el mismo cargo y/o desempeñen las mismas actividades, deberán percibir el mismo salario, lo cual viene a reforzar el principio de igualdad, expuesto en el capítulo primero. Lo anterior lo estipula la fracción V.

Las madres trabajadoras tienen derecho a la seguridad social, lo cual es importante y que viene estipulado en la fracción XI, Inciso c, el cual contiene los derechos de ellas antes y después del parto y que indican que las mujeres durante el embarazo no deberán realizar labores que impliquen esfuerzos considerables e impliquen que peligre su salud o la del producto, así como también tendrán un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y otros dos después del

mismo, debiendo percibir su salario íntegro; conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. De igual forma, durante el periodo de lactancia disfrutarán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, además de asistencia médica y obstétrica, medicinas, ayudas para lactancia y servicio de guarderías infantiles”.

La diferencia en esta fracción del apartado “B” del citado artículo 123 constitucional con la quinta del apartado “A”, es en cuanto al periodo de descanso que se da a la mujer en estado de gestación, el cual en esencia es el mismo (tres meses), pero mientras en el primero se da un mes antes del parto y dos meses después del mismo, en el segundo se da mes y medio antes del parto y mes y medio después de este. El periodo mencionado y los dos descansos de media hora diarios a los que tienen derecho las madres trabajadoras para alimentar a sus hijos, están también consignados en el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

3.4. Situación Internacional Laboral de la Mujer

En este punto, nos encargaremos de hablar de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pues consideramos que no podíamos omitir, dentro de nuestro trabajo de investigación, a tan importante organismo al que están adheridos una gran cantidad de países a nivel mundial, encargado de velar por los intereses de la clase trabajadora a nivel internacional y en el cual se estipulan cuestiones muy importantes en pro del trabajo de las mujeres y también normas protectoras en cuanto al mismo.

Se indica como, por medio de sus convenios y recomendaciones, la OIT regula determinadas situaciones laborales en el mundo; los primeros son instrumentos para crear obligaciones, ya que una vez ratificados por los países adheridos al organismo, será obligatorio para los mismos su cumplimiento; los segundos son normas laborales, pero su función se limita a orientar a los gobiernos de como deben de

conducirse en determinadas situaciones laborales, (pues no se pudo concretar como convenio), sin que tenga el carácter de obligatorio, es decir, sirve de precedente para la posterior ratificación como convenio.

También se mencionan los convenios y recomendaciones relativos al trabajo que realizan las mujeres, adoptados por la OIT, los cuales son muy interesantes y muy importantes en virtud de que los han adoptado muchos países que están adheridos al organismo, así como los tres convenios ratificados por México, relativos al trabajo subterráneo, a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina y por último el convenio para eliminar toda discriminación directa o indirecta basada en el género.

3.4.1. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Consideramos conveniente, para poder iniciar el tema de la Organización Internacional del Trabajo, dar una definición de Derecho Internacional del Trabajo, la cual es la siguiente:

“Es la rama del Derecho Internacional Público, que tiene por objeto estudiar, consolidar, promover y hacer progresar, con la participación de todos los sujetos de la comunidad internacional, las normas, reivindicando los derechos de los trabajadores, sin consideración de sexo, nacionalidad, raza, ideología política, credo religioso o cualquier otra característica de éstos”.⁴⁶ Definición con la cual estamos de acuerdo, pues habla del apoyo que se les debe de brindar a los trabajadores a nivel mundial, sin distinción alguna, con la colaboración de sus respectivos gobiernos (comunidad internacional) a través de sus Órganos, es decir, deben respetarlos y hacer valer sus derechos.

46. BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México, 1990. P. 15

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un Organismo Internacional Especializado, de las Naciones Unidas, con personalidad jurídica propia, la cual procura fomentar la justicia social, así como los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos, es decir, por medio de sus normas, convenios y recomendaciones se encarga de velar por los intereses de las personas de los países afiliados, asimismo promueve sus derechos humanos y entre ellos los laborales, pues son los trabajadores los que generan la riqueza nacional de todos los países.

Es una organización que tiene entre sus objetivos lograr la consolidación de los derechos humanos y sociales. Las normas son dictadas atendiendo a las diversas necesidades y problemáticas de los trabajadores. Fue creada en el año de 1919 y en el año de 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

3.4.1.1. Naturaleza de la OIT

Por algún tiempo, algún sector doctrinario sostuvo que la Organización Internacional del Trabajo era un organismo internacional independiente y distinto de la Sociedad de Naciones, lo cual se fundó en el hecho de que para ser miembro del citado organismo no se requería ser miembro de la Sociedad de Naciones. Así la OIT, se enfrentó a diversas dificultades pero sustentada en una labor de 25 años y con ayuda moral de trabajadores y empresarios, logró firmar el acuerdo del 30 de mayo de 1946, en el que fue reconocida por la ONU, como un organismo internacional especializado.

3.4.1. 2.Estructura de la OIT

- Conferencia Internacional del Trabajo: Es el órgano supremo de la Organización Internacional del Trabajo, encargado de tomar las decisiones

sobre la política general. Su integración es tripartita pues los representantes de los países miembros, son integrantes del Estado, de los trabajadores y de los empleadores; cada estado miembro nombrará a 4 delegados, de los cuales dos serán gubernamentales y uno de cada sector (Trabajadores y empleadores).

- Consejo de Administración: Este, al igual que el anterior, se compone por representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los empleadores o patrones. Es el Órgano administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se debe de renovar cada tres años y se reúne habitualmente cada tres meses, debiendo coincidir una de las reuniones con la Conferencia o cuando dieciséis de sus miembros lo soliciten por escrito, éstas reuniones se llevarán a cabo en la sede de la Organización, con excepción de situaciones extraordinarias, en las cuales si se considera necesario, se llevarán a cabo antes, en determinada fecha.

Para el desarrollo de sus funciones, el Consejo de administración deberá elegir entre sus miembros a un presidente y dos vicepresidentes, cargos que deberán ser desempeñados por representantes de un gobierno, los empleadores y los trabajadores. Sus principales funciones son controlar y dirigir la Oficina Internacional del Trabajo, así como establecer el temario de la Conferencia (aunque la propia Conferencia, si lo estima necesario, acordará la inclusión en la orden del día, de alguna cuestión que considere importante tratar y por lo tanto se hará en ese momento, aunque no se encuentre dentro del temario); establecer la orden del día de las reuniones de la OIT; toma notas de las decisiones que éstas adopten y resuelve el curso que debe de dárseles, asimismo efectúa importantes funciones en materia financiera y administrativa, correspondiéndole examinar el proyecto de programa y presupuesto que posteriormente será sometido a la conferencia. La importancia de la función que realiza el Consejo de Administración, es que se desempeña como catalizador de la actividad total que realiza la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- Oficina Internacional del Trabajo: Es el órgano técnico de estudio y ejecución de los planes y programas de trabajo de la OIT, tiene a su cargo la relación entre la Organización y los gobiernos de los Estados miembros, las entidades profesionales de trabajadores y empleadores y la opinión pública, siendo fundamentalmente, el órgano de preparación de las conferencias. Al frente de la oficina se halla un director general, cuyas funciones son entre otras, ser secretario general de la Conferencia y participar en los trabajos de consejo, que es el organismo que lo designa. Las funciones de la oficina son las siguientes:
 - ◇ La centralización y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional, las condiciones de vida de los trabajadores y los regímenes de trabajo.
 - ◇ Realizar el estudio de las cuestiones a someter a las discusiones de la conferencia para la adopción de Convenios Internacionales, así como la elaboración de encuestas especiales encargadas por la conferencia o por el Consejo de Administración.
 - ◇ Acordar con los gobiernos, debiendo ser a solicitud de ellos, la ayuda adecuada para preparar la legislación, pero tomando como base las decisiones de la conferencia.
 - ◇ A cumplir, de conformidad con las estipulaciones de la Constitución Política, todos los deberes que les incumban en relación con el cumplimiento efectivo de los convenios.
 - ◇ Participar en el trámite de las reclamaciones y denuncias dirigidas contra Estados miembros, por falta de ejecución adecuada de un convenio al que dicho Estado se haya adherido o ratificado.

Por último, nos daremos a la tarea de mencionar el funcionamiento de la OIT, cuya finalidad suprema es cooperar para que se lleve a cabo la paz universal y la justicia social, un fin cuya realización, según la declaración de Filadelfia, se persigue por 2 caminos, primero con la formulación y ejecución, por procedimientos internacionales, de proyectos de acción social y de cooperación con los pueblos miembros de la organización y segundo con la creación del derecho internacional del trabajo, en el cual existan normas tendientes a proteger los intereses de los trabajadores a nivel internacional, lo cual se puede alcanzar mediante la creación de los convenios y recomendaciones que apruebe la Conferencia.

3.4.2. Convenios y Recomendaciones de la OIT

Son documentos establecidos por la OIT, mediante los cuales se pretende que los países, que se adhieran a ellos cumplan cabalmente con el contenido de los mismos, ya que fueron creados para cuidar los intereses de la clase trabajadora, la cual a lo largo de la historia ha estado en desventaja frente al patrón o dueño de los medios de producción. Los convenios tienen carácter de obligatorio para los Estados que lo suscriben y las recomendaciones son sólo sugerencias por parte de la OIT, que se dictan en determinados casos que se dan en algunos países, pero sin tener el carácter de obligatorios.

- **Convenios.** Son instrumentos creados para obligar jurídicamente a los países que los suscriben, es decir, son generadores de obligaciones bien definidas, a cuyo cumplimiento quedan afectos los estados miembros por el hecho de la ratificación. En esta última instancia vienen a materializar el criterio de una asamblea mundial, como lo es la Conferencia Internacional del Trabajo, que legisla sobre materia laboral, además de que su texto no es sólo resultado de la opinión de los gobiernos concurrentes, si no también de los representantes de los trabajadores y los empleadores.

- **Recomendaciones.** A diferencia de los convenios, éstas no hacen surgir para los Estados miembros, la obligación de incorporar a su legislación y prácticas nacionales los principios rectores contenidos en ellas. La obligación de los países adheridos a la OIT, se reduce a someter la recomendación a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, a fin de que adopten las medidas legislativas o de otro orden que estimen pertinentes y a rendir los informes que les solicite la OIT.

Es importante que aclaremos, que los convenios y las recomendaciones no son las únicas normas emanadas de la Organización Internacional del Trabajo, pero sí las consideradas más importantes, así como las principales. Existen adicionalmente los instrumentos adoptados por las conferencias gubernamentales especiales, que se limitan a un cierto número de países convocados por la OIT y otros de carácter menos formal que los convenios y las recomendaciones, como lo son las normas de carácter político y social, contenidos en las resoluciones y las conclusiones de las comisiones técnicas de expertos y de las conferencias especiales y organismos establecidos para ocuparse de ciertos sectores particulares (comisiones de industria, comisión paritaria marítima, etc). Existe un Código Internacional de Trabajo, el cual no sólo es una simple compilación de los convenios y recomendaciones adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo, es una ordenación temática de las materias sobre las que versan dichos instrumentos.

3.4.3. Convenios adoptados por la OIT para el trabajo femenino

Son pocos los convenios que la Organización Internacional del trabajo ha adoptado en cuestión al trabajo femenino, pero no dejan de ser importantes, pues representan avances importantes en cuestión a los derechos laborales de la mujer a nivel internacional, ya que, promueven la igualdad jurídico laboral con los hombres, así como contienen normas para inhibir la discriminación hacia la mujer. Son los siguientes:

- **Convenio 3.** Adoptado en 1919 y revisado por el convenio 103; contienen normas para la protección de la maternidad, éstos fijan vacaciones mínimas por maternidad de doce semanas, seis antes del parto y seis después del mismo, teniendo carácter obligatorio tanto para el patrón como para la trabajadora, se prolongarán en caso de error de cálculo en la fecha del parto, en beneficio de la trabajadora, asimismo deberán de ampliarse en caso de enfermedad originada en el embarazo o en el parto.

Durante ese periodo la mujer tendrá derecho a prestaciones en efectivo que resulten suficientes para asegurar plenamente su mantenimiento, así como el de su hijo, en excelentes condiciones higiénicas y con un nivel de vida adecuado, así como a prestaciones médicas en las que se incluyan cuidados prenatales, es decir atención gineco obstétrica, las atenciones requeridas por el parto, posteriores al parto y hospitalización cuando sea necesaria, debiendo respetar la libre elección del establecimiento hospitalario.

