

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**“DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO DE LA
MUJER EMBARAZADA”**

T E S I S P R O F E S I O N A L

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**L I C E N C I A D O E N D E R E C H O
P R E S E N T A :**

AÍDA DINORAH MERCADO PEÑA

ASESORA: LIC. DINORAH RAMIREZ DE JESÚS

CIUDAD UNIVERSITARIA.

2006



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICO, ESTE TRABAJO:

A DIOS: "BENDITO SEA DIOS, QUE NO ECHÓ DE
SÍ MI ORACIÓN, NI DE MÍ SU MISERICORDIA"
SALMOS 66:20
GRACIAS POR ESTAR CONMIGO SIEMPRE.

A MI MADRE: TE AGRADEZCO TODO TU AMOR
APOYO Y COMPRENSIÓN QUE ME HAS BRINDADO
A LO LARGO DE MI VIDA.

A MI PADRE: AGRADEZCO LOS AÑOS EN QUE
CONVIVIMOS JUNTOS.

A MI HIJO: JORGE FERNANDO, POR SER MI INSPIRACIÓN
Y MI MOTIVO PARA SEGUIR ADELANTE, NO IMPORTANDO
LAS CIRCUNSTANCIAS QUE HEMOS VIVIDO. TE AMO
RIKY: AGRADEZCO TU AMOR INCONDICIONAL.

A MIS HERMANOS: MARY, JORGE, MIRIAM, MARIA ANTONIETA,
Y EDUARDO, CON CARIÑO Y RESPETO.

A MIS CUÑADOS Y CUÑADAS: EDUARDO, JOSUÉ, GLORIA Y MIRIAM
LOS QUIERO.

A MIS SOBRINOS: KATY, NORA, TANIA, BERENICE, JANET
MARISA, DANY, E ISAAC, RECONOZCAN EN TODOS SUS CAMINOS
A DIOS Y EL NUNCA LOS DEJARÁ. LOS QUIERO.

A LA MEMORIA DE MI AMIGA: MARIA TERESA GONZALEZ
GARCÍA; POR TODOS LOS AÑOS QUE DIOS NOS PERMITIO
CONVIVIR, AMIGA ME HAS HECHO MUCHA FALTA.

A MIS AMIGAS: MARTHA, LUCERO, CONCHITA, CLAUDIA. NORMA, ROSA MARIA. GRACIAS POR SU AMISTAD INCONDICIONAL, Y POR EL ÁNIMO QUE SIEMPRE ME HAN BRINDADO EN TODOS LOS MOMENTOS DIFÍCILES QUE HE VIVIDO. LAS QUIERO.

A LA FACULTAD DE DERECHO: POR DARMER LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA PODER GANAR MI SUSTENTO DIARIO.

UN ESPECIAL RECONOCIMIENTO A MI ASESORA:

LA LIC. DINORAH RAMIREZ DE JESÚS, POR HABERME CONCEDIDO SU TIEMPO, PACIENCIA Y CONOCIMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DE ESTA TESIS. GRACIAS.

INDICE

Introducción.....I

Capitulo 1 Conceptos Generales.

1.1.Derecho del Trabajo.....1

1.2.La Igualdad, Libertad y Estabilidad en la Relación Laboral

1.2.1.La Igualdad.....5

1.2.2.La Libertad.....9

1.2.3.La Estabilidad.....12

1.3.Relación Individual de Trabajo.....15

1.4. Las Condiciones de Trabajo.....21

1.4.1.Jornada de Trabajo.....24

1.4.2.El Salario.....28

Capitulo 2 Evolución Histórica de las Normas Jurídicas con Respecto a la Protección de la Mujer en México.

2.1.Antecedentes Generales de las Primeras Leyes con Indicios de un Contenido de Protección Laboral en México.....34

2.1.1.La Época Precolombina.....35

2.1.2.La Colonia.....36

2.1.2.1.Las Leyes de Indias.....36

2.1.2.2.El Sistema de Gremios de la Colonia.....37

2.1.3.La Independencia y el México Independiente.....39

2.1.3.1.La Revolución de Ayutla.....	40
2.1.3.2.La Declaración de Derechos (Constitución de 1857).....	41
2.1.3.3.La Ley de Trabajo del Imperio.....	42
2.1.3.4.Código Civil de 1870.....	43
2.2.La Revolución.....	44
2.3..Constitución de 1917.....	46
2.4.Código Civil de 1928.....	53
2.5.Ley Federal del Trabajo de 1931.....	54
2.6.Ley Federal del Trabajo de 1970.....	58
2.6.1.Normas Protectoras de la Mujer.....	59
2.7.Reformas Constitucionales de 1974.....	62

Capitulo 3 Duración de las Relaciones de Trabajo y Derechos de la Mujer Embarazada desde el Punto de Vista Laboral

3.1.La Naturaleza Jurídica de la Estabilidad en el Trabajo.....	67
3.2.Duración de las Relaciones de Trabajo.....	75
3.3.Suspensión de la Relación de Trabajo.....	80
3.4.Derechos de la Mujer Embarazada Desde el Punto de Vista Laboral.....	89
3.4.1. La Igualdad Jurídica de la Mujer.....	89
3.5.Derechos de la Mujer Embarazada y Derechos de Maternidad.....	97
3.6.La Seguridad Social.....	104
3.6.1 Concepto de Seguridad Social.....	104
3.7.Las Prestaciones.....	113
3.7.1 Concepto y Clasificación.....	113

3.7.2.Ley del Seguro Social.....117

3.7.3.Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado129

Capitulo 4 Propuesta y Posibles Alternativas de Solución a la Situación Actual de Falta de Equidad y Estabilidad de las Madres Trabajadoras

4.1.Planteamiento del Problema137

4.2.Alternativas.....141

4.3.Nuestra Propuesta.....147

4.3.1.Mecanismos de Acción.....151

4.3.2.Beneficios desde el punto de vista social y jurídico.....158

Conclusiones.....163

Bibliografía.....166

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo nos referiremos al trato que recibe la mujer trabajadora cuando se encuentra embarazada y por dicha circunstancia debe ausentarse de su lugar de trabajo.

Consideraremos cual es la protección jurídica que tiene la mujer en México, como trabajadora antes y después del embarazo.

Estudiaremos las leyes que a través de la historia de nuestro país, han tenido que irse modificando por el rol importante que tiene cada vez más la mujer en la economía y que afecta al derecho laboral de acuerdo a lo siguiente:

-Las mujeres han tenido que salir a trabajar fuera de su casa por la necesidad de un ingreso mayor para solventar las necesidades económicas de su hogar.

-Aún cuando la mujer se integre a la vida laboral, deberá además seguir responsabilizándose de la crianza de los hijos, lo cual la obliga en muchas ocasiones a renunciar a mayores metas laborales.

-La remuneración que por su trabajo reciben las mujeres ha sido y sigue siendo en la mayoría de los casos inferior a la de los hombres aun desempeñando las mismas funciones.

El objetivo principal de este trabajo, recae en analizar las leyes que protegen a la mujer como trabajadora. Estableceremos la gran necesidad que existe en nuestro país de que se den mayores facilidades y apoyos a la mujer cuando se ve interrumpida su relación laboral por el embarazo, ya que a veces se le discrimina y se le priva de aumentos salariales y de ascensos de puestos mejores por el hecho de ser madre.

A pesar de que el trabajo de las mujeres es más reconocido actualmente, se le sigue limitando a ciertos campos profesionales, por lo que la mujer trabajadora no tiene igual estabilidad en materia laboral en comparación con el hombre, quien al no tener la misma función biológica cuenta con el tiempo y disposición para ofrecer plenamente su fuerza de trabajo.

Resulta inevitable determinar el valor que en el campo de las conquistas materiales significa el derecho de la mujer, por lo cual en este trabajo se pretende exponer de forma sucinta en capítulos, la evolución que el derecho laboral ha tenido en el campo de la protección y la estabilidad que requiere el trabajo de la mujer, en forma general pero enfocándolo más directamente hacia el momento en que se convierte en madre.

En el Capítulo 1 intitulado Conceptos Generales, consideraremos la terminología que se utilizará en el desarrollo del presente trabajo.

En el Capítulo 2 denominado Evolución Histórica de las Normas Jurídicas con respecto a la Protección de la Mujer en México, nos referiremos a las modificaciones que han sufrido las leyes en materia del presente trabajo a partir de la Constitución de 1917 hasta las reformas Constitucionales de 1974.

En el Capítulo 3 nombrado Duración de las Relaciones de Trabajo y Derechos de la Mujer Embarazada desde el punto de vista Laboral, veremos el estudio de la naturaleza jurídica de la estabilidad en el trabajo, la duración y suspensión de la relación de trabajo. Analizaremos los derechos laborales de la mujer trabajadora embarazada, así como sus derechos de seguridad social.

En el Capítulo 4 denominado Nuestra Propuesta, aportaremos la perspectiva que nosotros tenemos con respecto al tema presentado. Poniendo a consideración posibles alternativas que de llevarse a cabo podrían beneficiar a la mujer trabajadora en general, pero en especial cuando ésta decide embarazarse.

Finalmente terminaremos nuestro trabajo exponiendo brevemente los puntos importantes de cada capítulo como resultado del estudio efectuado sobre el tema.

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

Dentro de este capítulo analizaremos distintos conceptos que consideramos necesarios de estudio porque son parte fundamental del tema a desarrollar.

1.1. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

Para Guillermo Cabanellas de Torres es “El conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores”.¹

Del anterior concepto, deducimos que se habla de derecho del trabajo, cuando se presenta una contraprestación entre los trabajadores que entregan su fuerza de trabajo, sea física o intelectualmente con los empresarios o patrones, quienes aportan su capital retribuyendo al trabajador por su fuerza de trabajo.

El maestro Alberto Briceño Ruiz, lo considera como “El conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos”. Además para éste autor son normas jurídicas, toda vez que estas emanan del órgano legislativo del estado y se proponen establecer y mantener el equilibrio entre el patrón y el trabajador.

¹ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Heliasta, .Argentina, 1988. p.40

Para él este equilibrio solo se puede lograr en la medida en que el propio estado garantice a los trabajadores la observancia de sus derechos consagrados en la ley, en la contratación o en la costumbre. La presencia del estado es muy importante, porque el estado es un órgano de equilibrio entre patrones y trabajadores obligando a ambas partes a la observancia de las leyes y a su cumplimiento. La relación jurídica que se da entre ambos consiste en un conjunto de derechos y deberes que vincula a los sujetos.²

Lo anterior lo podemos interpretar diciendo que el patrón tiene derechos para administrar, planear, organizar y dirigir así como a mandar y controlar. En el mismo orden el trabajador tiene derecho a una jornada de trabajo limitada, a descanso durante la misma a recibir compensaciones por la prestación de sus servicios.

Para el especialista en Derecho Laboral, Néstor de Buen Lozano, el Derecho del Trabajo es “El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación laboral subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

El maestro De Buen dice que del concepto anterior las características principales son que:

1. No debe de ser considerado como un derecho de clase, porque contiene normas que protegen tanto al trabajador como al patrón,
2. A nivel individual, administrativo y procesal, al derecho del trabajo se le debe considerar como un derecho tutelar de los trabajadores,
3. Constituye un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores, susceptibles de ser mejoradas,

² BRICEÑO RUIZ , Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985. p.54

4. Es irrevocable, por lo que se refiere a sus beneficios, é imperativo porque sus disposiciones deben ser obedecidas inexorablemente,
5. Es un derecho burgués que presume de un ambiente capitalista para su aplicación,
6. Su función es disminuir el diferencial entre la condición económica de los patrones y de los trabajadores, mediante el impulsó a los instrumentos colectivos de lucha social”.³

Podemos señalar que los elementos comunes en el concepto del derecho del trabajo son:

- 1. Es un conjunto de normas jurídicas reguladoras de la relación de trabajo.*
- 2. Existencia de un acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador aporta su fuerza de trabajo a un patrón y éste el capital consistente en los instrumentos de trabajo, en los bienes muebles y el salario.*
- 3. La presencia del estado como órgano que mediante sus leyes procura un equilibrio entre las dos partes.*

Otra definición que también es interesante conocer, es la de los maestros Mariano Piña Olaya y Patricia Kurczyn Villalobos, quienes nos dan primeramente una referencia con respecto a que es el “trabajo” y se refieren a él como, “una actividad inherente al ser humano, ya que éste ha tenido que trabajar desde siempre para sobrevivir. El trabajo, como actividad creadora, dignificante del hombre ha sido y continúa siendo el tema central de estudios e investigaciones históricas, jurídicas, sociales, económicas, fisiológicas, etc.

³ DE BUEN L, Néstor, .Derecho del Trabajo. Porrúa , México, 1989. pp. 138-141

Señalan que el Derecho del Trabajo tiende a proteger y establecer los Derechos de los trabajadores para garantizarles condiciones de prestación de servicios compatibles con la dignidad humana. La reglamentación de sus derechos sociales recoge las necesidades reales y se inspira en los más puros y bellos sentimientos de justicia y dignidad. La realización efectiva es justicia social.

Consideran al Derecho del Trabajo, conocido también como derecho laboral, derecho obrero, legislación industrial etc., como “un conjunto de normas dinámicas, expansionistas que protegen y tutelan al trabajador para nivelar la desigualdad económico-social”. Para ambos, la igualdad que protege el derecho laboral implica que todo trabajador, hombre o mujer, menor o adulto, nacional o extranjero etc., goce del completo disfrute de sus garantías”.⁴

Finalmente después de haber estudiado los conceptos de los autores citados, desde nuestro punto de vista podemos entonces concluir que el Derecho del Trabajo es; “un conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patronos y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, para conseguir equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo”. Esta conclusión implica la existencia de dos grandes partes de este derecho; por una parte la que se refiere a las relaciones individuales de los factores de la producción, como lo son el contrato individual de trabajo, el salario, la jornada, el trabajo especial de mujeres y menores, las obligaciones de trabajadores y patronos y la reglamentación de labores.

Por otra parte la que se relaciona con los problemas colectivos, que comprende la organización de los sindicatos o asociaciones profesionales tanto de patronos como de trabajadores etc. Así también

⁴ PIÑA OLAYA , Mariano, y Patricia Kurczyn Villalobos, Las Condiciones Laborales Para la Mujer Trabajadora ,s./e, 1975. pp. 2-8

las normas de seguridad social para la protección del trabajador, no solo desde el único aspecto de los riesgos profesionales, sino hasta la vida misma de él y de sus familiares.

1.2. IGUALDAD, LIBERTAD Y ESTABILIDAD EN LA RELACION LABORAL

Al hablar de igualdad, libertad y estabilidad nos estamos refiriendo a principios básicos que encontramos presentes en las relaciones laborales, es por eso que es necesario conocer a que se refiere cada uno de ellos.

1.2.1 LA IGUALDAD

El Dr. Miguel Borrell Navarro, dice de este principio que “este vocablo que viene del latín, significa conformidad de una cosa con otra en naturaleza, forma calidad o cantidad y también es un principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos, que desde el punto de vista jurídico, tenemos que la igualdad tiene trascendencia jurídica sólo cuando es aceptada por el derecho y solo en los términos que éste la regule y considere. Su fundamento lo encontramos en que si los hombres tienen igual naturaleza, su igualdad social debe ser regida por las mismas normas, reconocedoras de este principio. La igualdad de derechos se puede considerar que consiste en que las leyes que deben ser generales, no pueden establecer excepcionales a favor o en contra de personas o grupos determinados, ni para restarles o negarles derechos ni para concederles privilegios o prerrogativas.

En conclusión para el Dr. Borrell Navarro, la igualdad como garantía individual se puede concebir en el sentido de que se deben considerar como iguales ante la ley, únicamente a los que se encuentran en la misma situación jurídica. Nuestra Constitución reconoce este principio en los artículos 1º, 2º, 4º, 12º y 13º.⁵

El maestro Néstor de Buen Lozano al referirse a este principio nos dice que “Es una de las metas principales del Derecho del Trabajo, ya que el problema de la desigualdad en el trabajo ha sido uno de los factores que han determinado mayores y más graves conflictos. Históricamente se asocia a las luchas para obtener igual salario para las mujeres y niños, que para los hombres que tenían diferente en razón del sexo o de la edad”.⁶

También el Dr. Mario de la Cueva comenta que “La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa, la igualdad es la idea-fuerza que impulsó a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continua siendo uno de los factores más poderosos para su integración. Constituye una fuerza viva al servicio del trabajador ya que en virtud de él, los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se concedan a un trabajador deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual”.⁷

Con base en lo expresado por los autores consultados, de este principio, podemos decir que realmente su existencia es fundamental dentro de la

⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel , Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sista.México .1992. pp. 27-28

⁶ DE BUEN L, Néstor, Ob. cit. pp. 86-87

⁷ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa. México .1978. pp.111-112

relación laboral ya que esta perdurara sobre la base del respeto de igualdad que se les dé a los trabajadores dentro del desempeño de sus funciones aplicándolo en las condiciones de trabajo que se ofrezcan.

La igualdad es como dicen los autores comentados un ideal el cual es muy superado en la realidad ya que la tendencia que se presenta como una constante en la relación laboral es precisamente la desigualdad en las condiciones de trabajo ya sea por sexo, religión, discapacidad entre otras. Es importante que señalemos que este principio lo encontramos implícito dentro de las disposiciones legales que rigen a las relaciones laborales en nuestro país de acuerdo a lo siguiente.

Quien analiza al respecto es el Doctor José Dávalos, diciendo que “la igualdad sin la libertad no puede existir y viceversa; esto es, ambos son principios mentales que se complementan, constituyen la razón de ser del derecho laboral. Este principio se puede desdoblar en dos subprincipios :

Para trabajo igual, salario igual y

Para trabajo igual, prestaciones iguales .

Señala que hay que distinguir entre género y especie para hacer más fácil la explicación del desdoblamiento del principio de igualdad.