Si la mujer amamanta a su hijo, tendrá derecho a interrumpir su trabajo para tal fin y las interrupciones se contarán dentro de la duración de trabajo y serán retribuidas como tales. Cada país adoptará este convenio de acuerdo a su legislación local; finalmente, los convenios prohíben el despido de la mujer dentro de las vacaciones de maternidad o en fecha tal que el plazo de previo aviso expirase durante ésta ausencia.

- **Convenio 4.** El cual fue adoptado en el año de 1906, revisado por el 41, en 1934 y que a la vez fue revisado por el 89 en 1948; contienen normas en cuestión del trabajo nocturno de las mujeres en las empresas industriales, consideradas como tales las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase, las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la

construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz, la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a todos y cada uno de los trabajos antes mencionados.

- **Convenio 45.** Fue adoptado en el año de 1935, el cual contiene normas protectoras para las mujeres dedicadas a labores insalubres o peligrosas, específicamente prohíbe emplear a las mujeres en trabajos subterráneos en las minas con excepción de las que ocupen un puesto de dirección y no realizan un trabajo manual, ocupadas en los servicios sanitarios y sociales, a las que realizan estudios admitidas a efectuar una estancia en las partes subterráneas de una mina con miras a su formación profesional y a todas las llamadas ocasionalmente a descender a las partes subterráneas de una mina para el ejercicio de una profesión que no se realice de manera manual.
- **Convenio 100.** Adoptado en 1951, el cual contiene normas en cuanto a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina, por un trabajo de igual valor. Entrando en vigor el 23 de mayo de 1953. Es decir, trata lo relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en los centros de trabajo.
- **Convenio 111.** Adoptado en el año de 1958, establece normas sobre la discriminación en el empleo y ocupación, el cual entra en vigor el 15 de junio de 1960. En su exposición de motivos indica que todos los seres humanos, sin

distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades en todos los ámbitos, principalmente en el laboral y considerando además que la discriminación, principalmente hacia la mujer constituye una violación de los derechos humanos.

3.4.4. Recomendaciones de la OIT en cuanto al trabajo femenino

En cuanto a las recomendaciones que la OIT ha adoptado en cuestión al trabajo femenino, que son opiniones para los gobiernos acerca de determinadas situaciones relacionadas con los derechos laborales de la mujer a nivel internacional, se presentan las siguientes:

- **Recomendación 13.** Relativo al trabajo nocturno de las mujeres en la agricultura, el cual se adoptó el 15 de noviembre de 1921 en conferencia celebrada en Ginebra, Suiza y en el que se regulaban las horas de labores para éstas trabajadoras, es decir la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo recomienda que cada miembro de la Organización Internacional del Trabajo adopte medidas para reglamentar el trabajo nocturno de las mujeres asalariadas empleadas en empresas agrícolas, de manera que se les garantice un período de descanso, de conformidad con las exigencias de su constitución física, que no comprenda menos de nueve horas, de ser posible consecutivas.
- **Recomendación 111.** Versa sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, fue adoptada el día veinticinco de junio del año 1958, en la Conferencia 42, llevada a cabo en Ginebra, Suiza y en el que se habla acerca

de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. Asimismo indica que por discriminación se entiende cualquier clase de distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, género, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, así como también cualquier otro tipo de distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados para tal función.

- **Recomendación 123.** Hace referencia acerca del empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, fue adoptada el 22 de junio de 1965, dentro de la Conferencia 49, en Ginebra, Suiza. Fue creada tomando en cuenta que en muchos países es cada vez mayor el número de mujeres que trabajan fuera del hogar formando parte integrante y esencial de la fuerza de trabajo, por lo que la mayoría de ellas tiene problemas especiales originados en la necesidad de llevar a cabo simultáneamente su vida familiar y profesional, por lo que sugieren a las autoridades de cada Estado, una reducción gradual de la duración diaria y semanal del trabajo, así como alentar y facilitar la organización de servicios y medios adecuados y suficientes de asistencia a la infancia, a un costo razonable, o gratuitos en caso de necesidad, con arreglo a disposiciones flexibles y de modo que respondan a las necesidades de niños de diferentes edades, de sus padres y madres que trabajan; propone también capacitación a mujeres con responsabilidades familiares para integrarse en un plano de igualdad a la fuerza de trabajo y con la finalidad de facilitar su ingreso en un empleo o su reincorporación después de una ausencia relativamente prolongada. En el caso de las trabajadoras que a causa de sus responsabilidades familiares originadas en la maternidad no están en

condiciones de reintegrarse a su empleo inmediatamente después del permiso normal de maternidad establecido por la legislación, se deberían tomar, dentro de lo posible, medidas apropiadas para concederles un permiso adicional razonable sin pérdida del empleo y con plena garantía de todos los derechos.

- **Recomendación 191.** Relativa a la protección a la maternidad y que fue adoptada el día 15 de junio del año 2000, durante la Conferencia número 88, celebrada en Ginebra, Suiza, que trata lo relativo a la protección a la maternidad. En sus puntos importantes señala la licencia de maternidad, previendo su prolongación cuando se trate de nacimientos múltiples; se debe procurar, en lo posible que la mujer tenga derecho a elegir libremente cuándo tomará la parte de su licencia de maternidad, antes o después del parto.

3.4.5. Convenios adoptados por la OIT, ratificados por México

Tratándose de protección a la mujer, México sólo ha ratificado tres convenios de la OIT, los cuales son muy importantes, en virtud de que establecen normas muy interesantes y significativas en cuanto al trabajo de las mujeres, los cuales son:

- **Convenios 45.** El cual entra en vigor el 21 de febrero de 1938 y cuya ratificación se publica en el Diario Oficial de la Federación el 21 de abril del mismo año. La Conferencia General de la OIT convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1935 en su decimonovena reunión, después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas, puesto que era común que en muchos países se les empleara en este tipo de trabajo y por salarios muy bajos, cuestión que constituyó el segundo punto de la orden del día de la citada reunión y después de haber decidido que dichas

proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, pues fue aprobada por la mayoría de los países, adopta con fecha 21 de junio de 1935 la siguiente designación: “Convenio sobre el trabajo subterráneo que llevan a cabo las mujeres”. El contenido del convenio es el siguiente:

A los efectos del presente convenio, el término minas comprende cualquier empresa pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra; en los trabajos subterráneos que se lleven a cabo dentro de las minas, no deberá estar empleada ninguna persona de género femenino, no importando cual fuere su edad, exceptuando a las mujeres que ocupen un cargo de dirección y no realicen un trabajo manual, a las mujeres empleadas en servicios de sanidad así como también en servicios sociales, a las que estén realizando sus estudios y por ese motivo realicen prácticas en la parte subterránea de una mina, a los efectos de la formación profesional o bien a cualquier otra mujer que ocasionalmente tenga que trabajar en la parte subterránea de una mina, en el ejercicio de una profesión que no sea de carácter manual.

Convenio que se nos hace muy importante en pro del trabajo de las mujeres, ya que anteriormente se les empleaba indiscriminadamente en el trabajo de las minas, es decir, su número era muy grande, además de que trabajaban jornadas muy largas e inhumanas y les pagaban salarios míseros, lo que ocasionaba en muchos casos que tuvieran menos años de vida, así como también atrofiaban su salud y su función reproductiva;

Además, el citado Convenio, contiene excepciones en las cuales se mencionan los casos en los cuales las mujeres podrán laborar en las minas, cuestión que nos parece muy acertada, ya que, hay tareas que como ya mencionamos, pueden realizar en las minas, sin hacerlo manualmente, por ejemplo, algún cargo de dirección o que estén cumpliendo con su servicio social.

- **Convenio 100.** Adoptado en el año de 1951, el cual contiene normas en

cuanto a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina, es decir para trabajo igual y de igual valor, corresponde salario igual, sin importar el género y el cual es ratificado el día 23 de agosto del año 1952, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de octubre de 1952 y su contenido es el siguiente:

A los efectos del presente convenio el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al género, es decir, debe de haber una igualdad plena.

Del mismo modo, todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. El principio de igualdad deberá aplicarse por medio de la legislación nacional de cada Estado, cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación y por los contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores.

El anterior Convenio, viene a reforzar el principio de igualdad laboral, contenido en los artículos 123, fracción VII y 86, de la Constitución Política y Ley Federal del Trabajo, respectivamente, que indican a trabajo igual, realizado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual sin tener en cuenta género, es decir es un documento en contra de la discriminación hacia las

mujeres, así como también indica que los países miembros deberán procurar que se respete el principio de igualdad por medio de la legislación de cada uno de ellos, es decir, que se creen normas para la correcta aplicación del citado convenio.

- **Convenio Internacional número 111**, ratificado por México el día once de septiembre del año 1961 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el once de agosto del año 1962. Trata sobre la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y en la ocupación, con miras a eliminar toda discriminación directa o indirecta basada en el género. Su contenido es:

A los efectos de este convenio, el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo o género, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, asimismo cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados. Los casos de las distinciones, exclusiones o bien las preferencias basadas en las calificaciones o formación profesional exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación.

Todos los miembros que hayan ratificado el presente convenio, deberán aplicarlo en todo su territorio y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto, es decir tratará de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa

política; deberá también promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política.

El citado convenio, también tiene como principal objetivo eliminar cualquier tipo de discriminación (la cual describe), pero lo enfocaremos en la discriminación hacia la mujer en el campo laboral, ya que, versa acerca de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y en la ocupación, es decir, es instaurado para que a las mujeres al igual que a los hombres se les contrate en igualdad de condiciones, sin favorecer a alguno de los dos, aplicando los mismos criterios para poder emplearlos y una vez en el empleo, se les dé el mismo trato, que tengan las mismas oportunidades de crecimiento en la empresa, que tanto uno como otro puedan ocupar cargo importantes dentro de los centros de trabajo. Lo anterior, por medio de la creación de normas jurídico- laborales y programas educativos, asimismo se deberá aplicar el convenio en todo el territorio del país miembro que lo haya ratificado.

Algo muy importante de destacar es lo relativo a la preparación, experiencia o nivel académico que requieran en las empresas para ocupar algún empleo, es decir, cuando para ocupar algún puesto, soliciten que el aspirante cumpla con determinada preparación o experiencia por la naturaleza del cargo, por ejemplo, ser licenciado en derecho para arreglar asuntos jurídicos de la empresa, pues no cualquier persona con otro tipo de preparación, como el caso de un administrador o un carpintero, los cuales no tienen los conocimientos para llevar a cabo esa labor, entonces, no se podrá aducir que se trate de discriminación.

Todos los convenios obligarán únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General, entrarán en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el Director General, asimismo entrarán en vigor

para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación y su vigencia es de 10 años, pero en caso de que no renuncie a ellos, se entenderán ratificados por otros diez años.

Con respecto a los anteriores convenios, es preciso señalar que es muy importante que México los haya ratificado, ya que es de gran beneficio para las mujeres mexicanas que se legisle en cuanto a cuestiones de discriminación hacia ellas e igualdad laboral, pero hay otros muy interesantes en materia del trabajo femenino adaptados por la OIT, que no están ratificados por México y que a nuestro criterio deberían de ser tomados en cuenta, como lo son el Convenio 3, adoptado en 1919 y revisado por el convenio 103, así como el Convenio 183, ya que contienen normas para la protección de la maternidad y el Convenio 4, adoptado en 1919, relativo al trabajo nocturno de las mujeres, que entra en vigor el 13 de junio de 1921, revisado por el convenio número 41 en 1934 y en 1948 por el 89, en Washington.

3.5. Organismos que brindan apoyo a las mujeres en materia laboral

Existen entidades u organismos que pertenecen tanto al gobierno como a la iniciativa privada, encargados de brindar apoyo y asesoría a las mujeres trabajadoras, tales como la Subprocuraduría de Atención a Mujeres, dependiente de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, el Instituto de la Mujer (INMUJER), Mujeres Trabajadoras Unidas, (MUTUAC) y Colectivo de hombres por relaciones igualitarias (CORIAC), los cuales se encargan de dar apoyo a las mujeres, en los diferentes ámbitos de su vida, promover y fomentar la equidad e igualdad de oportunidades y la no discriminación contra ellas en materia de trabajo, así como proporcionarles orientación legal y asesoría gratuita en los casos de discriminación laboral, como despido por embarazo, hostigamiento sexual y violaciones o bien sobre cualquier otra situación en las que se vean involucradas las mujeres en sus centros de trabajo, siendo

importante la existencia de estos organismos como ayuda a las mujeres que desconocen sus derechos.

3.5.1. Instituto de la Mujer (INMUJER)

Un organismo cuyo principal objetivo es el apoyo a la mujer en todos los ámbitos es el Instituto de la Mujer del Distrito Federal (INMUJER), el cual es creado el día once de agosto del año 1999, como Órgano desconcentrado de la Secretaría de Gobierno.

El 31 de enero del 2001, se fortalece al Instituto asignándole la operación y coordinación del Sistema de los Centros Integrales de Apoyo a la Mujer (CIAM), funcionando como representaciones operativas en las 16 Delegaciones, quedando adscrito a la Secretaría de Desarrollo Social como órgano desconcentrado; posteriormente el 28 de febrero del 2002, se promulga la Ley del Instituto de las Mujeres del DF, con personalidad jurídica y patrimonio propios, autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de sus objetivos y atribuciones.

Dentro de su estatuto orgánico, en el Título Primero, artículo 10, indica que se definirán las directrices para que se alcance la equidad de género, intervenir en el programa de proyectos de los Gobiernos Federal, Estatal y Municipal, así como coadyuvar con ellos en el diseño de programas e instituciones de género que promueven la equidad y fomenten la igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres; debe promover el cumplimiento de los acuerdos internacionales aprobados por el Senado, ratificados por México y aprobados por el Senado (de acuerdo al artículo 133 constitucional), así como instrumentos acordados en el ámbito nacional e internacional, relacionados con la igualdad de oportunidades y la no discriminación contra las mujeres en el trabajo; ha de establecer enlaces de intercambio de información con los Estados de la República, respecto a la incorporación de la perspectiva de género, igualdad de oportunidades y no

discriminación hacia las mujeres en sus políticas públicas; identificar los casos en que las leyes Federales o Locales no tutelen la igualdad y diseñar propuestas de iniciativas legislativas con perspectivas de género tendientes a lograr la igualdad laboral entre hombres y mujeres, así como eliminar todo tipo de discriminación hacia la misma; participar en las reuniones y negociaciones internacionales relativas a los derechos humanos de las mujeres, perspectiva de género e igualdad de oportunidades y no discriminación; y por último todas las relativas a evitar la discriminación a las mujeres e igualdad de oportunidades y trato en todos los ámbitos de su vida.

Es decir, es un Órgano que se creó para apoyar a la mujer en todos los aspectos de su vida y evitar situaciones de desigualdad y discriminación, pero es importante mencionar lo referente a lo laboral, resaltando que coadyuvará en la creación de propuestas legislativas, para evitar situaciones como la que nos atañe en la presente investigación, como el hostigamiento sexual y el hecho de dejar sin empleo a las mujeres por embarazarse o bien no contratarlas por estarlo, así como promover que se cumpla con las normas jurídico-laborales, acuerdos e instrumentos tanto nacionales como internacionales, relativos a la igualdad de oportunidades y no discriminación laboral.

Es primordial que el Estado apoye al sexo femenino, mediante la creación de organismos como el Instituto Nacional de las mujeres, que ayude a la mujer a lograr sus metas, así como apoyarlas y se puedan desarrollar en el ámbito laboral y profesional, para que de ese modo se pueda evitar toda forma de discriminación hacia la misma.

En nuestro punto de vista le hace falta mayor apoyo y difusión en los medios de comunicación como la radio, televisión, diarios de mayor circulación, metro etc, (así como también debería brindar asesoría legal en materia laboral, gratuita), pues hay una gran cantidad de mujeres que no sabe que existe y por lo tanto no acuden al mismo para poder ser orientadas por él, es decir, de nada sirve que existan

organismos como el citado, si las mujeres no se saben que existe y mucho menos cual es su función.

3.5.2. Subprocuraduría de atención a la mujer

En cuanto a la mujer trabajadora, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, cuenta con una política laboral integral y especializada de asesoría, patrocinio y defensa de esta a partir de un enfoque de equidad de género, a través de programas y campañas públicas que promueven la eliminación de la discriminación por razones de género o cualquier otra causa y el respeto a los derechos humanos, reproductivos y laborales de la mujer, contra el hostigamiento sexual, el despido por embarazo y la violencia en el trabajo, al mismo tiempo que se avanza en la elaboración de un reporte de investigación sobre las condiciones de la mujer trabajadora en el Distrito Federal, pero es a través de la Subprocuraduría de Atención a Mujeres, la cual es creada en mayo del 2000, que se les proporciona ayuda en cuanto a la resolución de problemas que tengan en sus centros de trabajo, derivados de la relación laboral, además de que les procurará atención en los casos de discriminación, hostigamiento sexual, despido por embarazo, violación y violencia laboral o sobre cualquier otra situación que implique una problemática de género. Éste organismo es muy importante, ya que, presta ayuda psicológica y asesoría legal, a las mujeres, asignándoles, si así lo desean, en caso de litigios laborales, un abogado que las aconsejará y deberá actuar con toda pericia y responsabilidad durante el tiempo que dure el proceso, además de que bajo ninguna circunstancia deberá de cobrar por sus servicios, pues éste ya devenga un salario por su labor.

3.5.3. Mujeres Trabajadoras Unidas (MUTUAC)

Es una organización político-sindical feminista, la cual fue creada en 1984 y entre sus principales objetivos están:

- Contribuir a la eliminación de todas las formas de discriminación existente hacia las mujeres en el país.
- Elaborar a trabajadores y otras organizaciones de mujeres, propuestas de políticas públicas y en relación a contemplar en diversas leyes protección jurídica a las mujeres, a fin de evitar que se atente en contra de sus derechos, así como su dignidad.
- Dar asesoría legal, laboral y sindical.

3.5.4. Colectivo de hombres por relaciones igualitarias (CORIAC)

Es un grupo de hombres que trabajan para cambiar las diferentes expresiones del machismo que afectan gravemente a las niñas, mujeres y a la sociedad en general, dicho organismo efectuó los días 13 y 14 de agosto de 1998, el seminario igualdad de oportunidades y trato en el trabajo, al cual asistieron diversas organizaciones civiles y académicas, en el que se enfatizó la carencia en nuestro país de una legislación y de políticas públicas que consideren la situación de inequitatividad hacia las mujeres, lo que motivó una serie de propuestas para integrarlas a la Ley Federal del Trabajo:

En cuanto a la igualdad de oportunidades en el trabajo:

- Que se reestructuren las instancias laborales y establezcan programas y políticas públicas para erradicar y desalentar la discriminación laboral y para alentar la igualdad jurídico-laboral con el hombre, por ejemplo en cuanto a cargos de dirección sean ocupados en igualdad de circunstancias por las mujeres.

- Que se capacite y sensibilice en la perspectiva de género a los funcionarios y trabajadores de las instancias laborales para que atiendan los problemas específicos de las trabajadoras como hostigamiento sexual, hostilidad laboral, despido por embarazo y discriminación, entre otros.
- Que se realicen campañas de valoración de la mujer como un mecanismo para erradicar la discriminación.

Relativo a los derechos reproductivos y responsabilidades familiares, señala los siguientes puntos, que son muy interesantes, ya que, contiene cuestiones relativas al examen de gravidez, a las mujeres embarazadas y la ampliación de horarios de guarderías, como lo veremos a continuación:

- Que se considere un acto de discriminación el exigir el examen de ingravidez a las mujeres para ingresar a trabajar y despedir a una trabajadora embarazada sin que medie resolución en contrario.
- Que se amplíen los horarios de las guarderías para que todos los trabajadores con responsabilidades del cuidado de sus hijos, puedan desarrollar sus actividades, garantizándose una atención de calidad de los niños y niñas, es decir, puedan ir a trabajar sin ninguna preocupación.
- Que se plantee una reforma a la seguridad social en torno al mínimo de cotizaciones que debe tener una trabajadora para acceder a los servicios de salud y demás prestaciones.
- Que en la Ley Federal del Trabajo se prohíba y sancione a los empleadores por obligar a las trabajadoras a usar anticonceptivos y por cuestionar en la entrevista de solicitud de empleo sobre las prácticas sexuales y vida íntima de las mujeres que van a solicitarlo.

En cuanto a la segregación ocupacional, se señala que se debe garantizar la participación proporcional de las mujeres en el trabajo y además que existan medidas compensatorias que les permitan participar en igualdad de condiciones en todos los aspectos que rodeen cualquier puesto de trabajo.

En lo concerniente al hostigamiento sexual:

- Que se establezcan garantías e indemnización compensatoria a las víctimas de hostigamiento.
- Que se diseñen políticas de prevención, a través de la capacitación, con el objetivo de crear una cultura de respeto.
- Que el hostigamiento sexual sea contemplado como riesgo de trabajo, por la reiteración en el mismo.

En lo relativo a la participación y representación sindical, se sugiere que en cada sindicato exista una secretaría de asesoría a las trabajadoras.

Además en ese mismo año de 1998, realizó un estudio en el cual se observaron grandes desigualdades, destacando, por ejemplo, que de los 35 mil empleados que laboraban en los medios de comunicación del país, el 60 por ciento eran mujeres, pero a pesar de esa mayoría, pocas ocupaban cargos directivos y tenían salarios elevados; resaltando que de los cinco mil comunicadores que fueron despedidos de 1996 a 1998, el 65 por ciento eran mujeres. De igual forma y pese a que hombres y mujeres compartían las mismas condiciones laborales, ellas percibían 650 pesos menos, lo cual resultaba discriminatorio y violatorio de sus derechos jurídico laborales. Así, en la asociación sindical de sobrecargos dentro del campo técnico, la diferencia salarial entre hombres y mujeres era superior a los 200 pesos; y en cuanto a vendedoras, obreras y maestras, las diferencias eran mayores a los 300 pesos. Por

su parte, la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del gobierno capitalino reportó que en ese mismo año (1998), se tuvo conocimiento de muchos despidos injustificados, 24 a mujeres embarazadas, 16 porque no accedieron al hostigamiento sexual y dos casos de violación sexual.

Es interesante y trascendental que organismos creados por la iniciativa privada, como el Colectivo de hombres por relaciones igualitarias y mujeres trabajadoras unidas, mencionados en los párrafos anteriores, se preocupen por impulsar la igualdad en todos los ámbitos de la vida de la mujer y en especial la jurídico- laboral, pues aunque existen normas que ya la estipulan, aún falta mucho por hacer para que esas normas sean respetadas y aplicadas realmente; además de que se preocupan en llevar a cabo campañas, para crear una cultura de no discriminación hacia la mujer, pero en nuestro punto de vista el gobierno debería de brindarles apoyo a las mismas, destinándoles una partida del presupuesto o donativos para que puedan seguir adelante con tan loable e importante tarea, ya se ha intentado por parte de los particulares crear mas organismos para combatir la discriminación hacia la mujer en todos los ámbitos, pero no prosperan por falta de apoyo, principalmente económico.

CAPÍTULO IV

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL DE LA MUJER EN MÉXICO

En el presente capítulo se habla de lo concerniente a la situación real que vive la mujer en el ámbito del trabajo actualmente, iniciando por hacer una crítica de las normas jurídicas que rigen su aspecto laboral, así como de las lagunas que consideramos que existen en la legislación laboral en cuanto al trabajo de las mujeres. También se menciona lo relativo a la problemática que tienen para poder desenvolverse en el campo del trabajo, es decir, todas las situaciones que tienen que pasar para poder emplearse y una vez en el trabajo, mantenerse en él y lograr que se les considere para lograr mejores niveles dentro de los centros de trabajo, es decir, a nivel de supervisión, dirección, etc.