Salario en sentido amplio: Salario en sentido estricto: sueldo, y

Prestaciones

Este autor enfoca su percepción de este principio con lo establecido en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo (LFT).

I.- Para trabajo igual, salario igual;

Este postulado está previsto en la Constitución; el artículo 123, apartado “A”, fracción VII, que a la letra dice: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y

socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

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

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

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

Nos dice el maestro Dávalos Morales que como ordenamiento reglamentario, la Ley se encargó de recoger este principio y de desarrollarlo en disposiciones tan claras como las contenidas en los artículos 5°. Fracción XI, 56 y 86 (a la letra dice):

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

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

“Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo, religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley”.

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

II. Para trabajo igual, prestaciones iguales.

Este principio se sustenta bajo las mismas directrices que el anterior, de ahí que le sean aplicables las mismas disposiciones, con la salvedad que bajo este principio no sólo se hace referencia al salario propiamente dicho, denominado indistintamente sueldo, raya, etc., sino a todas las prestaciones que en función del trabajo se deben entregar al trabajador”.⁸

Como vemos nuestros legisladores fueron capaces de captar la esencia de este principio que posee el hombre por su naturaleza individual y social. Es un derecho que sirve de límite al poder del que gozan los patrones y que éstos están obligados a reconocer.

1.2.2. LIBERTAD

Para comprender este principio es conveniente establecer que se entiende por “Libertad”, al respecto dentro del Diccionario Jurídico Elemental encontramos la siguiente definición de Cabanellas; “Facultad natural que tiene el hombre de obrar de una manera o de otra, o de no obrar, por lo que es responsable de sus actos”.⁹

También nos da otra definición que es la de Justiniano quien la definió como “La facultad natural de hacer cada uno lo que quiere salvo impedírsele la fuerza o el derecho”.¹⁰

Con respecto a este principio el Dr. Eduardo García Máynez, comenta que “la palabra libertad es tan flexible que tiene tantos matices, que se puede aplicar no sólo al individuo y su conducta, sino a los animales y a las cosas;

⁸ DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Porrúa. México. 1990. pp. 23-25

⁹ CABANELLAS, Guillermo, Ob. cit. p. 56

¹⁰ Idem. p. 57

unas veces, en sentido físico; otras, para expresar ideas morales o jurídicas. Las acepciones de esta palabra no son menos numerosas en la terminología filosófica y jurídica. Conviene distinguir entre la libertad como atributo de la voluntad del hombre y de la libertad como derecho.

La libertad filosófica podría definirse diciendo que es la aptitud de obrar por sí, o sea, sin obedecer a ninguna fuerza o motivo determinante. La libertad jurídica no es poder, ni capacidad derivada de la naturaleza, sino derecho. Podríamos decir, con toda justicia que es una autorización. Estar autorizado significa tener derecho de realizar u omitir ciertos actos.

García Máynez también nos habla de la definición de la libertad como un derecho, diciendo que en sentido negativo, libertad jurídica es la facultad de hacer o de omitir aquellos actos que no están ordenados ni prohibidos. En otras palabras: ese derecho se refiere siempre a la ejecución o a la omisión de los actos potestativos. El sector de lo jurídicamente potestativo comprende todas las formas de conducta que el derecho no prohíbe ni ordena.

Continúa señalando que el derecho de libertad puede y debe ser definido en forma positiva, pues de lo contrario se indican sus límites, más no su esencia. "Libertad jurídica, en sentido positivo, es la facultad que toda persona tiene de optar entre el ejercicio y el no ejercicio de sus derechos subjetivos, cuando el contenido de los mismos no se agota en la posibilidad normativa de cumplir un deber propio".¹¹

Deducimos que en el principio de libertad se encuentra presente la capacidad de autodeterminación de la voluntad, que permite al hombre y a la mujer actuar como deseen en este caso decimos que se trata de una libertad individual. Sin embargo una libertad individual ilimitada haría

¹¹ GARCÍA MÁYNES, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Porrúa, México. 1995. pp. 214-226

imposible la convivencia humana por lo que es necesario la existencia de limites o restricciones a esa libertad las cuales precisamente encontramos en las leyes.

Por lo que podemos decir que la libertad es el derecho de la persona a actuar sin restricciones siempre que sus actos no interfieran con los derechos equivalentes de otras personas.

El Dr. en Derecho Mario de la Cueva hace las siguientes reflexiones sobre este tema: "Cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, esto es, puede seleccionar la profesión que le plazca, por corresponder a sus aptitudes, a sus gustos o a sus aspiraciones, una libertad que posteriormente se objetivara en una actividad concreta. Por lo tanto la persona es libre para dedicarse a una profesión o a otra, mediante una decisión personal, que no puede impedir el estado..., la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por el contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador. La libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo.

Claro esta que se encuentra obligado a entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos, pero su persona y su libertad son intocables...el trabajador podrá exigir siempre el respeto de su libertad, mejor aun deberá hacerlo porque quien no lo reclama, principia a adquirir alma de esclavo".¹²

¹² DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit. pp. 108-111

Por lo tanto a nuestro parecer, la libertad dentro de la relación de trabajo es una facultad natural en el hombre, el trabajador debe defender esa facultad tanto al elegir la actividad a la que quiera dedicarse como al desarrollarla ya que nadie tiene el derecho de coartarla, solo las leyes, regulando las condiciones que la misma actividad requiera como lo son: su horario, la duración de la prestación del trabajo etc. Desafortunadamente, el trabajador muchas veces con tal de conservar su fuente de ingresos, acepta condiciones inferiores que la ley establece, porque de lo contrario puede perder su empleo. El equilibrio perfecto entre el derecho del trabajador a actuar sin interferencias ajenas y la necesidad de la comunidad a restringir esa libertad ha sido buscada en todas las épocas, sin que se haya logrado alcanzar una solución ideal al problema, porque las restricciones han sido generalmente opresivas. La libertad de trabajo es un bien esencial del que no puede desprenderse el individuo, ya que la libertad no podemos entenderla únicamente solo respecto al Estado sino también en las relaciones que los particulares mantienen entre sí, siendo éste el obligado a reconocerlos y regularlos.

1.2.3. ESTABILIDAD EN LA RELACION LABORAL

Para el Dr. José Dávalos, éste principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto o necesitan y así lo deseen una permanencia mas o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad y libertad y el trabajo como un derecho y un deber social, quedan sin sustento.

Señala que el derecho a la estabilidad "Es aquél que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del

patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”. Para él son normas de estabilidad del trabajador en la empresa todas aquellas que tienen como objeto evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades. En ese sentido y en términos generales, la estabilidad es un freno o límite a la extinción del contrato de trabajo. Asimismo se erige en un derecho a favor de la clase trabajadora por dos razones:

La primera porque los trabajadores pueden renunciar; es decir, tienen la alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo,

2. La segunda porque puede exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las dos acciones que existen en su favor como son la reinstalación, y la indemnización (Art.48 de la LFT).¹³

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

De lo anterior el Dr. Néstor de Buen Lozano concluye:

Por regla general, la duración de la relación de trabajo es indefinida.

¹³ DÁVALOS MORALES, José, Ob. cit. pp. 25-26

Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obras o tiempo determinado y excepcionalmente para la inversión de capital determinado, por ejemplo cuando se trate de la explotación de minas.

La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolonga la relación por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación.

Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo, sin causa justificada. De lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación.

Los patrones no podrán negarse a reinstalar a un trabajador salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de estabilidad que marca la ley.¹⁴

En base a lo antes comentado podemos señalar al respecto que la estabilidad en el empleo es actualmente en México, un derecho relativo de los trabajadores. Por ello puede afirmarse que, aún cuando sea de manera excepcional, la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón.

El Doctor Mario de la Cueva analiza a este principio desde varias perspectivas como son:

I. La Idea, Razón y Caracteres de la Estabilidad en el Trabajo

Para él, la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente, de la del

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, Ob. cit. pp. 157-158

patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación. Además la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber par él;

Dice el Dr. de la Cueva que de acuerdo a sus finalidades la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro. La estabilidad es un principio sin el cual no podría construirse el nuevo derecho del trabajo, ya que la certeza del presente y del futuro, dignifica al trabajador, porque aquél que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia.

También la considera como fuente y garantía de un manajo de derechos del trabajador en la empresa, esto es que al prolongarse la prestación de trabajo en el tiempo, el trabajador va adquiriendo una cierta antigüedad, generadora, a su vez de diversos derechos que de otra manera no podrían nacer.

II. La Estabilidad Absoluta y Relativa.

La estabilidad absoluta, se presenta cuando se niega al patrón de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Concerniente a la segunda, ésta se presenta cuando se autoriza al patrón, en grados normales, a disolver la relación de trabajo, por un acto unilateral de su voluntad, mediante el pago de una indemnización.¹⁵

Concluimos que las definiciones expuestas presentan similitudes, como son que la estabilidad en el empleo es un derecho que debe tener el

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit. pp. 219-222

trabajador y más aún defenderlo ya que en los tiempos actuales los trabajadores en general se sienten amenazados de perder su empleo debido a que la situación económica del país permite que los patronos abusen de la escasa oferta de trabajo que existe, a través de bajos salarios, escasos aumentos, contratos de trabajo temporales, jornadas de trabajo que no van de acuerdo con la ley, incluso hay ocasiones en que los trabajadores renuncian a prestaciones a las que tienen derecho con tal de no alejarse de su trabajo pues temen perderlo si se ausentan de su lugar de trabajo y es debido a la inestabilidad que los trabajadores sienten que no pueden desarrollar sus capacidades al máximo toda vez que el patrón haciendo uso de la indemnización puede dejar al trabajador sin su fuente de ingreso, independientemente de sí se dan o no las causas de terminación de la relación laboral.

1.3. RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

La relación de trabajo individual dice el autor Guillermo Cabanellas es “una teoría que constituye el lema o tesis de los que niegan o subestiman el aspecto contractual del trabajador entre empresarios y trabajadores”. Asegura que en ciertos casos el trabajador a veces presta sus servicios sin haber manifestado su consentimiento y trabaja a veces sin saber quien es su patrón. Afirma que con el cúmulo de disposiciones legales, reglamentaciones, convenciones colectivas laborales y reglamentos internos de trabajo, se reducen a cuestiones nimias, la voluntad de las partes.¹⁶

¹⁶ CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires. 1968. p. 336

El maestro Guillermo Cabanellas indica posteriormente que el primero en formular esta teoría fue Lotmar, aunque dentro del marco contractual y posteriormente evolucionó la doctrina desde lo subjetivo a un estatuto de derecho objetivo, relativo a la prestación de los servicios y no a la contratación del trabajador.¹⁷

Refiere también Guillermo Cabanellas que Lotmar concluye que de acuerdo a su teoría, se tiende a eliminar la necesidad del consentimiento, al menos del expreso, sea verbal o escrito y para los sostenedores de esta teoría, es suficiente el ingreso del trabajador en la empresa para que las relaciones que emanan de tal hecho tengan una determinación total por leyes reglamentos o convenios normativos de carácter colectivo. Para este autor, la locución relación de trabajo significa “la conexión necesaria e inevitable que se establece entre quien presta un servicio personal y la persona a quien como patrón, se presta dicho servicio”.¹⁸

Podemos comentar al respecto que basta entonces un simple acto de adhesión para crear el vínculo laboral, con la incorporación del trabajador a la empresa y su conversión consiguiente en miembro de la misma.

El maestro Mario de la Cueva se refiere a este tema atribuyendo al hecho simple de la prestación de un trabajo la fuerza suficiente para crear, aún en contra de la voluntad de los empresarios, derechos y obligaciones. Para estructurar la concepción de la relación de trabajo, escribe, “Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre porque no se le puede separar de la

¹⁷ Ibidem. p. 337

¹⁸ Cfr. CABANELLAS, Guillermo, Contrato de Trabajo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1993. pp. 118-119

persona física”. el trabajo no se liberaría, sino rompía, con la idea de basarse en el contrato.

Anunció que en el mundo de la libertad, habría un tránsito del subjetivismo contractualista que hace depender los derechos de un acuerdo de voluntades, al objetivismo de los hechos reales, que fundará los derechos del trabajo en su voluntad libre, ya que nadie se puede obligar a prestar un trabajo personal sin su pleno consentimiento, y en el hecho real de la prestación de su energía de trabajo. En consecuencia dice el maestro De la Cueva que la relación de trabajo dejaría de ser una relación ínter subjetiva y se convertiría en una objetiva, que tendría como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante las declaraciones de derechos sociales, de las leyes y de los contratos colectivos. En el origen de la relación de trabajo ya no se encuentra un contrato, sino un acto condición porque al ingresar el trabajador a la empresa, se le aplicaría el estatuto objetivo integrado por las leyes y los contratos colectivos.

Mario de la Cueva, afirma que era preciso determinar el momento en que empieza a aplicarse el derecho del trabajo y para ello hace la distinción entre contrato y relación de trabajo; el primero es “un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro”, mientras la relación de trabajo es “la prestación efectiva del trabajo”. En conclusión, define la relación de trabajo como “una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley

del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contrato-ley y de su normas supletorias”.¹⁹

En nuestra opinión la iniciación del trabajo es el presupuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral. La idea de trabajo subordinado no puede derivar de la obligación de cumplir el contrato, sino que existe por el cumplimiento mismo de la obligación, o sea, en el momento en que el trabajador queda enrolado en una empresa.

De lo anterior deducimos que :

El hecho constitutivo de la relación, es la prestación de un trabajo subordinado.

La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por si misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo.

La prestación del trabajo determina la aplicación del derecho del trabajo que es un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrón.

La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que se denomina relación de trabajo.

Por su parte el maestro Euquerio Guerrero manifiesta que “para los partidarios de la doctrina de la relación de trabajo, también llamada de la incorporación, el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit. pp. 182-184

trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato de trabajo o no.

Expresa ser partidario de la doctrina contractualista, en la que para iniciar cualquier actividad laboral, se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso que una se considere tácita. Cuando el acuerdo esta dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato. Entiende que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, conviniendo que se realice la labor material de que se trate, surge el acuerdo de voluntades que obligara jurídicamente a los sujetos mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y se producirán los efectos jurídicos que son la consecuencia de ese contrato”.²⁰

Para el autor, Roberto Muñoz Ramón, la relación de trabajo es una relación jurídica. Considera que tanto las normas laborales, como las normas de cualquier otra rama jurídica, están compuestas, por supuesto y consecuencias. La realización del supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas traducidas en una congeries de derechos y deberes recíprocos; por lo tanto, “la relación jurídica consiste en un conjunto de derechos y deberes que vinculan a los sujetos”. Las relaciones entre patrón y trabajadores, y de éstos entre sí, que se presentan durante la prestación del trabajo, constituyen las relaciones individuales de trabajo. A éstas relaciones individuales de trabajo son a las que la doctrina ha denominado específicamente relaciones de trabajo.

Este autor define a la relación de trabajo como “el vínculo constituido por la congeries de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas

²⁰ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Porrúa ,México. 1970. pp.30-31

laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí”.²¹

Tenemos también la definición legal de la relación de trabajo que encontramos en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, párrafo primero, que dispone : “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.Al respecto el autor citado con antelación, manifiesta que el concepto que da nuestra ley y el que sostiene Mario de la Cueva al considerar que la relación de trabajo, es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado, confunden el hecho real de la prestación del trabajo con la relación de trabajo.

Hugo Italo Morales, señala que “la relación de trabajo se forma en virtud de que una persona le preste a otra un servicio determinado que resulta lo esencial para la aplicación de la legislación laboral”. Reconoce en la prestación misma del servicio, la relación laboral y jamás del antecedente que provocó su nacimiento.²²

De lo expuesto por los autores consultados consideramos que todos sus puntos de vista son aceptables y en cierta forma coincidentes ya que es cierto que es necesaria la existencia de la prestación del trabajo subordinado para que se inicie la relación patrón-trabajador y como consecuencia todos los derechos y obligaciones para ambos los cuales son

²¹ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, s/é, Porrúa, México. 1976. p.42

²² MORALES SALDAÑA, Hugo Italo, “Relaciones Individuales de Trabajo” Panorama del Derecho del Trabajo en México, Homenaje a Salomón González Blanco por Federico Anaya Sánchez, et. al México U.N.A.M. 1984 p.229

limitados y regidos por las leyes laborales las cuales tienden a ser normas reguladoras sustraídas a la autonomía de la voluntad de las dos partes de la relación.

También es importante hacer notar que existe de hecho un contrato de trabajo entre el que presta el servicio y entre quien lo recibe y se beneficia de él. La existencia de la relación individual de trabajo dependerá siempre de que el trabajador desee seguir dando sus servicios al patrón que lo contrato ya que si este decide separarse y no prestar ya mas sus servicios esta se extinguirá.

Podemos decir, que la relación individual de trabajo se establece a través de la manifestación de la voluntad de las partes contratantes, mediante la cual el trabajador se compromete a realizar determinadas tareas para el patrón y éste a su vez, adquiere la obligación de cubrirle determinado salario.

Sin embargo, hay que señalar que, el monto de ese salario y la forma de prestar los servicios, así como el tiempo de los mismos, son decididos por quienes los establecen, y el Estado, a través de la Ley, apoya a las personas contratantes para que sean una realidad los compromisos, derechos y obligaciones surgidos de ese acuerdo.

Otro aspecto importante de hacer notar es la presencia del Estado, el cual desde sus primeras disposiciones legales ha tenido como fin cuidar los compromisos entre patrón y trabajador, vigilando que fueran realizados en tal forma que evitaran poner en peligro la salud y la vida de quien se obligaba a aportar su trabajo en beneficio de un patrón; por lo que podemos ver disposiciones relativas a los trabajos en minas y a los desarrollados por mujeres y niños, que regulaban desde el límite de la jornada hasta el equipo de seguridad para el desarrollo de los trabajos.

Por lo que tanto la vigencia de los derechos y obligaciones del trabajador y del patrón, no la determinan las partes, sino que la señala la Ley, o sea que la relación establecida de subordinación y dependencia económica de acuerdo con lo establecido en la Ley genera los derechos y obligaciones para cada una de aquellas personas involucradas en dicha relación laboral, por eso los autores dicen que la relación de trabajo es un hecho jurídico, porque es una situación surgida en el momento de relacionarse que, independientemente de la voluntad de las partes, modifican su esfera jurídica.

CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo son de gran importancia en las relaciones laborales en virtud de que su establecimiento propicia mayor rendimiento en el trabajo y el logro de un desenvolvimiento normal de la vida del trabajador.

En los antecedentes del Derecho del Trabajo, las condiciones mediante las cuales se prestaba el trabajo se regían por principios de Derecho Privado, algunas por el Derecho Civil y otras por el Derecho Mercantil, por considerarse el trabajo como un artículo de comercio, esto era ocasionado por el imperio del libre comercio, en donde el acuerdo de voluntades era norma máxima de la relación de trabajo. Esta situación propició que el sector patronal abusara de los trabajadores, imponiéndoles las condiciones de trabajo de motu proprio, concediendo solo a éstos la adhesión al contrato sin ninguna discusión.

Desde el momento en que las relaciones de trabajo comenzaron a ser reguladas para evitar las injusticias, se señaló un mínimo de derechos que deberían contener los contratos de trabajo, y es cuando el trabajador adquiere ya el trato de persona humana y las condiciones de prestación se moderaron a manera de lograr un equilibrio entre el trabajo y el capital.

Las condiciones de trabajo las podemos entender como las disposiciones que se fijan para la realización del trabajo, las cuales tienen como finalidad la preservación de la salud, el mejoramiento económico y el desarrollo social y cultural de los trabajadores.

El Dr. Mario de la Cueva, señala al respecto: “Son las normas las que fijan los requisitos para la defensa de la salud y 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”. Comenta también este autor que son las normas las que aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso. El maestro de la Cueva clasifica las condiciones de trabajo de acuerdo a las funciones y finalidades de las normas que las contienen.²³

El maestro Néstor de Buen expresa al respecto que “Las condiciones de trabajo constituyen el núcleo del estatuto laboral y el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico porque son las causas que aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador, y le proporcionan un ingreso decoroso. Ya que en rigor toda la estructura del Derecho Laboral tiene como finalidad suprema el logro para los trabajadores de condiciones humanas de trabajo”.²⁴

La Ley Federal del Trabajo al referirse a las condiciones laborales a la letra dice: Art. 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse

²³ DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit. p.266

²⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. P. 130

diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

A nuestro parecer el contenido de éste artículo señala las condiciones de igualdad que deben operar en el ramo laboral, en todos los trabajadores, los cuales deberán disfrutar de condiciones normales y humanas de trabajo. Consideramos importante, analizar brevemente algunas de las condiciones de trabajo, las cuales, se refieren a aquellos aspectos más importantes que integran el motivo de la relación de trabajo, además de que van relacionados con el tema de la presente investigación, como lo son:

jornada de trabajo y

el salario.

1.4.1. JORNADA DE TRABAJO

Hablar de la jornada de trabajo resulta ser de gran importancia ya que tiene el antecedente de ser la jornada el motivo de abusos por ejemplo la llamada de “sol a sol “, a través de la cual se explotaba a los trabajadores por el pago de un insignificante salario.

La reducción en el tiempo de trabajo, es un producto de una lucha ardua entre los patrones y los trabajadores, en virtud de que los primeros no aceptaban el hecho de que la eficiencia del trabajador depende en gran parte de la jornada que éste trabaje, ya que el excesivo trabajo redundaba en perjuicio de la salud y rendimiento del trabajador; esto es porque el trabajador también

necesita desarrollar su vida social, cultural y familiar para complemento de su existencia.

El profesor Luis A. Despontin expone diversos conceptos de jornada :

“Desde un punto de vista amplio y general y sin referirse específicamente al trabajo, se entiende por jornada “ el tiempo dentro del cual se desarrolla o se realiza un acontecimiento “. Así tenemos jornada peligrosa, jornada heroica, jornada de pesas, etc.

De trabajo. “Es el espacio de tiempo que es necesario o se emplea para realizar un trabajo, sea o no subordinado”. Tal la jornada de trabajo del empresario, etc.

Concepto jurídico. Significa jurídicamente la jornada de trabajo, “el tiempo de prestación de la actividad que realiza el dependiente como contraprestación de la retribución que recibe el empleador”. Jornada se confunde jurídicamente con prestación de trabajo o Con actividad del dependiente”.²⁵

El jurista Guillermo Cabanellas manifiesta que la jornada laboral es tanto como la duración del trabajo diario de los trabajadores y en formulación técnica, la define como “el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral estipulada y exigible”.²⁶

²⁵ DESPONTIN, Luis A., Derecho Privado y Público del Trabajo, Distribuidor exclusivo Víctor de P. Zavala, Buenos Aires, 1961. pp.156-158

²⁶ CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho de Trabajo, Tomo I Bibliográfica Omeba, Buenos Aires Argentina 1968 P. 508

El maestro Cabanellas incluye dentro de los autores que el considera con una definición de las más acertadas al respecto la que hace el autor Colotti quien entiende por jornada de trabajo “el tiempo durante el cual, diariamente, el trabajador se encuentra a disposición del patrono para cumplir la prestación que le impone el contrato de trabajo”.²⁷

El maestro Euquerio Guerrero define la jornada de trabajo como “ el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material”.²⁸

Muñoz Ramón Roberto nos dice que “ la jornada de trabajo consiste en un lapso de tiempo, pero ¿cuál es ese lapso de tiempo?.

Señala este autor que existen tres respuestas a esta pregunta:

El lapso de tiempo que debe computarse como parte de la jornada, es el tiempo efectivamente laborado por el trabajador y se le conoce como sistema del trabajo efectivo en el cual no forman parte de la jornada de trabajo: el tiempo vacío (el trabajador está en espera de nuevas órdenes, que se repare la maquinaria), el tiempo de comida, el de reposo, el que transcurre desde que entra a las pertenencias hasta llegar a su lugar de trabajo y viceversa, pues en todos esos lapsos de tiempo no presta el servicio.

Sistema de disponibilidad para trabajar: el lapso de tiempo que debe computarse como parte de la jornada es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo. El tiempo efectivamente trabajado y el tiempo vacío en que el trabajador está a disposición del patrón para desempeñar su trabajo, forman parte de ésta

²⁷ CABANELLAS Guillermo, Contrato de Trabajo Parte General, Vol. II, Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Buenos Aires 1963. P. 1126-127

²⁸ GUERRERO, Euquerio. Ob. cit. P. 111.

jornada de trabajo, no así el tiempo de comida y de reposo y el que transcurre desde que el trabajador entra en la empresa hasta llegar a su lugar de trabajo y viceversa.

Sistema de permanencia en el lugar de trabajo. El lapso de tiempo que se computa como parte de la jornada, es el tiempo que transcurre desde que el trabajador ingresa hasta que sale de las instalaciones de la empresa; es decir forman parte de la jornada, el tiempo efectivamente trabajando y el vacío, el de reposo y comida, el que transcurre desde que entra en las instalaciones de la empresa hasta que llega a su lugar de trabajo y viceversa”.²⁹

Podemos señalar que la no utilización de la energía de trabajo, del trabajador durante su jornada es un riesgo de la empresa; en consecuencia si se produce una ininterrupción de las labores por cualquier causa, no será responsabilidad del trabajador. De las definiciones comentadas, podemos concluir que jornada de trabajo, es el espacio o medida de tiempo que fija la ley dentro del cual el trabajador debe desempeñar las labores que se le asignen y que son propias del trabajo para el que fue contratado por el patrón.

La definición y determinación que la Ley Federal del Trabajo nos da acerca de la jornada de trabajo la encontramos claramente expresada en los artículos 58 y 59 que a la letra dicen:

Art.58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Art. 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

²⁹ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Ob. cit. P. 117-118

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

La LFT en su Art. 60, distingue el trabajo diurno del nocturno; diurna es la jornada comprendida entre las seis y las veinte horas y nocturna la contenida de las veinte a las seis horas

Por otra parte señala que la Jornada mixta; es la jornada que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que esta última sea menor de tres horas y media, pues si el período laborado después de las veinte horas es de tres horas y media o más se reputará como jornada nocturna.

La jornada máxima diurna ha sido limitada a ocho horas, la nocturna a siete horas y la mixta a siete horas y media.

Tomando en cuenta todos los aspectos de la vida de una persona normal, fue como se determinó una jornada máxima de 8 horas, la cual se alcanzó después de muchos esfuerzos de los trabajadores quedando plasmada su clasificación en el Art. 61 de la LFT, en el cual se determina la duración de la jornada de trabajo: ocho horas la jornada diurna, siete horas la jornada nocturna y siete horas y media la jornada mixta.

En nuestra opinión la existencia de una jornada humanitaria es un derecho que tiene todo trabajador, la cual debe adecuarse a las necesidades del trabajo desempeñado, pero sin olvidar la dignidad del trabajador así como su protección física y espiritual en beneficio de la misma producción.

También podemos señalar que existe una relación muy importante entre la jornada de trabajo y el salario que se obtiene en la misma ya que la mayoría de las ocasiones, el pago del salario va en función de la cantidad de trabajo que se realice, lo cual propicia que en muchas ocasiones los trabajadores, sin

importar su salud, traten de abarcar la mayor parte del día en el trabajo para obtener mejor pago.

1.4.2. EL SALARIO

En virtud de que el ser humano, tiene que sobrevivir y satisfacer ciertas necesidades tales como alimentarse, vestirse educarse, no sólo él sino además cubrir las necesidades de su familia, teniendo que trabajar para obtener un salario para poder allegarse sus satisfactores.

Con respecto a este tema es importante notar que, en diversos sentidos puede emplearse la palabra salario. Por una parte en un sentido amplio se utiliza para indicar la remuneración que recibe una persona por su trabajo; al cual se le puede denominar como jornal, sueldo, honorarios etc., o sea que son todos los beneficios que una persona puede obtener por su trabajo. En un significado más restringido, salario constituye la retribución del trabajo prestado a cuenta ajena.

Considerando que cuando una persona acepta la prestación de sus servicios (trabajador), a otra (patrón), los cuales se realizarán de acuerdo con las disposiciones legales, y bajo su dirección y dependencia, con el objeto de recibir una retribución previamente convenida, a esa cantidad que percibirá por su servicios la definimos como el salario.

De acuerdo con la Enciclopedia Jurídica Omeba, el salario es “la contraprestación del trabajo subordinado. Un crédito del trabajador y una deuda del empleador que se dan en relación de reciprocidad con un derecho de éste y una obligación de aquél, cuyo objeto es la prestación del trabajo (subordinado).

Como crédito y deuda suponen un valor económico (ingreso o gasto según la perspectiva en que se lo mire); se trata de un valor económico considerado como prestación jurídica, es decir, en cuanto objeto de derechos y obligaciones que aparecen en el marco de una relación obligacional con prestaciones recíprocas que, al menos normalmente, tiene su fuente en un contrato (contrato de trabajo): la relación de trabajo”.³⁰

Para el maestro Guillermo Cabanellas el salario es “el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquél. El salario lo constituye la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por su trabajo y tiene su origen en la contraprestación que está a cargo del empresario en reciprocidad a la cesión del producto de su actividad por el trabajador”.³¹

Con base a lo anterior opinamos que el salario no es, necesariamente, una contraprestación por el trabajo, es una sola obligación nacida de la relación de trabajo, que existe entre el patrón y el trabajador.

El Dr. Mario de la Cueva define el salario como “retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”³²

³⁰ Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXV, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, p.132

³¹ CABANELLAS, Guillermo, Ob. cit. p. 325

³² DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit. p. 297

El maestro José Dávalos, nos dice que el salario es “el punto de referencia del trabajo, el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón. Que en un concepto amplio expresa un deber ser sin límites; debe proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.³³

Cuando el trabajador contratado no presta el servicio por diferentes causas (que más adelante se comentarán), no por eso el empleador deja de obtener una ventaja material, ya que el trabajador aún en esas circunstancias, sigue estando a la orden de la empresa y esto tiene un significado económico. Por lo que del mismo modo cuando el trabajador recibe el salario sin prestar el servicio, no puede decirse que percibe un provecho indebido.

Como hemos comentado, existen diferentes criterios para determinar que se entiende por salario, pues algunos autores toman en cuenta su aspecto sociológico, otros el económico, otros desde el punto de vista liberal etc.;

El maestro Néstor de Buen, con respecto al salario, atiende a la naturaleza misma de la relación laboral. Opina que “se establece como un vínculo con pretensión de permanente que no se actualiza, en sus obligaciones esenciales, sino bajo ciertos condicionamientos específicos. El patrón y el trabajador tienen ese carácter por la existencia misma de la relación, sin que ello necesariamente implique un trabajo continuo y una remuneración constante. El trabajador lo es aún después de concluida la jornada y aun cuando, en el curso de ésta, no esté prestando servicios. Considera este autor que la inasistencia del trabajador al lugar de trabajo, releva al patrón de la obligación de cubrirle el salario, sin que por ello se desvirtúe la existencia de la relación de trabajo. La ley expresamente acepta que puede suspenderse la obligación del patrón de

³³ DÁVALOS MORALES, José, Ob, cit. p. 201

pagar el salario en su Art. 106, lo que comprueba que puede subsistir la relación laboral, sin pago de salario”.³⁴

De acuerdo con lo señalado por el autor antes citado podemos decir que, el salario no es necesariamente la contraprestación por el trabajo. Resulta en ocasiones sólo una obligación nacida de la relación de trabajo. Su causa estriba en que, bajo ciertas condiciones legales y contractuales el patrón podrá exigir un servicio, pero eventualmente el trabajador podría quedar relevado de esa obligación de prestar el servicio, aún conservando su derecho a cobrar el salario. En cambio, el salario siempre será debido cuando se preste el servicio.

La L.F.T. nos expresa su concepto de salario en su Art. 82 que a la letra dice:

“Art.82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su salario”.

En la misma Ley encontramos cuales son los atributos que debe reunir el salario de acuerdo a lo siguiente:

- Ser remunerador
- Ser suficiente
- Ser por lo menos equivalente al mínimo
- Ser determinado o determinable
- Debe cubrirse periódicamente
- El salario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal
- El salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo

Al respecto señalamos que, la suma de todos los atributos establece la función que tiene el salario. Desde nuestro punto de vista, el salario

³⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. cit. pp. 203-204

podría considerarse como la justa y equitativa retribución a la que tiene derecho el trabajador por el trabajo desempeñado, siendo obligación del patrón, quien recibió la fuerza de trabajo dar el pago en el tiempo y de acuerdo al monto acordado. De igual manera, podemos decir que la suma de todos los atributos mencionados constituyen la función que tiene el salario. Siendo el salario un derecho que tiene el trabajador por llevar a cabo el trabajo encomendado y el cual ejecuta para que con el pago se resuelvan sus necesidades económicas y familiares, éste debe reunir los requisitos enumerados.

El salario debe de fijarse de acuerdo a los siguientes términos:

-Debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso.

-Ningún salario deberá ser inferior al mínimo general o especial.

-El trabajador debe saber que por su trabajo recibirá una cantidad por la cual pacta.

-Respecto a la periodicidad del pago, la ley señala que debe ser semanal o quincenal.

-El pago debe hacerse en moneda de curso legal, es decir no con vales o fichas.

Concluimos que, el salario es el precio por el trabajo realizado por el trabajador por su tiempo y esfuerzo, entregado al patrón para la producción ya sea de bienes o de servicios. El salario es pues la retribución económica que paga el patrón al trabajador por virtud de la prestación de un servicio, como consecuencia directa del contrato de trabajo celebrado, el trabajador recibe del patrón una cantidad determinada, por la prestación de sus servicios el cual se debe de pactar con libertad pero no deberá ser menor del establecido en la ley.

CAPITULO 2

EVOLUCION HISTORICA DE LAS NORMAS JURÍDICAS CON RESPECTO A LA PROTECCIÓN DE LA MUJER EN MÉXICO

Para entender los cambios que han sufrido las disposiciones legales en la protección de la mujer en nuestro país, es necesario dar una vista hacia el pasado para encontrar en él los sucesos que dieron origen a dichos cambios, y para tal caso es bien aplicable la conclusión a la que han llegado gran número de autores, en el sentido de que, “el presente de un pueblo es fiel reflejo del pasado que vivió”, en otras palabras podríamos decir que la organización legal actual de México tiene como base su historia, su pasado político, económico y social.

Refiriéndonos a México como nación, sabemos que es uno de los países que su origen fue forjando día a día las páginas de su historia con experiencias e instituciones, costumbres, formas de vida, etc. y que con el paso del tiempo se han ido perfeccionando, y aún siendo imperceptibles forman los cimientos de la organización del país; fortaleciendo lo señalado anteriormente es que varias reglamentaciones tanto las primitivas como aquellas que surgieron como primeros esbozos normativos subsisten en su esencia en la legislación actual así como las incontables muestras históricas que inundan nuestros museos y que son fieles testigos de éste pasado que sentó las bases del progreso y futuro de nuestro país.

2.1. ANTECEDENTES GENERALES DE LAS PRIMERAS LEYES CON INDICIOS DE UN CONTENIDO DE PROTECCIÓN LABORAL EN MÉXICO

En esta parte haremos una breve reseña de algunas de las circunstancias que dieron origen a la creación de las normas laborales en México, para así reafirmar posteriormente ya en concreto a cada uno de

los ordenamientos legales que contemplan las disposiciones referentes a la protección de la mujer.