Se señalan situaciones específicas, como lo relativo a el hecho de que las mujeres, quienes representan un alto porcentaje de la fuerza laboral en el país, que estén embarazadas, no van a poder conseguir trabajo en ese estado o bien si es que ya lo tienen, se les despide siendo ésta, una de las formas más comunes de discriminación laboral en México, en virtud de que se piensa que su rendimiento bajará, pues la legislación la limita a no realizar determinadas tareas, no trabajar horas extras, tiene periodos largos de incapacidad, así como también 2 descansos de media hora diarios por 6 meses para alimentar a sus hijos.

Otro caso, es el referente al hostigamiento sexual que sufren las mujeres por parte del patrón, de sus superiores o compañeros de trabajo, conducta que atenta contra la dignidad de la persona que es víctima de ésta y por lo tanto repercute en la labor que desempeña, pues no se siente a gusto y le causa malestar, inclusive, se llega a dar desde la misma entrevista de trabajo en muchos casos, en los que se les insinúa a las mujeres que tienen que acceder a las pretensiones de los reclutadores para poder conseguir el empleo, pues de otra forma muy difícilmente lo conseguirá.

Tocamos también otros aspectos como son el trabajo nocturno de las mujeres, los periodos pre y pos natales, que a nuestro juicio deberían de tomarse por la mujer a su conveniencia y deberían ser más largos; del mismo modo nos referimos al periodo de lactancia, el cual debería de abarcar el primer año de vida del bebé, pues es trascendental para su desarrollo, la leche materna en ese lapso.

De la misma forma, se analizan criterios judiciales en cuanto al trabajo de las mujeres, los cuales son muy importantes, pues son un fundamento jurídico más a favor de ellas, en casos en los cuales se violen sus derechos como trabajadoras en las empresas.

Por último tenemos varias propuestas que nos parecen bastante importantes e interesantes para que a las mujeres no se les ponga ningún tipo de obstáculos para proporcionarles un trabajo, en cualquier puesto o cargo y una vez empleadas logren realmente la igualdad jurídico-laboral por la que tanto han pugnado y de ese modo tengan las mismas oportunidades que los hombres para poder desarrollarse en el ámbito profesional y puedan ocupar cargos importantes a nivel directivo, tanto en el sector privado como en el público, en los cuales, su número es inferior al de los hombres, a pesar de que ha aumentado considerable y favorablemente en los últimos años.

4.1. Análisis Jurídico de la situación laboral de la mujer

Dentro del presente punto señalamos los aspectos que se encuentran debidamente regulados en la legislación mexicana, fundamentalmente en la Constitución Política y Ley Federal del Trabajo, los cuales aunque satisfacen ciertas exigencias de las mujeres en cuanto a derechos laborales se refiere y por los cuales han pugnado a lo largo de la historia, no cumplen plenamente con las exigencias de éstas, pues hace falta se legisle en materia laboral en otras conductas de trabajo, como lo veremos a continuación.

En la Constitución Política se encuentran plasmados los derechos, así como normas protectoras de la mujer trabajadora, en ella se contempla que en México queda prohibida la discriminación de cualquier tipo, ya sea raza, nacionalidad, el **género**, **estado civil**, edad, capacidades diferentes, condición social, **condiciones de salud**, religión o cualquiera que vaya en contra los derechos, libertades y dignidad de las personas, es decir, a ninguna mujer se le puede privar del derecho a trabajar por condición de salud y/o por su estado civil, es decir por su estado de gravidez o bien estar casadas, respectivamente y por lo tanto, con más posibilidades de embarazarse que una soltera.

La anterior concepción no estipula realmente o en específico el castigo hacia las personas o patrones que lleven a cabo éste tipo de conductas discriminatorias en materia de trabajo, tampoco esta claramente especificado lo referente al hostigamiento sexual, pero inferimos que se relaciona con el mismo, que prohíbe toda discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, pues al momento que el patrón o superior jerárquico pide al subordinado tener relaciones sexuales para poder conservar su trabajo, se está atentando contra la dignidad de la persona y también anula la libertad sexual de la misma, pues no tiene libre albedrío para elegir si es que tiene o no relaciones sexuales con determinada persona, si no que en muchas ocasiones tiene que hacerlo con aquella que lo hostiga con tal de no perder su trabajo o bien para conseguir un ascenso o puesto mejor remunerado, situación que es importante señalar y que se presenta en los centros de trabajo con frecuencia.

El hostigamiento sexual sí esta tipificado como delito en el Código Penal, en su artículo 259 bis, que a la letra indica; “Al que asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que puede tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en el campo laboral, docente, doméstico o cualquier otro, se le impondrá sanción de uno a tres años de prisión. En caso de que el

hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le destituirá de su encargo. El delito previsto en éste artículo, sólo será perseguido por querrela del ofendido o de su legítimo representante.”

En la Ley Federal del Trabajo se indica que el trabajo es un derecho y un deber sociales, por lo tanto, no se puede comerciar con él, debiéndose prestar libremente y respetando la dignidad de la persona que lo realiza, además de que se debe efectuar en circunstancias que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. También señala la prohibición de la discriminación entre los trabajadores por motivo de raza, género, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. De lo anterior podemos inferir que el individuo que hostiga sexualmente a una mujer en el ámbito laboral, aprovechándose de su posición jerárquica, esta atentado contra su libertad sexual y su dignidad y por lo tanto esta violando éste artículo, pero insistimos, debería de estar debidamente especificada y regulada esta conducta, ya que, es una situación que se ha dado a través del tiempo en los centros de trabajo y aún persiste.

Por lo tanto en la Ley Federal del Trabajo y la Constitución Política no existen normas específicas en las cuales se estipule la prohibición total y absoluta de las conductas señaladas, como el hostigamiento sexual y discriminación en el trabajo hacia las mujeres embarazadas, así como tampoco algún tipo de sanción pecuniaria a los patrones o empleadores que despidan a una mujer que se embarace o que soliciten el certificado de no embarazo y contra del hostigador, que aunque en el artículo 259 bis citado menciona que puede ser entre iguales, en la mayoría de los casos se presenta de parte del dueño o superior jerárquico hacia su subordinado.

En los casos de que se despida a las trabajadoras injustificadamente, éstas tienen derecho a ser reinstaladas, pero puede optar por no regresar a laborar, a cambio del pago de una indemnización. Lo anterior lo podemos aplicar en los supuestos de que a la mujer se le despida de su empleo por varios supuestos como pueden ser que se

case, se embarace o bien que no acceda a tener un trato más íntimo con el patrón o su superior jerárquico, estando estipulado en el artículo 123, fracción XXII, constitucional. Pero se sigue presentando el mismo problema, en virtud de que no se especifican los casos como el hostigamiento sexual, el despedir a las trabajadoras por su estado de gravidez o por el mismo motivo no contratarlas, lo cual atenta contra el derecho al trabajo y los principios de estabilidad y dignidad en el empleo de todo individuo.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo, señala que aún cuando la relación de trabajo sea por tiempo determinado, se debe de respetar éste plazo y no despedir al trabajador a voluntad del patrón. Es decir hay instancias en la legislación vigente a las cuales se puede recurrir en caso de que a las trabajadoras se les prive de su trabajo por las causas mencionadas, pero insistimos en que no existe una norma o procedimiento específico para castigar en el ámbito laboral a las personas que incurren en el tipo de conductas anteriormente señaladas.

Otra circunstancia que esta debidamente tipificada tanto en la Constitución Política como en la Ley Federal del Trabajo es la relativa a la igualdad jurídico-laboral entre el hombre y la mujer, es decir, deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades en el ámbito laboral, situación que aún no se refleja en nuestra realidad, pues existe mucha desigualdad, ya que, los hombres aún siguen ocupando en mayor número los cargos importantes a nivel gobierno y en la iniciativa privada, sucediendo lo mismo con los sindicatos, en los que el número de hombres sigue siendo mas elevado que el de mujeres.

De igual forma en la Constitución se señala lo relativo a la libertad de cualquier persona de dedicarse a la profesión, industria, o comercio que deseé, siendo una clara manifestación de la igualdad entre el hombre y la mujer, pues anteriormente les estaba vedado a las mujeres cierto tipo de trabajos o profesiones, es decir, actualmente podemos encontrar mujeres que se desarrollan en cualquier profesión e inclusive ocupando cargos directivos en muchas empresas; de diputadas o

senadoras e inclusive a nivel de jefe de gobierno como lo fue Rosario Robles, cuestiones que antes era imposible siquiera imaginar, pero de igual forma, falta mucho por hacer, en virtud de que aunque las mujeres están ocupando cargos importantes como los mencionados, aún su número esta muy debajo que el de los hombres en las áreas señaladas.

Tenemos también, contenidos en la Constitución y Ley Federal del Trabajo, normas protectoras de la mujer en razón de su función reproductiva, que estipulan los periodos de descanso las trabajadoras antes del parto y después del mismo, para que descansa lo suficiente y vuelva a su trabajo en excelentes condiciones, protegiendo con esto a la mujer y al producto, con derecho de percibir su salario al cien por ciento, así como a atención médica obstétrica, que le será brindada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, además de que podrán regresar al puesto que desempeñaban, si es que no ha transcurrido más de un año de la fecha del parto, siendo significativo para la mujer trabajadora saber que su estabilidad y su puesto o cargo, no se van a ver perjudicados por el hecho de estar en periodo de incapacidad, por motivo del embarazo y posteriormente del parto; siendo otra cuestión importante sus dos descansos de media hora diarias, durante seis meses, para alimentar a sus hijos, decidiendo ella misma a que hora los toma, si al comenzar la jornada laboral o casi al término de la misma.

Situación de la que se deduce que es importante para el legislador que la madre este tranquila en su periodo de incapacidad, sabiendo que tiene seguro su empleo y su puesto y una vez regresando a laborar pueda alimentar a su bebé con leche materna en sus primeros seis meses de vida, cuestión que es primordial, ya que, es el principal alimento que recibe y que es fundamental en esos primeros meses de vida.

En caso de que la mujer embarazada se negare a realizar labores en labores consideradas insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos

comerciales o de servicio después de las diez de la noche o en horas extraordinarias, no se le podrá rescindir de su trabajo por desobedecer al patrón, pues la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 166, la protege.

Pasando al ámbito internacional, podemos señalar lo relativo a la carta de las Naciones Unidas, dentro de la Convención para eliminar todas las formas de discriminación hacia la mujer, llevada a cabo el 19 de enero de 1998, en la cual participaron 161 países, incluido México, en sus artículos 11 y 12 contienen medidas que todos los Estados partes deben tomar, para evitar la discriminación de las mujeres en el empleo, así como la igualdad jurídica y laboral con los hombres; prohibir bajo pena de sanciones el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y durante la gestación que se le respeten todos sus derechos y prestaciones de ley. Esta carta es muy amplia, pero solamente y en esencia tocamos esos puntos que son los relacionados con nuestro tema de investigación y que hemos venido mencionando.

Convenio 111 de la OIT, el cual adopta México en 1958, contiene normas sobre la discriminación en el empleo y ocupación, entra en vigor el 15 de junio de 1960 y estipula que todo ser humano, sin distinción de raza, credo o género, tiene derecho a perseguir su desarrollo espiritual y bienestar material con libertad y dignidad, seguridad económica y en igualdad de oportunidades y considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos humanos. El comité de expertos de la OIT ha interpretado que el alcance del convenio citado, prohíbe la discriminación basada en el embarazo, es decir, la cuestión relativa al hecho de solicitar el certificado de no gravidez a las mujeres o el despedirlas por estar embarazadas, asimismo en 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo emite resolución relativa al presente convenio y en la parte relativa a las condiciones y ambiente de trabajo, dentro del punto seis, se hace mención del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo como detrimento a las condiciones en que desempeñan su labor las empleadas y a sus perspectivas de promoción, agregando que las políticas tendientes a afirmar la igualdad propiciada deben incluir medidas que

combatan y prevengan el hostigamiento sexual. Es decir, el citado convenio abarca los aspectos relacionados con la problemática planteada: Hostigamiento sexual hacia las mujeres en el trabajo y el hecho de solicitarles certificado de no gravidez o embarazo para que tengan derecho a ser contratadas o bien que no se embaracen para conservar el empleo.