Consultando a distintos autores que tratan acerca de este tema podemos señalar algunas de las leyes y formas de gobierno que existieron desde la época Precolombina, pasando por la Colonia hasta la Revolución, mismas que son las precursoras para la elaboración posterior de las disposiciones protectoras de los trabajadores tanto en la Constitución como en los Códigos Civiles y por último en la Ley Federal del Trabajo.

2.1.1. LA EPOCA PRECOLOMBINA

El maestro Alberto Trueba Urbina se refiere a esta etapa de nuestra historia afirmando “que entre los antiguos pobladores no existió el Derecho Social, que pudiera servir para acabar con el poderío de los señores, nobles y sacerdotes, frente a los operarios, mercaderes y esclavos. La clase superior dominante gobernaba sin límites y se aprovechaba así de los tributos, o sea del pago en mercancías y otras especies de bienes materiales, y del trabajo; es decir, del pago en especie derivada de la fuerza laboral, de los aborígenes sujetos al sistema de vasallaje; de manera que no encontramos alguna disposición que tendiera a proteger a los que por ejemplo, trabajaban en el calpulli, vasallos y esclavos.

Señala que este mundo nuevo tenía civilización y cultura propias; sus tierras se dividían entre reyes, nobleza y común de los vecinos, existían desigualdades económicas sobre organización de castas, reveladoras de privilegios y de esclavitud; no había industria ni capital, sólo trabajo. Tal era la situación económica y social del Anáhuac a la llegada de los españoles. Una vez conquistada la gran Tenochtitlan, Cortés estableció las bases para la explotación de los vencidos; dictó sus celebres Ordenanzas especiales sobre vendedores y para el uso que los encomenderos podían hacer de los indios.

El régimen de explotación del trabajo humano quedó perfectamente instituido mediante la encomienda; de tal modo que todo aprovechamiento de trabajo de los aborígenes para la labranza y crianza de animales, construcción de edificios o casas, labores de minas, cargos, trajines, obrajes, etc, se denominaban servicios personales”.³⁵

2.1.2 LA COLONIA

Con la conquista de México en el año de 1521, se inició una etapa que sembró tristes recuerdos en la vida del pueblo mexicano, el cual después de haber vivido en un ambiente de libertad y de distribución equitativa de la tierra se vio abatido, derrotado y humillado por el conquistador, los españoles penetraron en el territorio con la única idea en la mente de abastecerse de las riquezas que existían en el país. Es así como se inicia una etapa que dura más de 300 años.

La organización política estaba únicamente en manos de los españoles, los cuales disponían acerca de los gobernantes desde él más alto que era el Virrey hasta el encargado de una alcaldía o provincia, así también dictaban las leyes que regulaban el destino de los mexicanos.

2.1.2.1. LAS LEYES DE INDIAS

Nos dice el Dr. Mario de la Cueva, “que las leyes de Indias se crearon como el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos.

³⁵ TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Social Mexicano, Porrúa, México, 1978. pp.29-34

En los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros.

En las Leyes de Indias se pueden encontrar la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario, pero a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso, ya que sus disposiciones no tendían a la igualdad entre el indio y el amo sino más bien eran actos píos determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada”.³⁶

Como podemos apreciar la conquista dio un cambio trascendente en el régimen político y jurídico de los mexicanos. Las leyes de Indias establecieron una evidente protección al indígena, pero a la vez también velaban notoriamente por los intereses de los españoles los cuales tenían preferencia sobre las causas indígenas. Las autoridades de esa época en lugar de aplicar las leyes antes citadas, basaban sus resoluciones en las disposiciones de las leyes españolas.

2.1.2.2. EL SISTEMA DE GREMIOS DE LA COLONIA

El maestro Mario de la Cueva, expone “que esta forma de organización del trabajo dentro de la época de la colonia en México, era diferente al régimen corporativo europeo, ya que en la Nueva España sus actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de gremios, en Europa estas corporaciones fueron por lo menos en un principio, un

³⁶ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. pp.28-39

instrumento de libertad; en cambio en América, las Ordenanzas y la organización gremial fue un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial. En 1813 se autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio”.³⁷

El maestro José Dávalos, comenta que “de los gremios surgió la pequeña burguesía industrial representada por los maestros y artesanos quienes monopolizaban la producción de los oficiales, aprendices mestizos, indios y negros. La organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España. Las citadas Ordenanzas otorgaban a los maestros, cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias”.³⁸

Es de advertir que en esta forma de trabajo se limitaban las libertades inherentes al ser humano por lo cual no prospero y tuvo que ser sustituido por otro que diera mayor libertad al trabajo en forma independiente, con esto se estaban dando los primeros pasos para establecer disposiciones que reglamentaran las actividades laborales tanto de trabajadores como de los patrones.

Como podemos concluir en ésta época, el trabajador fue tratado con las más mínimas consideraciones casi como esclavo. El trabajador indígena no era dueño ni de su propia vida, la cual la tenía ya vendida por generaciones; por lo tanto las condiciones de vida que imperaron en el régimen colonial fueron inhumanas para todos aquellos que quedaron incluidos en las encomiendas . Tal situación vivían los trabajadores que

³⁷ Ibidem. pp. 40-41

³⁸ DAVALOS, José, Ob. cit. pp. 53-54

hasta los mismos españoles, manifestaban los reyes de España la profunda desigualdad en que se desenvolvían los trabajadores indígenas, señalando que de seguir ésta explotación no tardarían en encenderse las llamas del descontento. Esta visión no estuvo fuera de la realidad ya que de la humillación y el sojuzgamiento surgieron los ideales de libertad, iniciándose una nueva etapa que en la historia de México revistió gran importancia.

2.1.3. LA INDEPENDENCIA Y EL MÉXICO INDEPENDIENTE

El movimiento de independencia tuvo su epicentro en el campo, en donde la explotación se había recrudecido en tal forma que ya no era posible soportar; a los indígenas que laboraban en las haciendas se les maltrataba, y se les mantenía en un estado completo de miseria, por razón del raquíctico salario que se les pagaba.

Es pues ésta una fundada causa que motivó que al iniciarse los primeros brotes de descontento éstos fueron en el campo en donde los caudillos encontraron su apoyo. Tal era la situación que prevalecía que los mismos españoles sabían que se avecinaba una lucha. El cura Hidalgo, desde que inició el movimiento de independencia el 15 de septiembre de 1810, contó con el apoyo decidido de la clase campesina, los cuales dejaron sus implementos de trabajo y se lanzaron a la lucha, por lo cual, los primeros decretos fueron encaminados a la abolición de la esclavitud y de los tributos.

Entre sangrientas batallas y grandes triunfos, se logró la independencia de México, obteniéndose la destitución del gobierno virreynal, del cual se posesionaron los insurgentes vencedores; iniciándose una nueva época para México, ahora independiente.

Refiriéndonos al México independiente, podemos decir que la confusión de un pueblo que acostumbrado a ser gobernado no sabía organizarse y gobernarse por si mismo dio lugar a que surgieran problemas internos relacionados con el poder, constituyendo ésta época un período de zozobra, en virtud de que el gobierno era inestable. Esta situación motivó que aquellos habían luchado por la independencia con el ideal de ver realizadas sus esperanzas de igualdad, quedaron en el olvido, condenados a seguir viviendo en la explotación y la miseria ya que aquellos a los que llevaron al poder, lejos de remediar la situación, comenzaron a disponer de los recursos existentes y crearon una clase privilegiada de nobleza inaccesible para los indígenas.

Pero, un pueblo con ansias de libertad no puede permanecer pasivo, y aún más cuando ya ha conocido el triunfo, por lo tanto, vuelve a ser el campo, ahora apoyados por el sector obrero que empieza a inquietarse por la situación en que se encontraba el país. Dentro de éste ambiente, se gesta un nuevo movimiento con nuevos ideales, encabezados por grandes caudillos .

Comenta el Dr. Mario de la Cueva, que “el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo; en su primera mitad porque se continuó aplicando el viejo derecho español, la condición de los trabajadores no solo no mejoro sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante. Los principales cambios legislativos que encontramos en este siglo son según el maestro de la Cueva:

2.1.3.1. LA REVOLUCIÓN DE AYUTLA

Esta revolución fue, la segunda de las tres luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y la

justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaratorias de Derechos. Después de haber destituido al dictador se convoca al pueblo para elegir sus representantes para que se llevara a cabo un Congreso Constituyente que se reunió en México durante los años 1856 y 1857”.³⁹

Por otra parte el maestro José Dávalos Morales, señala que “esta revolución tenía como objetivo fundamental, derrocar a la dictadura de Santa Anna, con la finalidad de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre”.⁴⁰

Comenta el maestro Alberto Trueba Urbina al respecto, que “se afirma que el Plan de Ayutla originó un levantamiento militar que más tarde se convirtió en una gran revolución; pero también es verdad que el propio plan introdujo preceptos para la transformación política del país, ya que fue la fuente creadora del derecho público que destruyó para siempre el centralismo y que a partir de entonces originó el régimen constitucional y republicano, federal y popular”.⁴¹

2.1.3.2. LA DECLARACIÓN DE DERECHOS (Constitución de 1857)

Este es uno de los documentos jurídicos del siglo XIX que posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista

³⁹ DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit. p.40

⁴⁰ DAVALOS MORALES, José, Ob. cit. p.57

⁴¹ TRUEBA URBINA , Alberto. Ob. cit. pp. 52-53

y liberal, sus disposiciones se referían a la libertad de profesión, industria y trabajo, al principio de que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”, y la libertad de asociación. El valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron grandes obstáculos.

El maestro José Dávalos Morales, señala que “después de depuesto Santa Anna, se convocó a un Congreso Constituyente entre 1856-57, que dio como resultado precisamente la Constitución de 1857. Ésta Constitución afirma el maestro, tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo, pues se consignaban libertades de profesión, industria y trabajo, y se estableció el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”.⁴²

Con respecto a esta etapa de la historia de nuestro país el maestro Alberto Briceño Ruiz, nos dice que las constituciones y los proyectos que se elaboraron en esa época, otorgaron prerrogativas que difícilmente se ponían en práctica. comenta que la Constitución de 1857 debido a su corte liberal impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores, que pudieran normar las condiciones en la prestación de los servicios. Esta constitución que es la declaración de derechos de éste Congreso Podemos señalar que los legisladores de 1857, de acuerdo con los tiempos que vivieron acogieron en la Constitución mexicana las ideas de preservar las libertades inherentes al ser humano, marcando un ámbito de libertades a la persona.⁴³

⁴² DÁVALOS MORALES, José, Ob. cit. p.57

⁴³ BRISEÑO RUIZ, ALBERTO, P.69-75

2.1.3.3. LA LEY DE TRABAJO DEL IMPERIO

Otro antecedente que encontramos continua diciendo el maestro Mario de la Cueva que el archiduque Maximiliano de Hasburgo, expidió fue una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores, el 10 de abril de 1865, suscribió el Estatuto provisional del Imperio. La llamada Ley del Trabajo del Imperio contenía disposiciones referentes a la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios jornada de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso post parto, pago de salario en efectivo etc..

2.1.3.4. CÓDIGO CIVIL DE 1870

El autor antes citado señala que en el derecho privado también podemos encontrar un antecedente, los juristas con un sentido humano, elaboraron el Código Civil de 1870 en donde procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas. La condición de los trabajadores no causa mejoras importantes en aquellos años.⁴⁴

Para el maestro Alberto Briceño Ruiz, el Código Civil de 1870, superó al Código francés al no confundir el trabajo con un alquiler de obras, reglamentó el servicio doméstico, el servicio por jornada, las obras a destajo, a precio alzado, el trabajo de porteadores y alquiladores, así como el aprendizaje. A falta de reglamentación sobre el salario estableció que se estaría a la costumbre del lugar, tomando en cuenta la clase de trabajo, sexo, edad y aptitud para trabajar.

⁴⁴ DE LA CUEVA , Mario, Ob. cit. pp. 41-42

Concluye el profesor Briceño que este código representa un antecedente para nuestra legislación laboral.⁴⁵

Se puede decir que este código representa un antecedente para la legislación laboral. Haciendo referencia a lo anterior podemos interpretar que las legislaciones existentes en ese periodo de la historia, se ampararon con las ideas que de libertad y de igualdad se estaban manejando en otros países y aplicando a sus legislaciones. Se comienza a reconocer las garantías individuales como un derecho natural del hombre, obligando al poder público a limitar su acción sobre el individuo e impone al Estado una auto limitación.

2.2. LA REVOLUCIÓN

Es notorio que durante los períodos pre-revolucionario y revolucionario la cuestión laboral, tanto a nivel industrial como en el campo, no tuvo grandes avances, toda vez que el punto central fue la destitución del gobierno dictatorial.

Señala el maestro Alberto Trueba Urbina que, la génesis del nuevo derecho del trabajo late en las proclamas, en los manifiestos, en las inconformidades de los que con heroísmo se enfrentaron al régimen dictatorial del general Porfirio Díaz. Independientemente de la acción política, en la propaganda se revela un claro ideario social para el mejoramiento de los campesinos y de los obreros. El documento de más significación es el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana, por los Hermanos Flores Magón y otros grandes idealistas.⁴⁶

⁴⁵ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Ob. cit. p.81

⁴⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa México, 1972. p.3

El maestro José Dávalos señala que “antes de iniciarse esta etapa en México, la pequeña y mediana burguesía postulaba la libre contratación frente al régimen de servidumbre, la concurrencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas, y el derecho burgués contra los privilegios del alto clero y de los terratenientes peninsulares”.⁴⁷

Por su parte el Dr. Mario de la Cueva nos dice que “la inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910, una población campesina que conducía una servidumbre de miseria, peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos, y la condición social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales. Por otra parte, la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia, cerrados a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas. Los hombres despertaron por tercera vez, después de la Guerra de Independencia y de la Revolución Liberal y se prepararon para la que sería la Primera Revolución Social del Siglo XX.

Por último este autor nos resume los principales planes expedidos por los distintos caudillos que fueron fundamentales para regir los destinos del país y que en algunos de ellos se pueden vislumbrar las intenciones que existían de legislar acerca de las cuestiones laborales:

-El Plan de San Luis, planteaba el desconocimiento del régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de no-reelección;

-El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada; en él, el ejército del pueblo se llamó constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario. De él nacieron: la nueva

⁴⁷ DÁVALOS, José, Ob. cit. p.55

Constitución de mil novecientos diecisiete, la primera Declaración de Derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo”.⁴⁸

Como podemos observar, al tratar en forma un tanto breve los periodos vividos por el pueblo de México desde sus inicios y hasta 1914-1915, no encontramos antecedentes que se pudieran considerar del tema que nos ocupa; la razón consiste en que, México como nación padeció cruelmente durante el tiempo que estuvo bajo la dominación española.

Fue una época de privaciones y de esclavismo que repercutió grandemente en el futuro de este país por lo que, al lograr su independencia lo primero que hicieron fue el querer recuperar las tierras que les habían sido arrebatadas, lo cual explica que los inicios de la legislación mexicana como nación independiente fueron decretos de abolición de la esclavitud, restitución de tierras, expropiación y fraccionamiento de latifundios etc.; olvidando con la victoria el hecho de que aún después de restituidas las tierras a los campesinos, la mano de obra asalariada seguiría existiendo sin tener derecho como trabajadores y por desarrollar sus labores en lugares tan apartados que los beneficios de la lucha laboral no los alcanza.

Es en este momento cuando los obreros y los campesinos toman distintos rumbos, quienes habiendo luchado juntos en busca de una meta.

Los trabajadores en pos de la reivindicación de la clase trabajadora y los campesinos buscando el legal reparto de tierra.

Caso contrario fue el de los obreros, los cuales se lanzaron a la obtención de mejores condiciones de trabajo, mejores salarios etc., logrando posteriormente plasmar su ideal en el artículo 123 constitucional.

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit. p.p. 43-45

2.3. CONSTITUCIÓN DE 1917

Entrando ya en el tema del presente trabajo y refiriéndonos a los cambios en las disposiciones legales relacionados con las mujeres, es importante señalar que México no podía quedarse atrás de los problemas sociales previos a los conflictos mundiales de la segunda década del siglo pasado.

La industrialización en México apenas comenzaba y no podríamos hablar todavía de la existencia de grandes centros fabriles o de numerosas concentraciones obreras para presumir la creación de un orden jurídico normativo de las relaciones obrero, patronales.

México tuvo por su parte un problema social propio que desembocó en realizaciones de este tipo, tanto por las ideas que prevalecían entonces, como por la necesidad de actuar para un futuro próximo en el que se planteo la posibilidad de que estos problemas que habían surgido entre las grandes naciones industrializadas, o las grandes sociedades capitalistas, tarde o temprano se presentarían en México. Fue así como el constituyente de 1917, al tratar el tema sobre la reglamentación del trabajo humano, en la discusión de los artículos 4° y 5° de la nueva Constitución proyectada dio una solución ante dichas cuestiones adelantándose a otras naciones, incluyendo en nuestra Carta Magna las llamadas garantías sociales, que hoy en día son motivo de la más avanzada técnica jurídica.

Se trato en los debates del constituyente de incluir en las garantías individuales una serie de cuestiones tendientes a proteger específicamente a los trabajadores, en sus diversas actividades y en sus variadas relaciones con los patronos, solo que fueron tantas y de tal importancia las cuestiones discutidas, que ello llevó a la creación de un

nuevo tipo de discusión que se alejó de la terminología legal comúnmente empleada y trajo la aparición de un nuevo capítulo de garantías elaboradas para la clase laborante.

La maestra Ifigenia M. Navarrete nos refiere que, “en México en virtud de nuestras peculiares condiciones históricas caracterizadas por la supervivencia del feudalismo, no existió, como en otros países que arribaron más temprano a la producción industrial, una tradición feminista anterior al siglo XIX.