En cuanto a los dos párrafos anteriores, podemos indicar que no obstante que los convenios internacionales en cuanto a igualdad de oportunidades en los trabajos y discriminación ya han sido ratificados por México, aún en el plano legislativo no se han regulado esos puntos por falta de voluntad política, aún y cuando son situaciones que se presentan frecuentemente en nuestro país, además de que ya debería de haberlo hecho por haber formado parte en esa Convención y haber ratificado el tratado 111 de la OIT, conforme a lo dispuesto en el artículo 6º de la Ley Federal del Trabajo que indica que: "Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficie al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia". A su vez, el artículo 133 de la Constitución Política establece: "...todos los tratados que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán ley suprema de toda la Unión...", de lo que podemos deducir que las cuestiones relativas a la discriminación por embarazo o el hostigamiento sexual, ya deberían estar regulados en nuestra legislación vigente.

4.2. Problemática de la situación laboral de la mujer en nuestro país

Uno de las principales cuestiones que se presentan en el campo laboral en general y agravado, es respecto a la estabilidad de las mujeres en el empleo, el cual es un derecho consagrado en la Constitución y que se ve afectada por cuestiones diversas, como el hostigamiento sexual del patrón hacia la mujer trabajadora, que se ve perjudicada, pues en muchos casos por no perder su trabajo, no denuncia éste tipo de conducta. Igualmente, si no accede corre también el peligro de ser despedida,

siendo la anterior una situación que no es nueva, pues se ha venido presentando durante largo tiempo, pero aún en la actualidad la mujer tiene miedo de denunciar, es decir anteriormente cuando las mujeres comenzaban a integrarse al ámbito laboral accedían o toleraban más éste tipo de conducta, pues era todavía mas difícil para ellas incorporarse a un empleo.

Es una circunstancia que aprovecha el patrón o superior jerárquico para que la subordinada que esta a su cargo acceda a tener con él relaciones mas íntimas; desafortunadamente y debido a la necesidad del trabajo que tienen las mujeres, en muchas ocasiones tienen que acceder, atentando lo anterior contra el principio constitucional de dignidad y libertad, que indica que todo individuo tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, es decir al momento que alguien con la intención de conservar su trabajo, accede a tener relaciones sexuales de manera obligatoria, esta haciéndolo también en contra de su dignidad. De igual forma esa conducta atenta contra la libertad sexual de la mujer, pues se ve forzada a llevar a cabo dicho acto.

Existen situaciones que se presentan durante el hostigamiento sexual, tales como el que se cree un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil por parte del superior hacia el subordinado; que de manera irrazonable, interfiere en el trabajo de un individuo, no para cuestiones laborales si no con el afán de acosarlo con fines de tener una relación sexual; que afecte adversamente las oportunidades de empleo y promoción de un trabajador, por ejemplo, cuando a una empleada no le dan la oportunidad de un mejor cargo o aumento de salario por no acceder a las pretensiones de su patrón o superior jerárquico.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) considera el hostigamiento sexual como “cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal, no deseada por quien la sufre, que surge de la relación de empleo y que da por resultado un ambiente de trabajo hostil, también un impedimento para hacer las tareas y / o un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la

persona perseguida”.⁴⁷ Señala además que las mujeres con más probabilidad de ser acosadas sexualmente, son jóvenes, viudas, separadas, divorciadas, mujeres que trabajan en tareas históricamente masculinas, quienes ingresan a un lugar o puesto nuevo y aquellas con contrato de empleo irregular. El hostigamiento sexual dificulta el desempeño del trabajo, perjudica inevitablemente el rendimiento laboral y genera tensiones y miedos a quien lo padece, muchas mujeres víctimas, como ya lo apuntamos, tienen la creencia de que la denuncia no va a corregir la situación sino que por el contrario se arriesgan a sufrir represalias del responsable, quien generalmente ostenta mayor poder.

La situación de hostigamiento sexual violenta los derechos laborales de las mujeres, les genera problemas de concentración y baja productividad, lo cual tiene un costo financiero, es decir, repercutirá en la empresa en lo relativo al cambio de personal, así como tener que cubrir el importe de indemnizaciones. La vida de las trabajadoras de igual forma se verá afectada, en virtud de que pierde su fuente de ingresos y por último, rompe con el principio constitucional de estabilidad en el empleo y por lo consiguiente, viola los derechos de las trabajadoras.

Podemos definir el **hostigamiento sexual en el ámbito laboral** como una conducta de carácter sexual, por parte del superior jerárquico, no deseada por la persona a quién va dirigida, el subordinado, que amenace con producir o produzca un menoscabo en la relación laboral y que va en contra de la dignidad de la persona que lo sufre. Lo anterior es un problema añejo, ya que a través del tiempo, ni siquiera se ha tomado conciencia del ataque que representa a la dignidad de la persona ni se han tomado las medidas necesarias para que éste tipo de conducta no se siga llevando a cabo o se realice con menos frecuencia. Es decir, en México, penalmente se sanciona el hostigamiento sexual, pero a la persona que se le ha impuesto un castigo por cometer éste tipo de delito, tiene la posibilidad de salir bajo fianza, ya que no es considerado como un delito grave, por lo que en muchas ocasiones por el

47. BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa México, 1990. Pp. 16

hecho de ser el dueño de la empresa, ser amigo, hijo o tenga cualquier otro tipo de parentesco con el mismo, vuelve a su puesto de trabajo, ocasionando que tenga nuevamente trato con la persona a la cual hostigaba, lo cual es una situación incomoda e injusta para ésta.

Mención aparte es la referente al caso cuando la afectada denuncia y pierde, debiendo por lo consiguiente, en la mayoría de los casos renunciar, pues seguirá siendo víctima de esa persona. Hay situaciones en las que, como ya lo mencionamos, las víctimas no denuncian, pues tiene una gran necesidad del trabajo y optan por acceder a las pretensiones del patrón o superior jerárquico, para no perderlo o bien para lograr un mejor puesto dentro de la empresa, pues desafortunadamente existen empleos en los que a las mujeres se les brindan oportunidades de desarrollo sólo de esa manera, no tomando en cuenta su constancia, responsabilidad y capacidad para llevar a cabo todas y cada una de las labores y funciones relativas al puesto que desempeña.

Esta omisión de la denuncia por parte de las mujeres, las perjudica, lejos de beneficiarlas, en virtud de que los patronos o superiores jerárquicos seguirán cometiendo éste ilícito, puesto que no reciben castigo alguno, a la vez que saben que al prometer a las trabajadoras mejores cargos, lograrán sus fines de tener relaciones sexuales con ellas, atropellando sus derechos laborales y pasando por alto, como ya se indicó, su libertad de elegir con quienes tienen relaciones intimas, así como su verdadera capacidad en el ámbito laboral.

Entonces, tanto en la Constitución Política, como en la Ley Federal del Trabajo no existen normas y procedimientos determinados para que la mujer pueda defenderse y este protegida de éste tipo de abusos, así como tampoco existen sanciones que específicamente castiguen a las personas que acostumbran a llevar a cabo estas conductas, lo cual indica que hay lagunas en materia laboral, en cuanto al hostigamiento sexual; asimismo no permite que las mujeres, tengan estabilidad en el empleo, en virtud de que si no acceden a las pretensiones del patrón o superior

jerárquico, las corren o bien, no pueden desarrollarse en base a su capacidad intelectual.

Otra cuestión que se presenta y la cual también es discriminatoria y atenta contra la estabilidad en el empleo, es el caso de la mujer que se embaraza y es despedida de su empleo o bien no se le contrata por el hecho de estarlo. La práctica de la discriminación laboral de la mujer en el mundo es cotidiana, se presenta desde las épocas antiguas y se ejerce tanto en el ámbito gubernamental como en la iniciativa privada. La situación anterior no está tipificada en la Ley Federal del Trabajo, ni en la Constitución o bien no están debidamente reguladas, pero existen lineamientos internacionales ratificados por México, referentes a este punto, por lo tanto deberían aplicarse y no se hace, como lo son el Pacto Internacional de Derechos Políticos y Civiles, del cual se aprobaron normas en contra de la discriminación a la mujer y las cuales fueron aprobadas por la Cámara de Senadores el 19 de junio de 1990 y publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 25 de enero de 1991; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Americana sobre derechos humanos, así como el Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y ocupación. Situación, por ejemplo, como el hecho de que en la mayoría de los trabajos exigen el certificado de embarazo o no gravidez, lo cual no está tipificado como requisito para poder obtener un empleo, por lo tanto no es obligatorio para ellas exhibir tal documento, cuestión con la cual se ven perjudicadas una considerable cantidad de mujeres, ya que es un hecho que muchas buscan trabajo para poder mantener un futuro hijo y no tienen una pareja que las apoye, como es el caso de una madre soltera o bien siendo casada, quiera apoyar a su marido para que entre ambos puedan obtener mayores ingresos y de ese modo puedan brindarle una mejor calidad de vida a sus hijos.

El embarazo es una condición natural femenina y un derecho también, por lo tanto cuando los empleadores, tratan diferente a las mujeres por quedar embarazadas o poder estarlo, están cayendo en una forma de discriminación sexual, pues son objeto de exigencias de empleo que no se aplican a los hombres. En algunas dependencias

públicas del Distrito Federal, el examen de gravidez quedó suprimido, debido a la "Recomendación 6/95", emitida por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, motivo por el cual también el Gobierno Federal está adoptando medidas para tratar de eliminar el examen de gravidez en todas sus dependencias, pero aún falta que estas acciones sean aplicadas al 100% y extendidas a la iniciativa privada, ya que, es en éstos lugares donde la demanda de empleo de personal femenino es mayor y es más frecuente esta práctica discriminatoria y degradante para la dignidad del ser humano; por ello, es necesaria una reforma laboral que incorpore los derechos de las mujeres y para responder a tales derechos se debe considerar una igualdad laboral que integre a las mujeres y les reconozca derechos similares.

Flerida Guzmán Gallangos, economista y catedrática de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán denunció e indicó que: "hay empresas en donde además de pedir éste certificado, las hacen firmar una carta donde se comprometen a no embarazarse durante el periodo por el cual son contratadas o de lo contrario eso sería causal de despido" y agrega que "se piensa que si una mujer está embarazada no trabaja bien, le da sueño y por lo tanto, su rendimiento no será al cien por ciento, a la vez que se limitaran sus labores, pues no podrán realizar esfuerzos o trabajar horas extras."⁴⁸

Además contarán con un periodo de incapacidad, en el cual deberán contratar a otra persona para que la cubra, situación que en la mayoría de los casos no les agrada a los patrones, pues consideran que causará un gasto extra para la empresa, por lo que encomiendan a otro trabajador que realice las labores de ella, ocasionando que por llevar a cabo ese trabajo descuide el suyo. Igualmente durante el periodo de lactancia, se les proporcionan sus descansos de media hora cada uno, por un lapso de seis meses para alimentar a sus hijos, aunque en la práctica las madres prefieren salir una hora antes de su trabajo, situación que también es considerada por los

48. GUZMÁN GALLANGOS, Flerida. "México y la igualdad jurídica de la mujer". Revista Quórum. No 42. 2ª época. México 1998. P. 65

patrones en perjuicio de la productividad de la persona y por lo tanto de la empresa, asimismo después de que regresan de su incapacidad, en algunos casos, piden permisos constantemente para poder llevar a sus hijos al médico a que los revisen o bien por motivo de enfermedad, lo que es otra causa de que su productividad sea menor, es decir, a juicio de muchos patrones eso significa pérdidas para la empresa, pues el trabajador no labora ni produce al 100%.

Tenemos también, que a la mujer se le discrimina, por motivo de su edad y su constitución física, pues en muchos casos cuando van a pedir trabajo, la persona encargada de la selección del personal se fija más en la que va a solicitar empleo más joven y de mejor físico, antes que la de más edad, es decir, aún cuando las examinan y tienen la misma capacidad se elige a la primera, en ocasiones incluso, sin llevar a cabo ningún tipo de evaluación.

Por lo anterior, estamos de acuerdo con la catedrática Flerida Guzmán Gallangos en el sentido de que: “El Estado, por medio de sus órganos respectivos, debe establecer normas, reglamentos y sanciones bajo los cuales deban regirse las empresas, para ello, debe crearse un área jurídica, especializada en derecho laboral, pero con una perspectiva de género, para que las mujeres cuenten con los medios necesarios para que pueda denunciar los casos de discriminación e interponer su queja ante un tribunal especializado, en el que se le dé seguimiento a sus demandas.”⁴⁹ Es decir, el hecho de que las mujeres no denuncien y además no cuenten con espacios para hacerlo, propicia que no se capte esta problemática en números reales, pero es una práctica cotidiana a nivel nacional.