Comenta que ni durante el siglo XIX ni a principios del XX, se produjeron movimientos significativos que plantearan los problemas de igualdad jurídica entre los sexos. La mujer estaba sujeta a graves limitaciones discriminatorias.

Señala que las disposiciones de los Códigos Civiles de 1870 y 1884, cercenaban la autonomía de la mujer porque, establecían la sujeción de la soltera mayor de edad pero menor de 30 años a la autoridad paterna y materna y la obligada sumisión y obediencia de la mujer casada al esposo.

La patria potestad estaba confiada totalmente al esposo, por lo que la mujer, tanto para disponer de sus propios bienes como para trabajar fuera de la casa, así como para comparecer en asuntos judiciales y en general para adquirir cualquier obligación, requería autorización escrita de aquél.

Continúa diciendo que en materia de derechos políticos, si bien es cierto que en ninguna de las Constituciones políticas del México independiente se excluye explícitamente a la mujer de la ciudadanía y por ende de sus prerrogativas, dada su situación de subordinación y las condiciones sociales y tradicionales vigentes, ni siquiera llegó a plantearse la posibilidad de que la ley pudiera interpretarse en el sentido que en los términos genéricos “mexicanos” o “ciudadanos” se hiciese alusión a ella.

Los primeros movimientos feministas propiamente dichos hicieron su aparición después de la Revolución de 1910. En octubre de 1915 tuvo lugar en Mérida, el Primer Congreso Feminista auspiciado por el Gobernador de la entidad, mismo en él que se trataron cuestiones relativas a lograr una participación más activa de la mujer en el desarrollo del país, incluyendo la actividad política”.⁴⁹

Como podemos notar, la historia de nuestro país nos muestra siempre presente la discriminación que existía contra la mujer, se le condicionaba a las decisiones del varón ya fuera como padre o como marido, tenía que contar con la autorización de ellos para poder trabajar, para disponer de sus bienes etc., ya que a pesar de que prestaba su fuerza de trabajo no era tomada en cuenta como trabajadora y gozar de los mismos beneficios que el varón trabajador, sin embargo su participación en la sociedad y en los aspectos económicos del país la llevó a defender y a exigir el reconocimiento de sus derechos.

Los maestros Mariano Piña Olaya y Patricia Kurczyn Villalobos, comentan que “la legislación mexicana fue uno de esos sistemas jurídicos, que llevo sus normas laborales al ordenamiento jurídico superior, la Constitución Política. Dicen que la visión social del legislador mexicano del 1917 no tiene paralelo en nuestra historia; que los artículos 27 y 123 de la Constitución Política constituyen el pilar del derecho social mexicano. La Carta Suprema reglamentó desde esa fecha, no sólo las garantías individuales sino las garantías sociales que tutelan a las mayorías, a los económicamente débiles hombres y mujeres que han de enfrentarse a obstáculos poderosos no solo para enriquecerse sino para subsistir decorosamente.

⁴⁹ M. NAVARRETE, Ifigenia, La Mujer y los Derechos Sociales, Oasis, México, 1969. p.p.110-112

Continúan comentando que el artículo 123 de la Constitución Política estableció los derechos del trabajador haciendo mención especial para las condiciones de trabajo de las mujeres y de los menores. Igualmente se refirió a la maternidad, a las jornadas y a los trabajos peligrosos e insalubres; y en el contenido de tales disposiciones consideró el papel que tenía la mujer en ese momento en la sociedad mexicana, que después de una dictadura despertó a la libertad”.⁵⁰

En esta Constitución es notorio que el Estado comienza a dar un determinado ámbito de libertad a la mujer trabajadora pues se consideran sus derechos naturales que como mujer le correspondían.

Podemos decir que la garantía de trabajo es una aportación a la superación para las mujeres, ya que mediante la prestación de sus servicios pueden satisfacer sus necesidades al recibir una retribución económica por los mismos. Además queda protegida para que no importando su sexo deberá recibir a cambio una justa retribución.

Con respecto a las normas protectoras de la mujer trabajadora que encontramos en la Constitución, la maestra Patricia Kurczyn Villalobos por su parte, se refiere a los derechos de las mujeres trabajadoras como las normas jurídicas enfocadas a la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer misma y el producto del mismo. Para ésta autora los derechos de las mujeres trabajadoras derivan del derecho de igualdad garantizado por la norma constitucional, la cual es la ley suprema. Comenta que el artículo 1° de la Constitución garantiza a todo individuo, en el territorio mexicano, el goce de sus derechos. Uno de estos

⁵⁰ PIÑA OLAYA, Mariano, y Patricia Kurczyn Villalobos, Las Condiciones Laborales para las Mujeres Trabajadoras, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U. N . A. M, México, 1975. p.p. 15-16

derechos es el relativo al trabajo. La restricción o suspensión de garantías, tanto para las mujeres como para los hombres, sólo puede hacerse de acuerdo con lo dispuesto por la Constitución y siempre debe intervenir una autoridad que actuará conforme a las leyes.

Los derechos de las mujeres trabajadoras, son exactamente los mismos que tienen los varones. Estos derechos se fundamentan en la Constitución en los artículos 4° y 5° como garantías individuales, y en el 123, apartado "A", al cual se le puede considerar una declaración de derechos sociales porque establece las garantías sociales. Nos dice que las garantías sociales garantizan, protegen y tutelan los derechos de las mujeres trabajadoras, quienes deben de disfrutar algunos derechos propios de su sexo, en función de la maternidad, de las responsabilidades sobre la crianza de los hijos y la atención a la familia, de acuerdo con las costumbres del medio social. Para ella los artículos 4°, 5° y 123 apartado "A" de la Constitución Política son la base principal de la cual emanan las disposiciones laborales aplicables tanto a mujeres como a varones. Los dos primeros, como ya se dijo, se consideran garantías individuales.

El artículo 123 apartado "A" de la Constitución integra las llamadas garantías sociales: toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; asimismo, establece la igualdad en el trabajo para la mujer y el varón.

Sus disposiciones regulan todas las relaciones de trabajo en general y ordena que se expidan leyes de trabajo, las cuales regirán entre los obreros y los jornaleros. Esta igualdad equivale a la prohibición de practicar cualquier discriminación, segregación o preferencia en las relaciones laborales.

Procrear o tener descendencia es un derecho tanto para hombres como para mujeres y la Constitución así lo garantiza en el artículo 4º, que expresamente dice: “Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el esparcimiento de sus hijos”.

Además, toda persona tiene derecho a la protección a la salud: en función de estos derechos, el artículo 123 constitucional, apartado “A”, protege la maternidad de las trabajadoras, en los siguientes términos:

“Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.”⁵¹

Concluyendo, como se señaló en los párrafos anteriores, debido a que México no podía quedarse rezagado en materia de normas protectoras de la mujer es que se tuvo que reconocer la participación de ésta en la actividad laboral del país, se requería establecer la igualdad de ella y suprimir los injustos privilegios que existían a favor del varón, las mujeres fueron adquiriendo y logrando que se reconocieran las responsabilidades que asumían tanto en su ámbito doméstico como por ser ciudadanas.

Finalmente se les reconoce su plena capacidad civil, económica y educativa por lo que resultaba injusto que durante muchos años se le considerara como una incapaz en materia política, pues directa o

⁵¹KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Los Derechos de las Mujeres Trabajadoras, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U. N. A. M. México, 2000. p.p. 3-10

indirectamente en el hogar, como colaboradora del esposo o bien a través de sus compañeras de trabajo, contribuían a la opinión pública, factor que es de gran importancia en todo sistema democrático.

En tales circunstancias primero en la Constitución y luego en la Ley Federal del Trabajo se incluyeron normas protectoras de la mujer trabajadora reconociendo su vulnerabilidad pero no por ello limitando su participación en los distintos ámbitos laborales dando les un trato justo y equitativo en relación con el varón trabajador. El legislador no olvido la necesidad que tiene la mujer de ser cuidada durante el periodo de embarazo y aún después de dar a luz, y dicto normas enfocadas directamente a esa situación.

2.4. CODIGO CIVIL DE 1928

Puesto que ya se comentó anteriormente que el Derecho Civil tuvo gran importancia en los cambios que se fueron dando en el país en materia política los cuales fueron abriendo el camino para reconocer los derechos de la mujer tanto en el ámbito social, familiar y del trabajo. En este capítulo hacemos breve referencia a las disposiciones civiles que regían antes de la expedición de la primera Ley Federal del Trabajo.

El maestro Mario de la Cueva comenta brevemente acerca del Código Civil de 1928, dice que sustituyó a los códigos del siglo pasado, contenía en su artículo segundo la disposición que a la letra decía:

“La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer; en consecuencia, la mujer no queda sometida, por razón de su sexo, a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles”.

Se creaba en relación con el trabajo de la mujer un régimen especial para la relación de trabajo; en el artículo 168 se decía;

“estaría a cargo de la mujer la dirección y cuidados de los trabajos del hogar”, y en el 169 se deducía, que;

“la mujer podía prestar un trabajo siempre que no se perjudicara su misión”, igualmente en artículo 170 se prevenía;

“el marido podrá oponerse al trabajo de la mujer en la inteligencia de que si los cónyuges no llegaban a un acuerdo, resolvería el juez”.

Estas disposiciones y todas las que consignaban cierta supremacía marital en las cuestiones estrictamente civiles fueron derogadas posteriormente.⁵²

Por otra parte el maestro José Dávalos Morales confirma lo señalado por el Dr. De la Cueva, y dice que este código destinaba a la mujer al cuidado de los trabajos del hogar, y que solo si no descuidaba esta tarea que se le imponía podía prestar un trabajo.⁵³

Como podemos notar era necesaria la existencia de una Ley del Trabajo, pues aún cuando la constitución ya había incluido disposiciones protectoras a la mujer trabajadora la ley civil establecía una limitante cuando la trabajadora era casada pues requería ser aprobada su labor en el hogar para que se le permitiera salir a prestar un trabajo remunerado.

Incluso quedaba también sujeta a la autorización de su marido pues si este se oponía se tendría que recurrir al juez para que este decidiera quien tenía la razón, dicha situación dejaba a la mujer casada en total desventaja e injustamente relegada en relación primero con la mujer soltera y después con su marido, afortunadamente los cambios que se estaban dando ya en otras legislaciones de otros países provocó que estas restricciones quedaran derogadas.

⁵² DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit. p.p. 441-442

⁵³ DÁVALOS, José, Ob. cit. p. 290

2.5. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Aún cuando ya la Constitución había incluido la protección del trabajador, hombre o mujer, todavía tuvieron que transcurrir varios años para llegar a una completa reglamentación de las cuestiones que entrañaban las relaciones obrero- patronales, pues aunque los principios relacionados con el contrato de trabajo, el salario la protección al trabajador, los riesgos profesionales, el derecho colectivo, la previsión social y las autoridades del trabajo se habían definido en el artículo 123, se requería una interpretación más amplia y acorde con la realidad social del país .Dadas las circunstancias antes mencionadas es que en 1931 surge la Ley Federal del Trabajo, que reglamentaba el citado precepto constitucional, estableciendo una interpretación con un justo sentido de equilibrio social.

Es en el contenido de ésta Ley donde se contempla con claridad el carácter expansivo del Derecho del Trabajo, al extender su beneficios a varios grupos de trabajadores de entre los cuales tocó a las mujeres trabajadoras.

El maestro Mario de la Cueva respecto a esta ley comenta que fue el resultado de un proceso de elaboración que estuvo precedida de algunos proyectos. Como antecedentes refiere que dentro del propósito de federalizar la expedición de la Ley del trabajo y aún antes de enviar la iniciativa a la de reforma constitucional, la Secretaria de Gobernación convocó a una asamblea obrero–patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y les presento para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo.

Este documento, publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente de la Ley de 1931.

En 1931 la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto, al que ya no se le dio el nombre de código, sino el de ley, fue discutido y ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

Esta Ley, cubrió una etapa importante de la vida económica mexicana, ya que era como el único eslabón entre trabajadores y patrones, por un lado buscaba un acercamiento y por otro dirimir las contiendas que surgieron en los años posteriores a su promulgación.⁵⁴

En esta Ley encontramos ya reglamentadas las normas constitucionales que protegían a la mujer trabajadora, según comenta al respecto el maestro Euquerio Guerrero, quien señala que en esta Ley se establecieron diversas restricciones para el trabajo de la mujer no obstante que le reconocían los mismos derechos y obligaciones que al hombre. Contenía además preceptos especiales tomando en cuenta la excelsa misión que la naturaleza ha conferido a la mujer en el papel sublime de la maternidad y las características correspondientes a los periodos pre y postnatales.⁵⁵

También encontramos que según señala el Dr. Mario de la Cueva en esta Ley se mantuvieron las prohibiciones del trabajo de las mujeres y de los menores en labores peligrosas. En cuanto al trabajo nocturno industrial y comercial después de las diez de la noche estaba prohibido.

Por lo que se refería a la capacidad de la mujer para prestar un trabajo, dice el maestro de la Cueva, se notaba un cierto progreso ya que el artículo 21 decretaba que “la mujer casada no necesitaba consentimiento

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit. p.p. 54-55

⁵⁵ GUERRERO, Euquerio, Ob. cit. p.35

de su marido para celebrar el contrato de trabajo ni para ejercitar los derechos que del deriven”. Consultando al maestro Alberto Briceño Ruiz, nos dice que esta ley recogió las definiciones de la época y la tendencia a considerar la relación patrón-trabajador como un contrato.⁵⁶

Comenta que el imperio de la voluntad resultaba restringido. Que se intentó determinar la presunción de existencia del contrato, entre quien prestara un servicio personal y quien lo recibiera. A pesar de lo avanzado de esta tesis no era suficiente para garantizar a los trabajadores ya que bastaba con que un patrón sostuviera que no había manifestado su consentimiento para que la carga de la prueba recayera al trabajador.⁵⁷

Los cambios que se dieron en esta legislación fueron trascendentes para lograr el reconocimiento de los derechos de la mujer, ya que cada vez más la participación de la mujer dentro del ambiente laboral resultó ser necesaria debido a las condiciones de inestabilidad económica de nuestro país, la mujer tuvo que salir de su hogar para vender su fuerza de trabajo y así contribuir al ingreso familiar. También esta participación de la mujer en el ámbito laboral obligo a que las leyes civiles y electorales fueran modificadas a fin de adaptarse a las nuevas circunstancias que se estaban presentando.

La maestra Ifigenia M. Navarrete nos dice cuales fueron los cambios que se dieron:

“El Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, de 1932, arribó algunas de las metas en cuanto a la igualdad jurídica de la mujer con el varón:

⁵⁶ DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit. p. 436

⁵⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Ob. cit. p.p. 112-113

- Reconoció a la mujer domicilio propio y en el seno de la familia igual autoridad y consideraciones legales para el esposo y la esposa;
- Ambos quedaban facultados para compartir las responsabilidades de los asuntos domésticos y de la educación de los hijos;
- Se reconoció a ésta el derecho de desempeñar cualquier oficio, profesión o trabajo honesto fuera del hogar, y el de administrar y disponer de sus bienes propios y aun los de la sociedad conyugal si así lo hubiese convenido con el esposo;
- Al llegar a la mayoría de edad, independientemente de su estado civil, la mujer estuvo en posibilidad de disponer de su persona y de sus bienes, con capacidad legal para celebrar y adquirir obligaciones.

Con respecto a sus derechos políticos la mujer seguía siendo discriminada, la Ley Electoral de 1946, atribuía el derecho de sufragio activo y pasivo únicamente a los varones. Fue hasta que la iniciativa de ley propuesta por el Presidente de la República, Lic. Miguel Alemán Valdés, que el Congreso de la Unión discutió y aprobó la siguiente adición al Artículo 115 constitucional, fracción I : “En las elecciones municipales participarán las mujeres en igual condición que los varones, con el derecho de votar y ser votadas”, adición que entró en vigor el 12 de febrero de 1947.

Posteriormente en 1952 el Presidente Ruiz Cortines envió al Congreso de la Unión la modificación constitucional para derogar el antes citado artículo 115 de la Constitución fracción I, porque solo se le concedía la participación activa y pasiva en las elecciones municipales y de reformar consecuentemente el artículo 34 de la misma, cuyo texto quedó en los siguientes términos: “Son ciudadanos de la República los varones y las mujeres que teniendo la calidad de mexicanos reúnan, además, los siguientes requisitos..”

Discutida y aprobada la iniciativa y cubiertos todos los requisitos exigidos por la Ley, se publicó el 17 de octubre de 1953, fecha a partir de la cual la mujer pudo disfrutar de sufragio no sólo en lo que atañe a la ciudadanía municipal, sino también a nivel estatal y federal, que dando por lo tanto habilitada, según estipula la Ley, para ocupar toda clase de cargos públicos, sean por nombramientos o por elección popular.⁵⁸

En conclusión podemos decir que por fin en la Ley Federal del Trabajo de 1931, se incluyen ya en forma reglamentaria las normas protectoras a las mujeres trabajadoras, ocupando tal vez mucha de la terminología que empleaba la propia Constitución. En esta Ley encontramos ya la regulación de temas como la permanencia en el trabajo, la indemnización por despido y la responsabilidad por riesgos de trabajo, la regulación de un salario justo e igual para la mujer, toda vez que ésta, ocasionó que su presencia diera luz verde para que los capitalistas siempre deseando incrementar sus ganancias, lo hicieran a costa de la mano de obra femenina pues se aprovechaban dándoles a estas salarios más bajos que a los varones aduciendo que era superior la masculina que la femenina.

Se encargo de reglamentar la protección que debería de tener la mujer durante su maternidad. Igualmente los cambios que se dieron en las disposiciones civiles y electorales fueron marcando poco a poco el cambio de conciencia que había limitado tanto y por durante mucho tiempo a las mujeres.

2.6. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Después de la segunda guerra mundial un fuerte impulso industrial se dio en nuestro país, ya que se encontraron los elementos que constituían los factores de la producción, el capital y el trabajo, pero las disposiciones de

⁵⁸ M. NAVARRETE, Ifigenia, Ob. cit. p.p.107-117

la Ley Federal del Trabajo de 1931 ya no respondían del todo a las necesidades reales de trabajadores y patrones. Igualmente los contratos colectivos ampliaron sus condiciones de trabajo en beneficio de los trabajadores, ya que protegían aisladamente a los trabajadores sindicalizados, en detrimento de la gran mayoría que quedo desprotegida, al no progresar sus relaciones obrero – patronales en igual medida.

Las centrales obreras propiciaron la elaboración de una nueva Ley, cuyo estudio se concluyó en el año de 1968, enviándose el proyecto al Congreso, pero fue hasta julio de 1969 que una mensurada y amplia discusión permitió en el período de sesiones de este último año, la aprobación final de la nueva Ley, que empezó a regir a partir del primero de mayo de 1970.

Con respecto a esta Ley, comenta el maestro Alberto Trueba Urbina que esa Ley laboral supera a la Ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la Ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos.⁵⁹

2.6.1.NORMAS PROTECTORAS DE LA MUJER

El maestro Mario de la Cueva se refiere a que en esta Ley no decidió la reforma de los textos constitucionales; por consiguiente, subsistió la

⁵⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. cit. p. 191

prohibición del trabajo femenino en labores peligrosas e insalubres, el nocturno industrial y el comercio después de las diez de la noche y la jornada extraordinaria.⁶⁰

La maestra Patricia Kurczyn Villalobos, nos indica que la Ley Federal del Trabajo reglamenta el artículo 123, apartado “A”, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Es una Ley Federal porque sus normas son disposiciones básicas aplicables a las relaciones de trabajo en todo el territorio mexicano. Dentro del amplio y acertado análisis que realiza esta autora con respecto a las disposiciones que protegen a las mujeres dentro de la Legislación Laboral. Nos señala que:

-El Título Quinto llamado “Trabajo de las Mujeres”, regula en forma clara y precisa el trabajo de éstas y protege la maternidad.

-Por otra parte el párrafo segundo del artículo 3º de la LFT, establece la igualdad en las relaciones de trabajo, diciendo a la letra “No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

-El artículo 5º frac. XI de la LFT, establece que no son válidas las disposiciones que estipulen “un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad”.

-En el artículo 133, fracción I de la LFT, prohíbe la discriminación ya que señala “Queda prohibido a los patrones: I: Negarse aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo”.

-Se reafirma la igualdad en el artículo 164 de la LFT: “Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres”. La protección a las trabajadoras en las relaciones laborales

⁶⁰ DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit. pp.440-447

no implica quitar derechos, segregar o discriminar a los trabajadores varones.

-La ley aclara que las normas de protección del Título Quinto, tienen una finalidad específica que es la gestación: Artículo 165 de la LFT; “Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental la protección a la maternidad”.

-Las condiciones de trabajo deberán ser iguales en todos los aspectos tanto para los varones como para las mujeres entendiendo que para la ley las condiciones de trabajo son : la jornada, los días de descanso, las vacaciones, el salario, y la participación de las utilidades, según señala el artículo 56 de la LFT:

“Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales sin que puedan establecerse diferencias por raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley”.

-Los patrones que violen las normas de trabajo de las mujeres y de los menores pueden ser sancionados, conforme al artículo 995, LFT: Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se les impondrá una multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general...”.⁶¹

Señala el maestro Jesús J. Castorena, que el contrato de trabajo de la mujer difiere solo en algunos aspectos del contrato de trabajo del varón. Es precisamente el principio de igualdad, entre el trabajo masculino y el femenino que predomina hoy en día, según lo señala el artículo 164 (LFT).

Continúa diciendo que las normas especiales, relativas al trabajo de la mujer se refiere principalmente a un régimen particular de protección

⁶¹ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Ob. cit. p.p. 35-45

contra riesgos. Este régimen se basa en la debida consideración de las diferentes condiciones físicas de la mujer, pero también en su doble calidad y función social de trabajadora, madre y ama de casa. En cuanto al primer aspecto se trata esencialmente de la prohibición de ciertas actividades y de un régimen especial de la jornada.

Las diferencias a que se hace alusión son:

Prohibiciones: en el trabajo nocturno y trabajo subterráneo en las minas.

Beneficios: descanso semanal entre el trabajo, jornada reducida, especialmente para la mujer embarazada.⁶²

Después de lo expuesto por los diferentes autores consultados podemos decir que la existencia de las normas protectoras de la mujer en nuestra Ley Federal del Trabajo son grandes logros que como hemos comentado se fueron obteniendo dada la gran participación de la mujer en los centros laborales.

Sin embargo, dichas disposiciones siguen sin ser observadas en la practica, pues es constantemente visto que la mujer trabajadora muchas veces aún sabiendo los perjuicios se pueden causar a si mismas trabajan sin los beneficios que la Ley les otorga, incluso en la situación de los primeros meses de embarazo, produciendo en muchas ocasiones abortos y un estado de gravedad en la mujer por el desgaste que sufre en su jornada laboral.

Es importante señalar que la mujer, como colaboradora del hombre en el trabajo, o bien realizando el trabajo para subsistir en forma individual o para el sostén del hogar en donde es la cabeza, aún cuando la igualdad de los sexos se pregona en todos los ámbitos, es necesario todavía que en materia de trabajo, se exija la aplicación de las disposiciones que consagra la Ley del Trabajo en cuanto a la protección de la mujer trabajadora, en razón de su condición de madre, y señalando la

⁶² CATORENA. J., Jesús, Manual de Derecho Obrero, Porrúa, México, 1973. p. 1984

prohibición de trabajo en ciertos lugares, no porque la mujer no tenga la capacidad para realizarlos sino por la índole de los mismos, que no son propios para el desempeño de la mujer.

2.7. REFORMAS CONSTITUCIONALES DE 1974

Hacemos mención de estas reformas porque fueron trascendentes para la protección de la mujer trabajadora logrando que se le reconociera su igualdad con el hombre, incluso dio origen a cambios en otras legislaciones y sobre todo en la laboral.

El maestro Alberto Briceño Ruiz nos dice que, “durante el gobierno del presidente Echeverría, el precepto constitucional, Art. 123, fue modificado en tres ocasiones , por decretos publicados el 14 de febrero de 1972, el 31 de dic. de 1974 y el 6 de febrero de 1975, para hacer efectiva la prestación de habitación para los trabajadores. Adecuar el derecho de las mujeres al requerimiento de los tiempos modernos y ampliar el ámbito de jurisdicción a los tribunales federales del trabajo .Con respecto a la reforma del 31 de diciembre de 1974, comenta el maestro Briceño que después de muchos años de incesantes luchas, las mujeres lograron una plenitud de derechos laborales, con relación al varón, al modificarse las fracciones II; VI. XI, XV, XXV. y XXIX del artículo 123, por Decreto del Congreso de la Unión del 27 de diciembre de 1974.Señala que debido a los adelantos de la civilización y a la participación de la mujer en la ciencia y técnica, los principios que se habían incluido en la Constitución de 1917 resultaban lesivos e impedían

una protección adecuada, por lo cual, por medio de diversas organizaciones exigieron las reformas al precepto constitucional.”⁶³

Consultando al Doctor Mario de la Cueva, nos dice de las reformas de 1974 que, la influencia creciente de la mujer en la vida nacional y universal, determinó al poder ejecutivo en el año de 1953, a dirigirse al poder revisor de la constitución proponiendo la reforma del Art. 34 de la Carta Magna, a efecto de otorgar a las mujeres la categoría de ciudadano y el ejercicio de los derechos políticos. Esta primera reforma culminó con la de 1974, que consignó en el artículo cuarto de la Constitución la igualdad plena de hombre y de la mujer, y como consecuencia de ella las modificaciones necesarias en el Código civil, en la Ley de Población, en la de Nacionalidad y Naturalización y en al Ley de Trabajo.

Las únicas normas particulares para el trabajo de las mujeres que subsisten en la legislación laboral, se relacionan con la defensa de la maternidad. El Dr. Mario de la Cueva señala que las reformas al Art.123 constitucional en materia del trabajo de las mujeres fueron:

- La fracción II, suprimió la prohibición de las labores peligrosas e insalubres y del trabajo nocturno;
- La fracción XI, borró la prohibición de la jornada extraordinaria;
- La fracción V, con una comprensión cabal de las exigencias de la maternidad, postuló los principios siguientes:
 - durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan “un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación”;

⁶³ BRICEÑO RUIZ, Ob. cit. p.87

- gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto , “debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo “;
- en el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos;
- La fracción XV, impuso a las empresas la obligación de adoptar las medidas de higiene y seguridad y organizar el trabajo de tal manera, que “resulte la mayor garantía para la salud y la vida del producto de la concepción”;
- La fracción XXIX, introdujo como seguro obligatorio el de guardería infantil.

Por lo que se refiere a las reformas que sufrió la Ley Federal del Trabajo de 1970, con motivo de las reformas antes mencionadas fueron según el Dr. de la Cueva, la creación del capítulo Quinto denominado “Trabajo de las mujeres”,

Con estas reformas el legislador de 1974, derogó los Art. 166, 168 y 169, para reproducir las prohibiciones constitucionales, y creó un nuevo Art.166 para las labores peligrosas o insalubres, el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria, y modificó la frac. I del Art. 170.

Continúa señalando el maestro Mario de la Cueva que al derogarse el Art. 166, el legislador comprendió que la igualdad política y jurídica de los sexos no significa igualdad física y biológica. Sin embargo solo se reprodujo la idea que ya se había plasmado antes en la Ley de 1970.

Las normas para la protección de la maternidad subsistieron, con la sola modificación de la frac. I del Art. 170 que en esencia fue solo un cambio de estilo.

Concluye señalando que las reformas fueron las siguientes:

- Se suprimieron de las fracciones IV y XII del Art. 5° las referencias a la jornada extraordinaria y al trabajo nocturno de las mujeres:

- Se agregó la fracción XXVII al Art. 132 para imponer a los patrones la obligación de proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos;
- En la fracción primera del Art. 133 se prohibió a los empresarios "negarse a aceptar trabajadores por razón de su sexo";
- En el Art. 423, frac. VII se suprimió la obligación de incluir en el reglamento interior de trabajo la mención de las labores insalubres o peligrosas que no podrían desempeñar las mujeres;
- Se reformaron las fracciones III y IV del Art. 501, a fin de otorgar al viudo los mismos derechos que correspondían a la viuda en los casos de muerte del trabajador por riesgo de trabajo.⁶⁴

Podemos concluir que estas reformas fueron el resultado de las luchas de las mujeres trabajadoras, cuya presencia en las distintas áreas laborales ya es innegable y cada vez mas fuerte, pues los adelantos tecnológicos y los grandes desarrollos de las empresas han dado lugar a que labores que únicamente estaban destinadas tradicionalmente para los varones ahora las mujeres han sido aceptadas para realizarlas, incluso algunas veces con mayor calidad. Debido a estas circunstancias es que los patrones han tenido que modificar sus reglamentos interiores de trabajo ya que requieren dar a sus trabajadoras las condiciones laborales establecidas tanto en las disposiciones legales, como lo es la jornada, la igualdad en el salario devengado, las medidas de seguridad e higiene etc.

Las leyes laborales protegen a la mujer durante el embarazo, así como en la etapa de lactancia pues no se le podrá obligar a realizar esfuerzos físicos que pudieran ocasionar algún problema al feto, o bien también deberá evitar estar en contacto con sustancias o gases peligrosos, dentro

⁶⁴ DE LA CUEVA , Mario, Ob. cit. p.p. 440-442

de estas normas protectoras también hay un fondo de protección desde el punto de vista científico. Sin embargo aún hacen falta más normas protectoras que no solo se limiten únicamente a proteger a la mujer en sus períodos pre y postnatales, si no que vayan mas allá, ya que la mujer es la encargada de formar y velar por el bienestar tanto de sus hijos como de su familia en todos los aspectos ya sea que tenga o no hijos.

CAPITULO 3

Duración de las Relaciones de Trabajo y los Derechos de la Mujer Embarazada desde el Punto de Vista laboral

3.1. La Naturaleza Jurídica de la Estabilidad en el Trabajo

La vida de una persona, está influenciada por distintos factores que lo rodean, y uno de esos factores es el trabajo, al que se le dedica gran parte del tiempo del cual goza el ser humano durante su existencia, dado que requiere cubrir sus necesidades económicas, esta situación ha sido necesariamente regulada por las normas jurídicas laborales, el hombre o mujer trabajador inevitablemente requiere tener la seguridad de que al aceptar una relación de trabajo ésta le dará a futuro la tranquilidad de adquirir derechos que lo o la protejan en su aleatorio porvenir.

Las legislaciones laborales en todos los países han tenido que incluir en sus leyes, normas protectoras de dicha situación a la cual se le llama "estabilidad". El tiempo es uno de los factores que está presente en esta figura, ya que el trabajador está obligado a permanecer en su lugar de trabajo por haberse comprometido a ello mediante un contrato en donde manifestó su consentimiento o a falta de éste por la relación de trabajo que se entiende por aceptada y que ha dado origen a derechos y obligaciones.

De tal suerte es que nos encontramos que la estabilidad implica, lo que se refiere a la permanencia del trabajador en su empleo, así como la suspensión temporal o definitiva de la relación de trabajo que más adelante también trataremos.

Para poder llegar a establecer la naturaleza jurídica de la estabilidad es necesario referimos a la esencia de esta figura del derecho laboral como norma protectora del trabajador.

En opinión del autor **Carlos Reynoso Castillo**, por lo que se refiere a la permanencia de las relaciones de trabajo nos dice que “existen dos corrientes las flexibilizadoras y las que van en contra de estas, son varios los argumentos que permiten a las propuestas flexibilizadoras apoyar sus ideas, por ejemplo: se señala que en materia de estabilidad laboral, el régimen del despido no permite a las empresas poder hacer los ajustes de personal que el entorno le exige, existiendo un régimen protector y rígido para los trabajadores lo cual indirectamente también los perjudica. Igualmente en materia de contratación, el principio general de duración de las relaciones de trabajo sigue siendo el que da lugar a que dichas relaciones se pacten solamente por tiempo indeterminado, y solo de manera excepcional con alguna otra duración; tal situación inhibe a las empresas para contratar por un período corto nuevos trabajadores, ya que podrían tener consecuencias legales y económicas que la empresa no podría enfrentar al momento que quisiera prescindir de los trabajadores.

Se refiere a las ideas que van en contra de la flexibilidad, expresa que estas centran su argumentación en la inalterabilidad que existe en el derecho el trabajo y que le es consubstancial, sobre todo por lo que se refiere a ciertos principios que son pilares de tal disciplina jurídica, por ejemplo romper el principio de que las relaciones de trabajo deben ser por tiempo indeterminado, aceptando de esta manera un mayor número de casos de excepción para celebrar contratos con una duración limitada.

Asimismo, el cambio o modificación de las condiciones de trabajo, entre las cuales se encuentran la duración y el horario de trabajo”.⁶⁵

El Dr. Alberto Trueba Urbina, expone que “en las relaciones de producción y en toda la actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de él y de su familia en el régimen de explotación capitalista, pues es bien sabido que antes del nacimiento del derecho del trabajo, tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patrones, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias.

La lucha por la conservación del empleo contribuyó a conservar el régimen de la explotación, pues ante todo los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir en unión de su familia: esto originaba la pérdida de su libertad en sus relaciones laborales, pues se veían obligados o más bien constreñidos a aceptar la imposición patronal, todo al amparo de la libertad de trabajo y del ficticio principio de autonomía de la voluntad convertido en instrumento de dictadura de los empresarios”.⁶⁶

Como podemos ver la estabilidad es un principio que se refiere al derecho de inmovilidad que va adquiriendo el trabajador en una relación laboral a través del tiempo que dure dicha relación. El trabajador ha luchado por el reconocimiento de este principio defendiendo su fuente de subsistencia a la cual le dedica en muchos casos gran parte de su existencia, es por eso que el Estado ha tenido que intervenir dictando

⁶⁵ REYNOSO CASTILLO, Carlos, Permanencia de las Relaciones de Trabajo, UAM Atzacapotzalco, 1997, MÉXICO. pp. 16-19

⁶⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. cit. p. 296

normas protectoras a la estabilidad del trabajador en su empleo, buscando equilibrar los intereses de las partes.

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

Continúa diciendo el maestro Italo Morales, que todos los trabajadores por el simple hecho de encontrarse bajo la prestación subordinada de servicios, tienen el derecho a que se les aplique un régimen de estabilidad, el cual les asegure que durante el periodo de desempeño de sus actividades, no tendrán el riesgo de la separación, implica la pérdida del sueldo que les permita subsistir con su familia. Finalmente dice este autor que todos los trabajadores, por el simple hecho de reunir esa calidad, están en el derecho de exigir una certidumbre absoluta sobre la vigencia de sus contratos, que les permita desarrollar sus labores sin temor a separaciones injustificadas. Resume en los siguientes puntos sus conclusiones al respecto:

- Mediante la estabilidad se garantiza a los trabajadores su permanencia en el puesto.
- La aplicación de este régimen tiene por objeto evitar la separación injustificada de los trabajadores.
- Subsiste durante la vida laboral del asalariado.
- Su aplicación le permite obtener los beneficios que se derivan de una permanencia prolongada en el puesto (mayor capacitación, ascensos, mejores oportunidades en el trabajo, etc.)
- Implica una seguridad en el trabajo que le brinda al trabajador la oportunidad de percibir un salario en beneficio de él y su familia.
- Se aplica estrictamente a núcleos determinados o trabajadores permanentes, cuando reúnen las condiciones previstas por la ley.