Otra situación que es importante mencionar es la relativa a la Fracción V del artículo 123 constitucional y el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, que contienen los periodos de descanso antes y después del parto, los cuales constan de seis

49. Ibidem. P. 67.

semanas cada uno con goce de sueldo, pero a nuestro punto de vista debería ser mas largo el periodo posterior al parto, hasta 8 semanas, pues es importante que la madre esté con su hijo en esos primeros meses de vida.

Además por seis meses, tendrán dos descansos extraordinarios diarios de media hora cada uno por día para alimentar a sus hijos, decidiendo ella a que hora los toma, pretendiendo el legislador que mediante ésta fracción, el hijo en sus primeros meses de vida se alimente de la leche materna.

Se menciona también en la Ley Federal del Trabajo, que en caso de que se ponga en peligro la salud de la trabajadora o del producto de su embarazo, durante el estado de gestación o lactancia y sin menoscabo en sus prestaciones y derechos, no se deberá recurrir a ella en labores consideradas insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche o en horas extraordinarias. Lo estipulado anteriormente, se llega a violar en muchas ocasiones en las tiendas de autoservicio, por ejemplo, Wal Mart, Comercial Mexicana, Gigante, Sams, etc, en las cuales se hace trabajar a las mujeres aunque se encuentren embarazadas, pasadas las diez de la noche, lo anterior con tal de no contratar personal para que cubra esos horarios y las trabajadoras no protestan con tal de ganar un dinero extra o para que no se tomen represalias en su contra por el hecho de no colaborar con la empresa cuando ésta necesita de su apoyo, así como también en muchas ocasiones, por tratarse de personal considerado de confianza no se niegan.

Los anteriores, entre otros problemas son los que se han ido presentando a las mujeres para lograr que se les contrate en los lugares de trabajo, poder desarrollarse en los mismos o bien se pasa por encima de sus derechos, pues el patrón no respeta las normas establecidas, por lo que es urgente que se creen normas específicas para que puedan conseguir empleo en igualdad de circunstancias que el hombre, sin importar su edad, si es casada, soltera o que se encuentre embarazada o sea despedida por la misma razón, es decir, que no haya esas lagunas en las cuales no

se castigue al patrón que discrimine o bien que condicione la contratación de las mujeres por los motivos señalados.

Así como también, el hecho de que sean hostigadas sexualmente constantemente por sus superiores bajo la amenaza de ser despedidas o que se les estanque por el hecho de no acceder, asimismo que las autoridades correspondientes, mediante los inspectores del trabajo, vigilen que se cumplan al cien por ciento con las normas laborales ya establecidas, para que éstas no sean violadas y se castigue a los que lo hagan, de manera ejemplar, es decir, no basta con que exista en las normas jurídicas una prohibición a los patrones para que no realicen determinadas conductas, si no que debe además existir una sanción pecuniaria para que no reincidan a cada momento en esas actitudes.

4.3. Criterios Judiciales

Además de las normas existentes tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Constitución Política, existen diversas resoluciones judiciales concernientes al trabajo de las mujeres, las cuales tienden a protegerlas, además de servir de apoyo jurídico en los casos en que se vean afectados sus derechos en el ámbito laboral y en los que pueden fundamentarse en caso de algún litigio. De entre ellas cabe destacar las siguientes:

“PETROLEROS. DESCANSOS DE LAS TRABAJADORAS PARA ALIMENTAR A SUS HIJOS DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA”. Los descansos para que las trabajadoras alimenten a sus hijos, previstos la Ley Federal del Trabajo y en el contrato colectivo de trabajo que rige en Petróleos Mexicanos, deben concederse durante el período de lactancia, ya sea que natural o artificialmente las trabajadoras alimenten a sus hijos, pues la expresión "para amamantar" empleada en dichas disposiciones no puede entenderse en el sentido de que los permisos sólo se otorgarán cuando la madre amamanta en forma personal y directa a su hijo, pues tan

rigorista interpretación es contraria al espíritu que animó al legislador para establecer tales descansos, que no fue otro que el de proteger el derecho de las trabajadoras para atender a la alimentación de sus hijos dentro del período de lactancia, independientemente de la forma de proporcionar ese sustento, por lo que la referida expresión indica simplemente el acto mediante el cual la trabajadora da alimento a su hijo”.

Amparo directo 9000/68. Petróleos Mexicanos. 4 de junio de 1969. Cinco votos; Ponente: Manuel Yáñez Ruiz; Tesis aislada: 244,935, Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Tomo: 6 Quinta Parte. Página: 29

Es importante el contenido de la anterior tesis, pues nos señala lo relativo a que la mujer por ningún motivo perderá el derecho a disfrutar de los dos periodos diarios de media hora cada uno que tiene durante seis meses para alimentar a su bebé, por el sólo hecho de que no pueda amamantarlo o darle la leche directamente de su ser, en virtud de que la intención del legislador no es que la madre tenga que hacerlo de ese modo, si no que mas bien sea ella personalmente la se encargue de alimentarlo en esos primeros meses de vida, ya que es importante que la mujer dentro de ese periodo se encuentre en contacto directo con su hijo para su adecuado desarrollo físico y psicológico, pues quien mejor que ella para brindarle el cuidado necesario en ese periodo, es decir, lo que pretende el legislador, como ya se mencionó, no es que físicamente la madre amamante al bebé, pues en ocasiones no se encuentra en posibilidades de hacerlo, si no que tenga el acercamiento y contacto necesarios con él en esos primeros seis meses de vida.

Por lo tanto, el patrón que se niegue a otorgarle esos periodos a las trabajadoras o no se los otorgue porque ésta no se los solicitó, por desconocer tal derecho a su favor, incurrirá en responsabilidad y se hará acreedor a la sanción establecida en el artículo 995 de la ley, en virtud de que estará violando los preceptos legales respectivos en materia laboral. Es decir, en la legislación, en ningún apartado se estipula que la mujer que no pueda directamente alimentar a su bebé o amamantarlo,

perderá automáticamente el derecho al periodo de lactancia, siendo importante, que la mujer trabajadora conozca todos sus derechos laborales.

Entonces, bajo ninguna circunstancia se le privará de esos periodos, pues además están claramente estipulados en la Ley Federal del Trabajo vigente, en el artículo 170, fracción IV, así como también en nuestra Carta Magna en su artículo 123, Apartado "A", fracción V y Apartado "B", fracción XI, inciso "c".

“SEGURO SOCIAL. SUBSIDIO POR MATERNIDAD DE LA ASEGURADA. ACCIÓN IMPROCEDENTE”. La Ley del IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social), establece en favor de toda asegurada que llegue a embarazarse, el derecho a un subsidio en dinero, por maternidad, durante el embarazo y el puerperio, cumplidos los requisitos legales, como son:

Que se hayan cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales, en el periodo de doce meses previos a la fecha en que debiera comenzar el pago; que exista certificación por el instituto, del embarazo, así como la fecha probable del parto; y que no ejecute trabajo alguno mediante retribución o pago de un salario, durante los periodos anteriores y posteriores al parto. Ahora bien, cuando en un caso la accionante del subsidio por maternidad es una trabajadora temporal, que cubrió treinta cotizaciones en el periodo que exige el precepto comentado, pero en el ínter termina su contrato temporal, debe estimarse que ya no tiene el derecho por no ser trabajadora asegurada y que, en todo caso, hay que acudir a la figura de conservación de derechos prevista por el artículo 118 de la legislación en consulta, que es aplicable cuando el trabajador ha sido privado de su trabajo y por igualdad de razones, cuando ha terminado la relación laboral, en donde también bajo determinados requisitos legales, tendrá derecho únicamente a la atención médica de maternidad, mas no al pago del subsidio; así, debe concluirse que el laudo que absolvió a la demandada de éste concepto, no es violatorio de las garantías contenidas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”.

Novena Época; Instancia: Primer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: VI, Julio de 1997; Tesis: IV.1o.7 L; Página: 431

Amparo directo 965/96. María Belem Saldívar García. 10 de marzo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Meza Pérez. Secretaria: María Inocencia González Díaz.

La Tesis anterior nos muestra claramente como a la mujer trabajadora, se le protege en cuestión de su función reproductiva, es decir cuando solamente se le contrata temporalmente y se embaraza, no se le podrá otorgar el subsidio en dinero, en virtud de que ya no existe relación laboral, pero se le seguirá prestando atención médica durante su embarazo y hasta después del parto, además de la hospitalización en su convalecencia. Es importante resaltar que en muchos casos las mujeres trabajan por el hecho de estar embarazadas y de ese modo tener derecho al servicio médico, pues resulta muy costoso en hospitales particulares, es decir, pierden una relación laboral en la que ya llevaban las 30 cotizaciones o estaban a punto de cumplirlas y se avocan a buscar un nuevo trabajo aunque sea de manera temporal, por dos meses, por ejemplo y de ese modo tengan derecho a la atención médica

De lo expuesto, podemos inferir que la intención de la Tesis en cuestión es cuidar la función reproductiva de la mujer, pues cuando pierde la relación de trabajo, en virtud de que se trate de un trabajo temporal, aunque no se le otorgue el subsidio en dinero y siempre y cuando haya cumplido con el requisito de las cotizaciones, se le seguirá prestando servicio médico durante su embarazo, es decir, se le respeta el derecho que tiene a la atención médica, lo cual es muy importante, pues no se deja a la mujer desprotegida, ya que, bastante preocupación tiene con el hecho de quedarse sin trabajo, además de que en ese estado lo principal que debe tener la mujer para que su hijo nazca sano es tranquilidad. Igualmente, en caso de que no haya cumplido las cotizaciones respectivas, podrá realizar el pago de las mismas de forma personal y

de ese modo conservar el derecho a la atención médico-obstetricia, durante su embarazo y después del parto.

Tenemos una Tesis aislada más, correspondiente al año de 1954, que aunque ya es de mucho tiempo atrás, nos parece muy interesante, en virtud de que es de las primeras que tocan este tema, además de que reitera los derechos de la mujer cuando se encuentra embarazada y los cuales siguen vigentes en la Ley Federal del Trabajo y Constitución Política:

“SEGURO SOCIAL. DERECHOS DE LA MUJER EN CASO DE EMBARAZO”. La Ley del Seguro Social dispone que la mujer asegurada tendrá derecho durante el embarazo, entre otras prestaciones, a un subsidio durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos posteriores al mismo, y que el subsidio en cuestión se proporcionará, siempre y cuando la asegurada no ejecute trabajo alguno, mediante retribución, durante esos períodos. Este precepto condiciona el pago del subsidio a que no se presten los servicios remunerados durante esos lapsos, en los cuales, faltan a sus labores sin incurrir en responsabilidad alguna; por lo que si una trabajadora esta inscrita en el Seguro Social, el citado precepto es de aplicación por encontrarse contenido en una ley de igual jerarquía que la Ley del Trabajo, expedida con posterioridad a ésta y cuyo sentido proteccionista del trabajador no es contrario sino conforme al espíritu que inspira la legislación laboral”.

Quinta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: CXXI; Página: 3064.

Amparo directo en materia de trabajo 318/84. Gitlin Erujin. 13 de mayo de 1984. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Díaz Infante. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Lo que pretendió el legislador con la tesis anterior, fue poner en claro el derecho a la mujer a periodos de descanso antes y después del parto con el objeto de proteger la

salud y bienestar de ella y de su hijo, ya que es en ellos durante los cuales debe descansar, teniendo derecho a un subsidio, durante seis semanas anteriores al parto, así como seis semanas posteriores al mismo, es decir el legislador pensando en el bienestar de madre e hijo, otorga tiempo suficiente para que la trabajadora guarde reposo absoluto antes del parto y de ese modo proteger al producto, así como otras seis semanas después del mismo, para que descansar y regresar a laborar en perfectas condiciones, pero si por algún motivo la madre trabajadora realiza algún trabajo remunerado, pierde el derecho a la percepción de su salario o del subsidio, ya que se especifica claramente que se proporcionará siempre y cuando la asegurada no ejecute trabajo alguno, mediante retribución, durante esos períodos.