-Jamás admite su aplicación en vínculos laborales no permanentes”.⁶⁷

De acuerdo con lo anterior a nuestro parecer el principio de estabilidad le permite al trabajador combatir la inseguridad de su presente inmediato y su incierto futuro de no tener los recursos suficientes para enfrentar las adversidades de la vida diaria así como la vejez. Es por eso que las normas protectoras del mismo se centran en garantizarle al trabajador que de presentarse la terminación de la relación laboral él no quede desprotegido, estableciendo claramente las causas por las cuales podrá darse por terminada dicha relación y obligando al patrón a darle una liquidación justa que corresponda al tiempo laborado. La estabilidad en el empleo que tiene un trabajador, despierta en él la tranquilidad para poder desempeñar su labor y además de hacerla sentir cada vez más ligado a los intereses de la empresa por el transcurso del tiempo que vaya permaneciendo en ella, así como ir disfrutando de los beneficios a los cuales va teniendo derecho por su permanencia en su puesto.

Estudiando también al profesor **Juan Soto Cerbon**, éste autor indica que “en la Ley Federal Laboral, la vigencia de la relación de trabajo está regulada por el llamado principio de estabilidad, que significa que la relación subsiste de forma indefinida, salvo en los casos de excepción que la misma ley permite.

El problema nace de la aplicación irrestricta del principio de estabilidad de la relación laboral, cuando éste se entiende como inmovilidad, como derecho irrevocable al trabajo, es un derecho y nunca una obligación, y menos social, desde el punto de vista jurídico y en su manifestación en la empresa. Afirma que desde el fuero interno del ser humano, el trabajo, es un deber natural que se le impone moralmente, mediante el

⁶⁷ MORALES SALDAÑA, Hugo Italo, La Estabilidad en el Empleo, Trillas, México, 1987. pp. 15-20

cual al mismo tiempo que cumple con sus necesidades personales, contribuye directamente al progreso y elevación cultural así como moral de la sociedad en que vive.

El hombre trabajador dentro de la relación laboral en la empresa y para la cual debe aplicarse el principio de estabilidad citado, mientras voluntariamente realiza su labor y cumple con su área de responsabilidad recibe los beneficios de ésta.

A la vez el maestro Soto Carbon cuestiona la igualdad de protección de los efectos de esta figura diciendo que ¿cuál es la alteración que sufre ese principio si el trabajador libremente decide incumplir o provocar un daño a la empresa, procurando no caer en la formalidad externa de la causal por la que puede rescindírsele su contrato de trabajo? ¿Es lícito que a partir de ese momento la empresa se dedique a vigilar que este trabajador deje de engañarla o que pueda llegar a encontrarse en alguno de los presupuestos de la ley, para rescindirle su contrato y la relación laboral?

Pues bien, si por efectos de la estabilidad debe de prevalecer la relación laboral, aún en contra de la voluntad expresa, no ya del trabajador, sino en contra de la voluntad de la empresa. ¿Cuál es el origen, el contenido y significado real de un principio que en nuestra ley se ha establecido como absoluto?, la estabilidad puede contradecir una serie de presupuestos de la relación laboral y de la personalidad y actitud ética del trabajador y de la empresa”.⁶⁸

En relación con el cuestionamiento que hace el autor antes citado, estamos de acuerdo en que si existe la posibilidad de que el fin de la estabilidad

⁶⁸ SOTO CERBON, Juan, Teoría General del Derecho de Trabajo, Editorial Trillas, México, 1992. pp. 114-115

se vulnere pues en la realidad es cierto que existen casos en que los trabajadores conociendo los beneficios de protección que la ley les otorga sobre la permanencia en sus puestos abusan de ellos y se mantienen cometiendo faltas al reglamento de trabajo constantemente pero siempre evitando caer dentro de las causales que podrían determinar la terminación de la relación de trabajo, quedando el patrón sin la posibilidad de prescindir de los servicios de un mal trabajador. Afortunadamente éstos casos son las excepciones de ahí la permanencia de éste principio en nuestra legislación que protege a la mayoría de los trabajadores que si se esfuerzan por mantenerlo.

Para el maestro **Euquerio Guerrero**, “al hablar de estabilidad en el empleo no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pudiera separársele ni aún con causa justificada, pues este criterio habría sido contrario a los más elementales principios de equidad y, además, desnaturalizaría la relación de trabajo. Efectivamente, por el contrato de trabajo no se adquieren derechos patrimoniales sobre el empleo; hay un convenio de ejecución continuada, en que el obrero pone su energía material o intelectual al servicio del patrón, y éste la emplea para realizar el fenómeno de la producción pagando por ello, al empleado, la remuneración llamada salario

Dice que lo que el empleado quiere es conservar su fuente de trabajo, en tanto que rinda el servicio que se le demanda. Las ideas sobre seguridad social y la realidad laboral exhiben que la estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral. Se llega a sostener el derecho absoluto del empleado a ser reinstalado o bien se busca algún medio compensatorio o

equivalente al pago de daños y perjuicios, como es la indemnización por despido”.⁶⁹

El catedrático **Roberto Muñoz Ramón**, se refiere a este tema haciendo el siguiente análisis, señala que “el hombre trabaja para satisfacer sus necesidades fisiológicas, psíquicas y sociales, consecuentemente, para desarrollar plenariamente su de ser humano cumpliendo con su autentico destino. Pero además de satisfacer sus necesidades por medio del trabajo, el hombre necesita certeza y seguridad de que va a seguir contando con ese trabajo, para tener resuelta la azorante preocupación de cómo se va a agenciar los satisfactores de sus futuras necesidades pudiendo libre de penurias y del miedo disfrutar de holgura para desarrollar plenamente sus energías potenciales igual que de sus posibilidades creadoras.

Dice este autor que la certidumbre en el presente así como en e futuro se manifiesta en el ámbito de nuestra rama jurídica, como permanencia de la relación de trabajo como estabilidad en el trabajo. La estabilidad en el trabajo implica, en términos generales y doctrinales, solidez de las relaciones de trabajo de seguridad plena de que en el presente lo mismo que en el futuro, la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y de sus familiares no dependerá de la arbitrariedad ni del capricho de los patrones. La estabilidad es un derecho que se le otorga al trabajador y no una obligación que se le imponga. Si la estabilidad fuera una obligación sería una forma enmascarada de esclavitud-obligación del trabajador de prestar sus servicios a un mismo patrón durante toda su vida”.⁷⁰

Concluyendo al respecto, de acuerdo con lo expresado por los autores consultados podemos determinar que la naturaleza jurídica de la estabilidad en

⁶⁹ GUERRERO. Euquerio, Ob. cit. pp. 89-90

⁷⁰ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo II, Porrúa , México 1983. pp. 281-302

el empleo tiene su esencia en la garantía de la permanencia del vínculo jurídico que une al trabajador a su empleador, y a su fuente de trabajo. La estabilidad pretende también proteger al trabajador contra los efectos posteriores a la ruptura de la relación de trabajo ya que esta resulta generalmente grave porque implica reales dificultades para recuperarlo por causas como es la edad, el estado civil en el caso de las mujeres, así como la discriminación por ser madres. Este es un problema que actualmente tiene gran importancia porque en nuestro país no existen programas de ayuda para aquellos que se quedan sin empleo, debiendo en tales circunstancias enfrentarse al desamparo económico ya que a veces se agotan los recursos que se le entregaron en su liquidación, además de que él y su familia pierden la protección del seguro social del cual gozaba mientras estaba vinculado a una relación de trabajo.

Por eso es importante que los legisladores dicten nuevas normas que sean aplicables a estas circunstancias que atraviesan muchos mexicanos creando por ejemplo el seguro de desempleo que ya existe en otros países, extender por mayor tiempo la protección de la seguridad social incluso dejársela en forma definitiva para aquellos trabajadores que hayan aportado suficientes cotizaciones y que son despedidos sufriendo la pérdida de la misma justo cuando más la requerían.

3.2. Duración de las Relaciones Trabajo

De acuerdo con nuestra legislación laboral la duración de los contratos laborales es lo que determina la estabilidad de la que gozará el trabajador en su empleo y de la permanencia de éste en el.

El maestro **Carlos Reynoso Castillo** comenta que “la idea de permanencia en el trabajo ha tomado la forma, en alguna medida de estabilidad en el empleo. Es importante para el derecho del trabajo,

regular con cierto cuidado las características que debe asumir la duración de la relación de trabajo desde su inicio; en este sentido es que existen criterios claros en cuanto a las reglas que deben observarse, por lo que se refiere al tiempo que durará la relación laboral esta no queda sujeta al arbitrio de las partes de acuerdo a lo que señala el Art.35 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

“Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

El marco legal de la duración de las relaciones de trabajo pretende limitar, y a veces erradicar, la discrecionalidad del empleador en la determinación de cuánto tiempo durará la relación laboral, al establecer como normas de estricto cumplimiento, "el sistema de duraciones" a observar.

Para este autor el sistema que en México la LFT ha asumido, reconoce la existencia de cuatro modalidades contractuales expresas y una modalidad tácita, en materia de duración, las modalidades expresas son aquéllas en las cuales se ha celebrado un acto jurídico, en éste caso un contrato de trabajo, en el cual, como el nombre lo indica, de manera expresa se ha señalado el tipo de duración a que han de sujetarse las partes; por tiempo indeterminado, por tiempo determinado, por obra determinada y por inversión de capital determinado. La falta de un pronunciamiento expreso respecto a la duración de la relación laboral da como consecuencia en términos de la LFT, que se considere como tiempo indeterminado una situación en tales circunstancias.”⁷¹

El autor **Roberto Muñoz** opina que “existe íntima conexión de la estabilidad en el trabajo con la duración de las relaciones laborales. Expresa

⁷¹ REYNOSO CASTILLO, Carlos, Ob. cit. pp. 25-30

que conforme a su duración ya lo dispuesto por el artículo 35 de la LFT, las relaciones de trabajo, en general pueden ser: por tiempo indeterminado, por tiempo determinado, y por obra determinada. Existe el principio de que todo hombre que aspira a laborar en una empresa lo hace para tener la certeza y seguridad en el presente y en el futuro y la presunción de que las empresas se establecen para producir o distribuir bienes o servicios de manera permanente, el artículo 35 de la LFT, en su parte final, prescribe: "a falta de estipulaciones expresas, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado"

Indica que una de las consecuencias prácticas de la aplicación de esta regla general, consiste en que cualquier trabajador que inicie a prestar sus servicios, sin ninguna aclaración respecto al tiempo en que va a trabajar, se estimará que su relación de trabajo es por tiempo indeterminado. Por lo que se refiere a las otras formas de duración en las relaciones de trabajo, comenta que la ley también tiene presente que en ocasiones el empresario, además de sus trabajadores de planta, requiere los servicios eventuales de trabajadores por alguna causa extraordinaria y transitoria que se presenta. Ante la necesidad de trabajadores eventuales, la Ley prevé dos formas de relaciones transitorias: la de tiempo determinado y la de obra determinada.

Concluye este autor que la relación de trabajo por tiempo indeterminado sin fecha fija de disolución, constituye la regla general. A los trabajadores ligados por una relación de trabajo por tiempo indeterminado, la ley, Art. 132,

fracción X, 156, 158 y 162, los denomina trabajadores de planta.

Los trabajadores de planta pueden ser de planta permanente o de planta de temporada. Los trabajadores de planta permanente son los que prestan sus servicios durante todos los días laborables del año.

Los trabajadores de planta de temporada son los que, por así requerirlo las necesidades, sólo prestan sus servicios durante determinado tiempo períodos de cada año, por ejemplo los azucareros en las zafras, o los cosechadores de fresa”.⁷²

Refiriéndose a este tema el autor **Juan Soto Cerbon** explica que” por lo que toca a la duración de la relación laboral desde el punto de vista del trabajador, su condición de persona libre, responsable y supuestamente madura le indicará el tiempo que, de acuerdo con sus conveniencias personales, familiares y sociales, deberá estar sujeto a una relación de trabajo. Indica que desde el punto de la decisión personal del trabajador, no hay objeción en que el contrato de trabajo o la relación laboral puedan ser para obra o tiempo determinado, o para un compromiso al que no se le fije duración o término. El trabajador de acuerdo con sus intereses y de conformidad con la empresa, podrá convenir responsablemente estas circunstancias de duración.

Precisamente por considerar la madurez y responsabilidad del trabajador, no aceptamos que por decreto legal se esgrima un principio que coarte su libertad y le prive de su decisión voluntaria de ser contratado por obra o tiempo determinado, según lo establece el Art. 35 de la LFT.

Continúa diciendo el profesor Soto Cerbon que en principio ninguna empresa se organiza para tener la posibilidad de romper las relaciones laborales con sus trabajadores; esto sería una puerilidad que so pretexto de atacar algunas tendencias de liberalismo individualista como filosofía empresarial, que definitivamente son nocivas, se considera tan válida como

⁷² MUÑOZ, Roberto, Ob. cit. pp. 275-284

presupuesto del derecho laboral la estabilidad absoluta, y se desconociera que la institución empresarial tiene fines sociales y políticos diversos de su objetivo económico, y que por lo tanto, pueden ser procedentes tales limitaciones a la duración ya la estabilidad de la relación laboral".⁷³

El profesor **Euquerio Guerrero**, considera que puede establecerse una amplia clasificación de los contratos de trabajo, en relación con su duración, que abarcaría dos ramas fundamentales : el contrato por tiempo indefinido que

es la regla general, y el contrato por obra determinada en el que podrían agruparse las diversas formas de contratación, en las que existe la característica, de que se trata de labores sólo desempeñadas mientras subsiste la obra por realizar, como desahogar el recargo de trabajo existente, el arreglo de una descompostura, etc. La intención del legislador mexicano para establecer como normal el que los contratos de trabajo fueran por tiempo indefinido o, parece evidente con los textos de los artículos 35 y 39 que a la letra dicen: " Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia" .

Continúa diciendo que los tratadistas nacionales y extranjeros se inclinan también por reconocer la superioridad del contrato por tiempo indefinido y es claro que así ocurra, ya que siendo la relación de trabajo una, liga profundamente humana que vincula al trabajador y a su familia con miras al futuro, lógicamente el hombre que aspira a laborar en determinada empresa lo hace para labrar su propio porvenir, con tanta mayor razón, si en la evolución de la contratación colectiva de trabajo, el tiempo de servicios va siendo un elemento básico para regular mejores prestaciones de trabajo.

⁷³ SOTO CERBON, Juan, Ob. cit. pp. 114-119

Algunos patronos temen la celebración de contratos por tiempo indefinido, pues la liga que se forma resulta casi indestructible. Al hombre que trabaja honestamente debe considerársele salvaguardado de los vaivenes del futuro y en la aplicación de la Ley debe convenirse que el patrono necesita cierta ductilidad para despedir a trabajadores ineficientes, inescrupulosos o impuntuales. Los contratos colectivos por ningún motivo deben amparar al elemento malo del gremio de trabajadores, pues entonces se vuelven arma de opresión ya no sólo para el patrón, sino para el trabajador mismo y, en último análisis, para la sociedad, que resiente en cada momento las deficiencias en la organización del trabajo.⁷⁴

De acuerdo con los autores examinados, concluimos que nuestra ley laboral es protectora del derecho de estabilidad al que todo trabajador tiene derecho y que esa protección se establece en que es obligatorio para el patrón definir al momento de iniciar la relación laboral la duración de la misma ya que de lo contrario la ley protegiendo los intereses del trabajador determina que esta será considerada por tiempo indeterminado. De no hacerse así, además de no observarse el derecho de permanencia en el trabajo, el trabajador no podría saber en que calidad se encuentra prestando sus servicios y si conviene a sus intereses aceptar un contrato cuya duración no ha sido determinada.

Por otro lado se hace notar que la voluntad del trabajador esta presente al momento de iniciar una relación laboral pues es él quien tiene finalmente la libertad de aceptar o no la duración de ésta. La relación laboral por tiempo indeterminado es precisamente la que le da mayor seguridad al trabajador acerca de su futuro, pues adquiere los beneficios que la misma ley le concede por el transcurso del tiempo que dure en la

⁷⁴ GUERRERO, Euquerio, Ob. cit. pp. 95-107

empresa prestando sus servicios como es la prima de antigüedad, la jubilación del Seguro Social etc.

Las otras formas de relación de trabajo con duración determinada que la Ley contempla se refiere a la permanencia de los trabajadores en su puesto pero solamente mientras subsista la necesidad para la que fueron contratados, (por ejemplo los que son contratados solo por la temporada navideña), los cuales adquieren beneficios muy limitados en comparación con un trabajador cuya relación de trabajo se pacta por tiempo indefinido como puede ser el pago de aguinaldo, de vacaciones etc. En estos casos la duración de la relación laboral no está sujeta totalmente a la decisión de las partes, sino a la naturaleza del trabajo.

3.3.Suspensión de la Relación de Trabajo

Expresamos en el tema antes comentado, que el dar seguridad al trabajador en su empleo es uno de los fines principales del Derecho del Trabajo, que consiste en la permanencia del trabajador en el mismo.

En el momento en que surge la relación de trabajo, tanto el patrón como el trabajador asumen derechos y obligaciones que en caso de incumplimiento pueden traer como consecuencia la rescisión o terminación de esa relación, por lo cual es importante determinar cuando opera la figura de la suspensión de la relación de trabajo, sus causas y la duración de la misma, establecida en la LFT cuyas disposiciones protegen al trabajador contra las circunstancias que pueden surgir y que lo afecten de tal modo que le impidan temporalmente la realización de sus funciones.