Es decir se pretende cuidar a la mujer tanto durante estado de gravidez, así como después del parto, pero si ésta a pesar de la incapacidad médica de que esté gozando, realiza actividades para percibir un sueldo adicional y el Seguro Social se percata, será bajo su propia responsabilidad, además de que se le retirará el mencionado subsidio, sin que por eso se incurra en responsabilidad por no acatar la norma que indica que se le tiene que pagar.

4.4. Propuestas para mejorar la condición laboral de la mujer

Con base a la anterior investigación, elaboramos una serie de propuestas viables, que se pueden implementar en cuanto al trabajo de la mujer en México, que consideramos pueden ser muy útiles para así evitar que se les siga discriminando en los aspectos que hemos venido mencionando a lo largo de nuestro trabajo, así como se cumpla con las normas laborales establecidas y se alcance la igualdad real entre el hombre y la mujer en éste campo. Las propuestas son las siguientes:

-Que por medio de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y a través de los principales medios de comunicación, como prensa, radio y televisión, se instruya

a la ciudadanía para crear una nueva cultura en materia de trabajo de la mujer, una nueva forma de entender su trabajo, es decir que por esas instancias se proporcione una orientación y educación para que de ese modo la ciudadanía y en particular las mujeres sepan todos los derechos que tienen y en específico en materia laboral. De igual forma que se les oriente para que estén al tanto de las instancias a las que puedan acudir en caso de cualquier violación a sus derechos y que se les exhorte para que lo denuncien si ningún temor a represalias por parte de sus superiores o de su patrón, indicándoles que se les brindará todo el apoyo legal y psicológico necesario.

-También que por medio de las autoridades laborales a través de los inspectores de trabajo y los medios de comunicación mencionados, se instruya a los empresarios y/o empleadores para que se abstengan de llevar a cabo cualquier tipo de discriminación hacia la mujer, haciendo hincapié que es un acto que va contra las disposiciones constitucionales y exhortándolos para que les proporcionen la misma oportunidad de trabajo y desarrollo que a los hombres.

-Que haya vigilancia estricta y periódica por medio de los inspectores de trabajo (artículos, 540 a 550 y 657 de la Ley Federal del Trabajo) para que se cumplan por parte de los patrones y/ o empleadores, las normas nacionales e internacionales adoptadas en materia laboral, a fin de evitar discriminaciones contra las mujeres en el momento de ser empleadas, es decir, que se vigilen situaciones como el hecho de que se les exija el certificado de no gravidez o bien, que se tome en cuenta la capacidad de cada mujer en lugar de fijarse en su belleza física (siempre y cuando no sea un trabajo que por su naturaleza requiera de ciertas atribuciones físicas como es el caso de las modelos, demostradoras o edecanes) y a fin de proveer un ambiente adecuado de trabajo que redunde positivamente en su seguridad y desempeño.

-Se deben inhibir conductas como el hostigamiento sexual laboral, con la creación de normas específicas para castigarlas, de la cual si viene cierto, ya existen iniciativas,

aún no se han aprobado; además investigar por diversos conductos y sancionar a los individuos que hostiguen sexualmente a las mujeres en los lugares de trabajo. Si bien es cierto que los hombres también son víctimas de éste fenómeno, las cifras aportadas por encuestas realizadas en el país, señalan que principalmente afecta a las mujeres, las cuales generalmente están ubicadas en relación de dependencia económica o laboral.

Es conveniente desestimular las conductas tales como la discriminación por embarazo, por motivos de belleza física, el hostigamiento sexual o la violación de normas de derecho laboral, en los primeros tres casos mediante la creación de normas especiales aplicables a ellos y en el cuarto caso debe haber una mayor vigilancia por parte de las autoridades laborales; tiene que ser un objetivo permanente, tanto para el Estado (castigarla), los empresarios (detectarla y castigarla) y los trabajadores en general (denuncia por parte de los afectados) para que pueda existir equidad en las relaciones de trabajo, es decir debe de haber un actuar en conjunto de las tres partes mencionadas.

También, tenemos propuestas referentes al hostigamiento sexual y como prevenirlo en las empresas o centros de trabajo, ya sea en la iniciativa privada o bien en las dependencias de gobierno y las que consideramos que aplicadas correctamente resultarían eficaces, como son:

-Que se emita en las empresas una política contra el hostigamiento sexual que describa en que consiste éste, así como cuales son las conductas consideradas como tal, haciendo hincapié que ese actuar es ilícito e inadmisibles dentro de su organización; asimismo se instituya personal encargado de investigar e identificar a los trabajadores que tengan por costumbre llevar a cabo esa conducta y persuadir a las víctimas a que los denuncien para que de inmediato sean canalizados a las instancias legales correspondientes; así como también se debe de asesorar y capacitar a los empleados para que sepan con qué vía cuentan para levantar una denuncia en caso de que sean víctimas de hostigamiento sexual, de la misma forma

se exhorte a los gerentes y/o personal de mandos superiores para que omitan llevar a cabo este tipo de conductas aprovechándose de su cargo y éstos a la vez a todo su personal para que se conduzca de la misma forma.

-Igualmente se deben llevar a cabo acciones preventivas correctivas cuando sea necesario, disciplinando a los posibles hostigadores, para prevenir esas conductas, corregirlas y asimismo hacerle justicia a la persona hostigada, así como darle seguimiento al asunto para asegurarse de que no vuelva a ocurrir, ni que haya represalias contra la persona hostigada. Y por último revisar periódicamente los movimientos de personal para determinar si un trabajador(a) consiguió un mejor puesto a base de acceder al hostigamiento sexual por parte de su superior o bien por sus méritos y capacidad en el trabajo, pudiendo hacerse por medio de entrevistas confidenciales a los trabajadores y revisando el historial laboral de cada uno.

También se deben inhibir conductas como la discriminación en la contratación de las mujeres embarazadas o casadas, o bien el despido por la misma causa, adoptando medidas necesarias, de carácter legislativo para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer, con las sanciones correspondientes para que todo individuo, organizaciones o empresas se abstengan de incurrir en todo acto o práctica de cualquier otro tipo de discriminación contra ésta y que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación, así como prestar vigilancia especial a la mujer durante el estado de gravidez en los tipos de trabajos que se haya probado sean perjudiciales para ella, aplicando de manera estricta las leyes ya existentes y creando nuevas, pues de nada sirven leyes que protejan a las trabajadoras si no se cumple con ellas.

Lo anterior se puede llevar a cabo por medio de los inspectores de trabajo, los cuales deberán ser peritos en materia laboral y cuenten con licenciatura en derecho ó el 100% de créditos de la carrera (pues sorprendentemente sólo se les pide como requisito académico, la educación secundaria), para que de esa forma estén mejor preparados y puedan llevar a cabo con eficiencia esa labor tan importante de la cual

depende que sean respetados todos los derechos de los trabajadores y aplicadas correctamente las normas que los protegen, siendo necesario que haya una estricta vigilancia por su parte, los cuales deben asistir a las empresas una vez por semana para comprobar que las mujeres embarazadas no realicen labores prohibidas por la ley en contra de su bienestar, además que se cumpla con las disposiciones laborales establecidas en las leyes y en caso contrario se aplique la sanción correspondiente al centro de trabajo que no respete estas normas de seguridad.

Que los inspectores de trabajo tengan una oficina o lugar asignado cuando visiten las empresas y manifiesten que ahí pueden recibir quejas de los trabajadores en caso de que se estén violando sus derechos laborales, además de que el patrón tendrá la obligación de llamarlos cuando haya vacantes en determinada empresa y por ese motivo se vaya a contratar personal o se vaya a subir de categoría a alguno y así, puedan supervisar se cumpla con los requisitos mínimos establecidos en la ley, como lo son antigüedad, la igualdad para todos los que quieran cubrir la vacante y la no discriminación por ningún motivo, con la atribución de estar presentes cuando se lleven a cabo las entrevistas y exámenes de trabajo, es decir tendrán facultades de revisión sobre las formas y políticas de contratación de cada empresa, las cuales no deben estar en contra o por debajo de lo estipulado en la legislación laboral vigente. Asimismo que puedan inspeccionar lo relativo a las nóminas y de éste modo verificar los salarios de hombres y mujeres con el mismo puesto o bien que realicen las mismas actividades sea igual, para que así se pueda cumplir la máxima constitucional que indica que a trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta género.

Tendrán autoridad para poder entrevistar a los trabajadores con el fin de detectar cualquier tipo de maltrato, hostigamiento o discriminación hacia ellos y de la misma forma podrán investigar todos y cada uno de los asuntos que se le denuncien y canalizarlos con la instancia legal correspondiente para que se le dé el debido seguimiento, por ejemplo, en caso de que detecte algún caso de hostigamiento sexual, deberá persuadir a la víctima para que denuncie al hostigador, levantar un

acta de hechos, reportarlo a su superior de inmediato y presentar la querrela del afectado ante el M.P. correspondiente, para que este le dé curso legal. Es decir deberán, sin necesidad de denuncia alguna de violación de derechos laborales, revisar semanalmente, que se cumpla con los mismos, (se les rotará y supervisará, para evitar cualquier tipo de relación muy apegada con los patrones), ya que los trabajadores no denuncian, en muchas ocasiones, conductas que violan sus derechos por miedo a que se les despidan del trabajo; ayudando lo anterior que se cumpla con los principios generales de derecho, como la estabilidad en el empleo, dignidad e igualdad.

Luego de desarrollar el anterior punto, se reafirma que la mujer se ha ganado el derecho a elegir libremente profesión y empleo, a la estabilidad en el mismo, al ascenso, a que se le trate con respeto e igualdad, a que no se lesione su dignidad y a todas las prestaciones y condiciones de trabajo, así como al aprendizaje, la formación profesional superior, adiestramiento y readiestramiento periódicos al igual que el hombre, así como también a ocupar cargos importantes, en mayor número, tanto en la iniciativa privada como en el Gobierno Federal. Es decir, debe de haber una real igualdad entre unos y otros, como lo menciona nuestra Constitución Política y Ley Federal del Trabajo, así como también debe de erradicarse la discriminación hacia la mujer, pues no sólo deben estar plasmados en las leyes la igualdad y la prohibición a la discriminación de manera enunciativa, si no que deben llevarse a la práctica, por parte de la sociedad, en los centros de trabajo y que las Instituciones encargadas de aplicar la ley, lo hagan de la mejor manera posible, imparcialmente y con estricto apego a las normas jurídicas, lo anterior en beneficio de la mujer, del Estado de derecho y de nuestro país.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El trabajo es una actividad que dignifica al ser humano, se ha catalogado de diferentes formas, pero es un medio que le ha permitido alcanzar diversas metas y un mejor nivel de vida, a su vez es un derecho que la mujer se ha ganado a lo largo de la historia a base de mucho esfuerzo.

SEGUNDA: A las mujeres desde siempre se les ha marginado del trabajo, menospreciando sus labores, asignándoles siempre las más degradantes o menos productivas, pero través del tiempo han ganado espacios dentro de muchos ámbitos que antes eran exclusivos de los hombres como la medicina, abogacía, arquitectura, etc, además de que gracias a su lucha constante ha logrado que se creen normas mediante las cuales se le van reconociendo sus derechos en el terreno laboral, debido a que han demostrado capacidad para realizar cualquier actividad.

TERCERA: La lucha de las mujeres en el ámbito laboral a lo largo de la historia, ha sido muy difícil, pero a pesar de las adversidades a las cuales ha tenido que enfrentarse, han logrado integrarse al ámbito del trabajo, además de que en los últimos dos siglos, en las legislaciones modernas, se promueven y crean normas en el ámbito jurídico y en específico en el laboral, que les dan igualdad con los hombres y para protegerlas, no por ser inferiores si no en razón de su condición física y biológica, es decir para salvaguardarlas por su papel reproductivo.

CUARTA: En México, al igual que en el mundo, las mujeres han pugnado por alcanzar un lugar en el ámbito laboral y asimismo la igualdad jurídica con el hombre, e inhibir toda clase de discriminación hacia las mismas, para lo cual, en el DF por ejemplo, cuentan con el apoyo de organismos especializados públicos y privados, como lo son, por ejemplo, la Subprocuraduría de Atención a Mujeres, dependiente de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, el Instituto de la Mujer (INMUJER),

Mujeres Trabajadoras Unidas, (MUTUAC) y Colectivo de hombres por relaciones igualitarias (CORIAC).

QUINTA: A pesar de que a la mujer se le ha reconocido igualdad jurídica con el hombre y ha ido ganando espacios importantes, se le sigue discriminando y atentando contra su dignidad, pues se siguen presentando casos como el hecho de que cuando una mujer pide trabajo embarazada, se le niega, es decir se les exige como requisito el certificado de no gravidez, igualmente, en muchos casos se les despide cuando se embarazan. Otra situación que se presenta es la referente al hostigamiento sexual pues sólo existe pena por esta conducta en materia penal.

SEXTA: Por lo anterior es urgente que se creen normas específicas en materia del trabajo que regulen y castiguen a las personas que las lleven a cabo, para que de esa manera se inhiban conductas como las relativas a pedir certificado de no gravidez para otorgar un empleo o el hostigamiento sexual, las cuales en el primer caso, le impiden a la mujer poder obtener un trabajo o bien en el segundo caso atenta contra su dignidad y estabilidad en el mismo, pues se encuentran en la disyuntiva de acceder a las pretensiones del patrón o superior jerárquico y mantenerse en su empleo o que la despidan, situaciones que no les permiten obtener, mantenerse o crecer en sus centros de trabajo.

SÉPTIMA: Los problemas como el hostigamiento sexual o la discriminación por embarazo, no son nuevos, si no que las legislaciones en el mundo, las empiezan a regular, como en Estados Unidos, pero en México, aún no se hace. Siendo conductas que dañan las relaciones laborales y el estado emocional de las trabajadoras y asimismo a la empresa donde laboran, pues en el caso de hostigamiento sexual, provocan ausentismo por parte de las mujeres, las cuales tratan de evitar a los hostigadores faltando a sus labores.

OCTAVA: En el Derecho del Trabajo el reconocimiento de la mujer ha alcanzado logros importantes, sin embargo la inspección del trabajo esta estructurada de

manera deficiente, por lo que de nada sirve que existan normas laborales que protejan a la mujer, si son ignoradas e incumplidas por los patrones, por lo que se requiere que sea mayor, es decir, haya mas vigilancia y de mejor calidad, además de que se debe establecer de manera periódica en de los centros de trabajo, precisamente para verificar se cumplan al cien por ciento todos los ordenamientos de carácter laboral.

NOVENA: Los inspectores del trabajo deben de ser peritos en materia de derecho del trabajo y seguridad social o en su defecto ser licenciados en derecho, para que así puedan llevar a cabo su trabajo con la mayor eficacia posible por su mejor preparación, pues no es razonable que sólo se les exija la educación secundaria.

DÉCIMA: Por lo tanto y en base a la anterior investigación, podemos decir que a pesar de que se ha tenido un gran avance en cuanto a los derechos de las mujeres en el ámbito laboral y a considerables esfuerzos por parte de las mismas, de organismos internacionales, así como de las autoridades en México, aún no se logra esa igualdad plena y total en cuanto a todos los aspectos en materia del trabajo así como lo casos de discriminación hacia ellas.

DÉCIMO PRIMERA: Se debe de crear una nueva cultura en materia de “trabajo de las mujeres”, para que de esa forma se elimine todo tipo de discriminación hacia ellas, así como lograr la igualdad plena y se cumplan las leyes existentes, lo anterior a través del Estado, mediante la creación de leyes específicas en materia laboral; las autoridades laborales, es decir la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, vigilando que se cumplan las normas en materia del trabajo; que por medio de los principales medios de comunicación, como radio, prensa y televisión, se realicen campañas permanentes es las que se divulgue la igualdad laboral de las mujeres con los hombres, los derechos de las mismas, así como las conductas que atentan contra la dignidad de las mujeres y que son consideradas como ilícitos en las leyes laborales; de las empresas y de los sindicatos o trabajadores en lo individual, es decir, que haya colaboración por parte de éstos sectores.

DÉCIMO SEGUNDA: Se sugiere la reforma al artículo 51, fracción II, el cual debe incluir dentro de las causales de rescisión de la relación laboral, el hostigamiento sexual hacia el trabajador o sus familiares directos; así como agregar al artículo 50 una cuarta fracción, la cual contendrá una sanción económica al patrón, familiares o bien a su personal directivo o administrativo, por concepto de daño moral al hostigado sexualmente, cantidad equivalente 90 días del salario del trabajador.

DÉCIMO TERCERA: En cuanto al artículo 133, se debe agregar a la fracción I, la prohibición de solicitar a las mujeres certificado de no embarazo para contratarlas y negarse a aceptarlas por el hecho de estar embarazadas. En referencia a lo anterior y para que se lleve a cabo de manera efectiva, debe de haber una adición en el artículo 994, en su fracción VI, pues sólo contempla multa en los casos que se violen las prohibiciones del artículo 133 en sus fracciones de la II a la VII, cuando debe incluirse la fracción I, citada y que es muy importante, ya que, prohíbe los casos de discriminación para emplear a las personas, además de que la multa debería de ser de 100 a 155 veces (en lugar de 15) el salario mínimo general, para que el patrón o sus representantes omitan llevar a cabo estas conductas que atentan contra el derecho al trabajo que tienen todos los individuos sin ningún tipo de distinción.

DÉCIMO CUARTA: Sugerimos la reforma al artículo 546, en su fracción II, pues consideramos viable que una persona con tal responsabilidad, tenga mayor preparación académica y conocimientos en la materia, para que realice su trabajo de manera más eficiente, ya que, actualmente para ser inspector del trabajo, sólo se requiere la educación secundaria, proponiendo se exija ser perito en derecho del trabajo y seguridad social, así como licenciado en derecho o por lo menos contar con el 100% de créditos de la carrera.

DÉCIMO QUINTA: Otra reforma que proponemos es la relativa al artículo 541, en su fracción II, relativa a los deberes y atribuciones de los inspectores del trabajo, pues consideramos que para que se pueda llevar a cabo una mejor vigilancia de las normas laborales, éstos deben acudir por lo menos una vez por semana a los

centros de trabajo, haciéndole saber a los trabajadores, de forma verbal, que están ahí para escuchar sus quejas acerca de las irregularidades o violaciones a sus derechos laborales.

DÉCIMO SEXTA: Una reforma importante que sugerimos es al artículo 542, en su fracción segunda, referente a las obligaciones de los inspectores del trabajo, en la cual se incluirá dentro de sus labores, inspeccionar una vez por semana a las empresas o establecimientos y de esa forma evitar se cometan por parte de los patrones o sus representantes, violaciones a las normas de trabajo establecidas, en lugar de que sólo las inspeccionen periódicamente o previa denuncia de violación a normas laborales, como esta estipulado actualmente. Asimismo, en relación al artículo anterior y para que los inspectores del trabajo puedan llevar a cabo sus labores de manera constante y así detectar cualquier violación a las normas laborales establecidas, sugerimos se le agregue al artículo 132 fracción XXIV, que se les asigne un área dentro de la empresa para que lleven a cabo su trabajo y puedan recibir quejas por parte de los trabajadores, así como notificar a los trabajadores los días en los cuales estarán presentes en la empresa, por ejemplo, martes y jueves, lunes y viernes, etc.

DÉCIMO SÉPTIMA: Las anteriores, son reformas que consideramos convenientes, en virtud de que así se pueden evitar situaciones de discriminación a la mujer, además de que con una mejor preparación de los inspectores del trabajo, una constante vigilancia por parte de los mismos en las empresas y la denuncia de los trabajadores ante ellos, se logrará que las normas laborales establecidas no sean infringidas por los patrones o sus representantes y de esa forma ya no se violen los principios generales del trabajo, citados en la presente investigación y así, se consiga una igualdad entre hombre y mujer en el campo laboral y que se cumplan al 100% las normas establecidas en materia del derecho del trabajo

BIBLIOGRAFÍA

- 1.-BAILON VALDOVINOS, Rosario. Legislación Laboral. Limusa. México, 2001
- 2.-BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México, 2003.
- 3.-BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas editores y distribuidores. México, 2000.
- 4.-BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima edición. Sista. México 2001.
- 5.-BRICEÑO, RUIZ Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México 1999.
- 6.-CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral .Tomo I. Omeba. México, 1990
- 7.-CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava edición. Trillas. México, 1999.
- 8.-CAVAZOS FLORES, Baltasar. 300 Preguntas más usuales sobre temas laborales. Novena edición. Trillas. México, 2000.
- 9.-CAVAZOS FLORES, Baltasar. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Trillas. México, 2000.
- 10.-DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Porrúa. Tomo I. 2002.
- 11.-DÁVALOS, José. Tópicos laborales. Porrúa. Tomo I. 1996.
- 12.-DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo I. Décima edición. Porrúa. México, 1997.
- 13.-DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo II. Novena edición. Porrúa. México, 2002.
- 14.-DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima segunda edición. Porrúa. México 2000.
- 15.-ELU DE LEÑERO, María. El trabajo de la mujer en México. Instituto Mexicano de Estudios Sociales. México, 1980.
- 16.-FALCON O'NEILL, Lidia. Los derechos laborales de la mujer. Montecorvo. Madrid, 1965.

- 17.-FERRARI, Francisco de. Derecho del Trabajo. Ediciones de Palma. Argentina, 1995.
- 18.-GALEANA DE VALADES, Patricia. Seminario sobre la participación de la mujer en la vida nacional. Primera edición. UNAM. México, 1989.
- 19.-GALEANA DE VALADES, Patricia. La condición de la mujer mexicana. Tomo I. Primera edición. UNAM. México, 1992.
- 20.-GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del trabajo. Porrúa. México, 1999.
- 21.-Instituto de la mujer. El trabajo de las mujeres a través de la historia. Ministerio de cultura. México, 2001.
- 22.-KOLLENTAR, Alexandra. Mujer, historia y sociedad. Editorial Fontanera. Barcelona 1982.
- 23.-KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. De Palma. Argentina 1998.
- 24.-MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Primera edición. Porrúa. México, 1998.
- 25.-PÉREZ CONTRERAS, María Montserrat. Discriminación de la mujer trabajadora. Porrúa. México, 2004.
- 26.-RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 1999.
- 27.-RENDÓN PEDRERO, Teresa. La mujer trabajadora. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. Congreso del Trabajo. México, 1985.
- 28.-SANTOS AZUELA, Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. México, 1997.
- 29.-SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas. México, 1995.
- 30.-SULLEROT, Evelyne. Historia y Sociología del trabajo femenino. Ediciones Península. Barcelona, 1988.
- 31.-TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo Comentada. Septuagésima novena edición. Porrúa. México, 2000.

LEGISLACIÓN.

- 1.-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Themis. México, 2004.
- 2.-Ley Federal del Trabajo. Centésima quinta edición. Porrúa. México, 2003.
- 3.-Código Penal para el Distrito Federal. Mc Graw-Hill. México, 2004.
- 4.-Ley del Seguro Social. Décima edición. Editorial Porrúa. México, 2003.

JURISPRUDENCIAS.

1.-PETROLEROS. DESCANSOS DE LAS TRABAJADORAS PARA ALIMENTAR A SUS HIJOS DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA.

Amparo directo 9000/68. Petróleos Mexicanos. 4 de junio de 1969. Cinco votos, Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Tesis aislada: 244,935, Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Tomo: 6 Quinta Parte. Página: 29.

2.-SEGURO SOCIAL. DERECHOS DE LA MUJER EN CASO DE EMBARAZO.

Amparo directo en materia de trabajo 318/84. Gitlin Erujin. 13 de mayo de 1984. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Díaz Infante. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tesis aislada: 367,463. Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Tomo: CXXI. Página: 3064.

3.-SEGURO SOCIAL. SUBSIDIO POR MATERNIDAD DE LA ASEGURADA. ACCIÓN IMPROCEDENTE.

Novena Época; Instancia: Primer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: VI, Julio de 1997; Tesis: IV.1o.7 L; Página: 431

Amparo directo 965/96. María Belem Saldívar García. 10 de marzo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Meza Pérez. Secretaria: María Inocencia González Díaz.

HEMEROGRAFÍA.

1.-Revista Quórum. Instituto de Investigaciones Legislativas de la Cámara de Diputados. Segunda época. Año V. Número 42. México, 1999.