El maestro **Roberto Muñoz** dice respecto a la suspensión de la relación de trabajo que, es frecuente que surjan determinados acontecimientos transitorios que les impiden a los sujetos de la relación de trabajo cumplir con sus obligaciones o ejercitar sus derechos. No es raro que el

trabajador por alguna causa, por ejemplo por enfermedad, se vea imposibilitado de cumplir con su obligación de prestar el trabajo; o el patrón por alguna otra causa; verbigracia: inundación de las instalaciones fabriles, no pueda recibir el servicio. Ante los obstáculos que les impiden temporalmente al trabajador o al patrón cumplir con sus obligaciones o ejercitar sus derechos, tendría que disolverse el vínculo laboral.

Con el fin de evitar esta disolución, y proteger la estabilidad en el trabajo, el legislador introdujo en nuestra rama jurídica un instrumento técnico auxiliar consistente en la "suspensión de la relación de trabajo". Afirma que la frase antes citada es objetable en razón de que no se suspende la relación sino lo que se suspende son algunos de sus efectos. Precisa que la relación de trabajo continúa, lo que sucede es que durante cierto lapso de tiempo se suspenden los deberes, y sus correlativos derechos, de prestar el servicio y pagar el salario. Opina que la suspensión, en razón de su propia naturaleza, es temporal. No se puede concebir jurídicamente la suspensión definitiva de la relación de trabajo, porque, en este supuesto, se trataría de una disolución. Resume de lo anterior que la suspensión de la relación de trabajo consiste en que, continuando el vínculo laboral, cesan temporalmente los efectos de algunos de los derechos y deberes que la integran.

Por lo que se refiere a las causas que dan lugar a dicha suspensión el autor citado expresa que, son aquellos acontecimientos que al presentarse imposibilitan temporalmente el cumplimiento y ejercicio de alguno de los derechos y deberes integrantes de la relación de trabajo. Es fácil advertir que un acontecimiento para que configure una causal de suspensión debe reunir los dos requisitos siguientes: 1) Que imposibilite el ejercicio y cumplimiento de los derechos y deberes laborales y 2) Que la suspensión sea temporal.

Expresa que de acuerdo con nuestra Ley Federal del Trabajo las causas de suspensión que reglamenta, podemos clasificarlas según que afecten al trabajador, al patrón o a la empresa, de la manera siguiente:

Causas que afectan al trabajador:

- a) Incapacidad temporal (Arto 42-11)
- b) Enfermedad contagiosa (Arto 42-1)
- c) Privación de la libertad (Arto 42-111 y IV)
- d) Servicios y cargos públicos y sociales (Art.42-V y VI)
- e) Falta de documentos (Arto 42-VII)
- f) Maternidad (Arto 170)
- g) Caso fortuito y fuerza mayor (Arto 4-I,a)

Causas que afectan al patrón:

- Incapacidad física o mental (Arto 427-1)
- Muerte (Arto 427-1)

Causas que afectan a la empresa:

- a) Fuerza mayor o caso fortuito (Art. 427-1)
- b) Falta de materia prima (Art.427-1I)
- c) Exceso de Producción (Arto 427-111)
- d) Incosteabilidad (Arto 427 -IV)
- e) Falta de Fondos (Art.427-V)
- f) Falta de ministración de fondos por parte del estado (Arto 427 -VI)
- g) Huelga (Art.447)

En cuanto a la duración de la suspensión, el maestro Roberto Muñoz señala que el momento del inicio de la suspensión de la relación de trabajo varía según la causa que le de origen. Es obligación de los trabajadores, dispone la fracción V, del artículo 134, "dar aviso inmediato al patrón, salvo

caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir al trabajo". Por otro lado las consecuencias de la suspensión dice este autor, la regla general, con algunas excepciones, de acuerdo con lo dispuesto por el primer párrafo del artículo 42 de la Ley, consiste en que las causas de suspensión traen como consecuencia la cesación" de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el patrón y el trabajador". La suspensión de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, así como de los derechos correlativos es temporal".⁷⁵

En opinión del Doctor Mario de la Cueva, se refiere a suspensión como, "una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo. Determina que la suspensión se vincula íntimamente con la idea de estabilidad en el trabajo, más aún, puede afirmarse que por lo menos en el campo de las relaciones individuales de trabajo, su finalidad principal es la defensa del trabajador contra ciertas circunstancias que podrían provocar la disolución de las relaciones.

Afirma que, es una institución que conserva la vida de las relaciones de trabajo, no obstante la no prestación del servicio. Estas reflexiones nos transportan a la declaración de que nos hallamos frente a un derecho de los trabajadores, por lo tanto, ante una institución que ratifica la idea del derecho del trabajo como el estatuto de y para la clase trabajadora. Considera que es una institución necesaria, pues siempre surgirán circunstancias que impidan al hombre la prestación de su trabajo; cuando presenten un carácter temporal entrará en juego la idea de la

⁷⁵ MUÑOZ RAMON, Roberto, Ob. cit. pp. 274-287

suspensión, a fin de defender la estabilidad y evitar la disolución de las relaciones de trabajo. Sería injusto y contrario al principio de estabilidad, decretar que una enfermedad transitoria ,disolviera la relación, pero tampoco era posible ignorar la falta de prestación del trabajador e imponer, salvo casos particulares, como los riesgos de trabajo, la obligación de pagar el salario.

Concluye al respecto:

- a) La suspensión no solamente no produce la disolución de la relación de abajo, sino al contrario, su finalidad es mantenerla viva, en estado latente o estático, dentro del propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que la produjo y pueda surtir nuevamente todos sus efectos
- b) Su función consiste, según el Art. 42 de la LFT, en la suspensión, del lado del trabajador, de la prestación del trabajo y del patrono, de la obligación de pagar el salario, esto es, el efecto fundamental es la suspensión de la prestación del trabajo y como consecuencia de ella, el pago del salario.
- c) La suspensión tiene un carácter temporal.
- d) Al concluir la causa que le dio origen, se reanudan los efectos de la relación, por lo tanto, el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrono pagará el salario.⁷⁶

En nuestro enfoque la figura de la suspensión de la relación de trabajo como señalan los autores analizados, es una forma de proteger al trabajador para que al presentarse alguna de las causas enunciadas en la ley continúe con su fuente de ingresos, pues toda persona está sujeta a sufrir acontecimientos que en un momento de su vida puedan dar lugar a que el trabajador no este en posibilidad de prestar sus servicios al

⁷⁶ DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit. pp. 234-236

patrón. Durante el tiempo que dicha suspensión y siempre y cuando se cumplan los requisitos señalados por la Ley el trabajador podrá estar tranquilo de que no perderá su fuente de ingresos y que al pasar la eventualidad que sufrió podrá reintegrarse a su puesto sin sufrir alguna sanción por su ausencia.

También se señala que la Ley contiene normas que protegen al patrón pues existen causas por las cuales se puede presentar la suspensión de la relación de trabajo por situaciones que impiden que el trabajador pueda seguir prestando sus servicios sin responsabilidad para el patrón, claro está que estas circunstancias deberán ser debidamente comprobadas pues peligra la fuente de ingresos del trabajador por ejemplo cuando muere el patrón y no hay sustituto, o bien si queda destruido el lugar en donde se prestaban los servicios etc.

El maestro José Dávalos Morales, explica que “la regla establecida por el Art. 42 de la LFT, de que la suspensión de la obligación de prestar el servicio pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, tiene sus excepciones como es el caso de los descansos con motivo de la maternidad; aun cuando existe una suspensión de la relación laboral, el patrón tiene la obligación de pagar el salario. Esta obligación puede ser asumida por el Seguro Social en caso de estar bajo dicho régimen la trabajadora.

Continúa diciendo que existen otras principales consecuencias de la suspensión, en beneficio de los trabajadores:

- 1) La continuidad en los beneficios de la seguridad social. Puede estar suspendida la relación laboral, como en el caso de una licencia sin goce de sueldo, pero el trabajador tiene derecho al seguro social en el supuesto de estar bajo los beneficios de éste régimen.
- 2) Temporalidad, una suspensión implica el carácter temporal; de lo contrario se trataría de una disolución de la relación laboral

- 3) Reserva de la plaza para el trabajador. Una vez subsanada la causa de la suspensión, el trabajador volverá a ocupar el puesto que desempeñaba.
- 4) Continuidad de la antigüedad del trabajador en la empresa. Esta consecuencia es excepcional, se da en los casos de maternidad y riesgo profesional o cuando haya estipulación expresa en el contrato de trabajo.
- 5) Inalterabilidad del contrato. Aun cuando la relación laboral esté suspendida, el contrato de trabajo tiene plena vigencia y deben observarse todos los derechos y obligaciones inherentes a las partes, salvo los derivados de la suspensión. Si durante la suspensión se da una causa de rescisión de la relación laboral, ésta puede ser rescindida.

Dice el maestro Dávalos que la suspensión es un derecho de los trabajadores porque no permite que la relación laboral se disuelva, por el hecho de que el trabajador no preste sus servicios temporalmente. De esta manera se está defendiendo el principio de la estabilidad en el empleo, que se traduce en el derecho de permanecer en el empleo en tanto subsista la materia del trabajo y a percibir los beneficios que del mismo se originen. Analiza cada una de las causas que la Ley considera como justificadas de la siguiente manera:

1. La enfermedad contagiosa del trabajador.- Esta suspensión de la relación de trabajo es una medida preventiva para proteger la salud de los demás trabajadores que laboran en la empresa pues corren el peligro de contagio.

El trabajador tiene obligación de dar a conocer al patrón las enfermedades que padezca, tan pronto como tenga conocimiento de ella. El trabajador en este supuesto de suspensión, podrá gozar de los beneficios de la seguridad social, sólo si satisface una serie de requisitos.

2. Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.- La causa de esta suspensión de la relación

de trabajo es un accidente o enfermedad general que imposibilite al trabajador para prestar sus servicios. En este caso el patrón no tiene obligación legal de pagar el salario. Si el trabajador está protegido por el régimen de seguridad social, le otorgará un subsidio que cubre el 60% del último salario diario de cotización, y sólo lo gozará el trabajador por un plazo de cincuenta y dos semanas, prorrogables por otras veintiséis (artículos 96 y 98 de la Ley del Seguro Social)

3. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. La relación de trabajo se suspende al ser sometido el trabajador a prisión preventiva y si al final del proceso a que se le sometió se dicta sentencia definitiva en contra, que le impida prestar el servicio, el patrón podrá rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad. Asimismo se da la suspensión, si el trabajador goza de libertad caucional, estando sujeto a proceso o habiendo recibido una sentencia ejecutoriada que le imponga una pena de prisión que no le impida al trabajador el cumplimiento de la relación de trabajo. En el supuesto de suspensión, el patrón no tiene obligación de pagar el salario al trabajador, excepto si éste obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón (Art. 42, 111).

4. El arresto del trabajador.- Esta causa está basada en una situación de hecho que impide al trabajador prestar sus servicios o lo es en virtud de una sanción de tipo administrativo o judicial por faltas menores. El patrón no tiene obligación de pagar el salario al trabajador.

5. Cumplimiento de servicios y desempeño de cargos constitucionales.- El desempeño de cargos y servicios consignados en el artículo 5° constitucional, son, entre otros, los siguientes: el servicio de las armas, los de jurados, etc., así como lo señalados en el artículo 31 fracc. 111 de la constitución: alistarse y servir en la guardia nacional para asegurar y defender la independencia etc.

Estos servicios impiden al trabajador realizar su trabajo; por esta razón la relación se suspende y el patrón no tiene obligación de pagar el salario.

6. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.- Se suspende la relación laboral cuando al trabajador le faltan los documentos necesarios para prestar su servicio, tales como: licencias, certificados de salud etc. y se suspende con el propósito de que el trabajador los obtenga.

El patrón no tiene obligación de pagar el salario, y podrá rescindir, sin responsabilidad, la relación laboral, si dicho trabajador no obtiene los documentos en el plazo de dos meses que consigna la ley como duración de la suspensión, pues se considera que no se puede esperar indefinidamente a que el trabajador vuelva a su trabajo.

7. Maternidad.- Se considera que existe suspensión de la relación laboral, aun cuando no lo establece la Ley como tal, en caso del alumbramiento de las madres trabajadoras, durante el descanso de seis semanas antes y seis después de la fecha del parto; el patrón tiene obligación de pagar el salario en su totalidad, obligación que puede quedar asumida por el Seguro Social (artículos 101 Y 102 de la Ley del Seguro Social).

Dávalos Morales indica que el trabajador no sólo debería avisar la causa de la suspensión, sino también el tiempo que va a durar esa suspensión. Esto es con el fin de evitar despidos arbitrarios por una suspensión indefinida, o por la ausencia del trabajador a causa de una suspensión notificada sólo verbalmente y a quien después se le pueda rescindir la relación de trabajo al imputársele, indebidamente, faltas injustificadas a su trabajo. El trabajador suspendido debe regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión.⁷⁷

⁷⁷ DÁVALOS MORALES, JOSÉ, Ob. cit. pp. 125-132

De lo anterior podemos señalar que la Ley laboral al haber incluido la figura de la suspensión procuró evitar los abusos patronales que pretendieran dejar al trabajador sin percibir su ingreso al verse imposibilitado éste para prestar sus servicios por causas justificadas, mismas que se enuncian en la propia ley de esta manera el trabajador no pierde la protección que al estar vinculado a una relación laboral recibe como es la seguridad social. Claro está que el trabajador deberá dar aviso de inmediato al patrón acerca de la causa que le impedirá asistir a laborar a fin de no caer en causales que dieran origen al despido. Terminando las circunstancias que dieron origen a la suspensión, se deberá reiniciar la prestación de los servicios, reactivándose nuevamente todos los derechos y obligaciones de la relación laboral.

3.4. DERECHOS DE LA MUJER EMBARAZADA DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL

En esta parte de nuestro estudio nos referiremos a las prerrogativas que otorga nuestra Ley laboral a las mujeres trabajadoras con relación a la maternidad, las cuales se inician desde el momento en que la trabajadora recibe el parte médico que confirma su estado de gravidez.

3.4.1. LA IGUALDAD JURÍDICA DE LA MUJER

En esta parte trataremos en forma individual la igualdad jurídica de la mujer en el área laboral específicamente, en virtud de que ya tratamos el tema en forma general en el capítulo 2 cuando hablamos de la evolución que tuvieron las disposiciones legales en relación con la mujer.

Haciendo un poco de historia, es importante recordar que el trato igualitario hacia la mujer en el ámbito laboral a través del tiempo se ha

ido logrando poco a poco, tanto en México como en otros países, algunos de los derechos de igualdad que la mujer fue ganando a su favor fueron, la igualdad de oportunidades en la educación y el trabajo, el derecho al voto libre entre otros.

La participación de la mujer en los centros laborales surge con la revolución industrial ya que es cuando a las mujeres de las clases bajas se les deja trabajar en las nuevas fábricas. Con esto se dio el comienzo de la independencia de las mujeres sin embargo también se puso de manifiesto que las condiciones de trabajo no eran buenas y sus salarios inferiores a los de los hombres, y en el caso de la mujer casada ésta estaba sujeta a su marido, además la madre trabajadora era responsable del cuidado del hogar y de los hijos. Con el surgimiento del movimiento feminista, se trató de establecer un conjunto de principios formales, cuya idea central es que la mujer sufre una opresión que no comparte con el hombre en el campo político, social, laboral y económico. Unos de los objetivos del movimiento feminista incluían igualdad de salario a trabajo igual, ayuda estatal para el cuidado de los niños etc.

Estudiando al respecto la opinión de los autores De Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia Ortega, encontramos que ellos “señalan que el trabajo de la mujer es uno de los fenómenos más complejos del mundo moderno. Aún cuando el hecho de que la mujer preste servicios en faenas más o menos duras es muy viejo, el desarrollo de la era industrial le ha dado proporciones así como características, y reducirlo a una sola causa no es exacto así como no lo es proponer una sola solución. Expresan que los problemas derivados de la causa principal y las causas después, resultan inmersos, si se toma en cuenta el considerable número de mujeres casadas y madres solteras que trabajan en fábricas, talleres, oficinas y aún en actividades no tan sólo duras sino peligrosas como es la industria de la construcción.

Estos autores hacen una división en cuanto a la naturaleza de las normas protectoras, estableciendo que al hacer el estudio de las mismas, se separaran en virtud de la naturaleza de las mismas:

"**CUANTITATIVA**" que consiste en la extensión de la protección a la mujer en aquellas medidas que eran aplicadas al hombre, como ejemplo el salario, que atiende a la determinación de la Ley de que trabajo igual salario igual, las reglas sobre trabajo nocturno y :

"**CUALITATIVA**" aquellas que atienden a la mujer en razón de las cargas de su sexo que de ninguna manera va a referirse a un trabajo especializado de mujer, sino una excepción a la incapacidad de la mujer en razón de sus diferencias fisiológicas y biológicas en relación con el hombre; y la protección igualitaria de los sexos.

Concluyen que, todas las normas legales destinadas a la regulación del trabajo de la mujer, cuando menos en nuestro derecho positivo mexicano, se refieren a las mujeres embarazadas y a las madres, es decir a la protección pre y postnatal, y no toman en cuenta a las mujeres como una expectativa de crear vida, proteger esa función materna que toda mujer está llamada a cumplir".⁷⁸

Por su parte la maestra **Patricia Kurczyn Villalobos** expone que, se dice que los seres humanos son iguales entre sí, que las mujeres tienen derecho a la igualdad, sin embargo, pocas veces se hace conciencia de su significado. Por igualdad se entiende la capacidad de toda persona para disfrutar de derechos, así como para contraer obligaciones, con las limitaciones que la propia ley señala en forma específica. Indica que el párrafo del Art. 4º constitucional establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley. Con la aplicación de esta norma se entiende

⁷⁸ TAPIA ORTEGA, Ana Rosa , y de Eusebio Ramos, Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sista México 1993. pp. 179-180

garantizada la igualdad jurídica de las personas de sexo femenino y masculino. Lo anterior significa que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos y obligaciones que establece y ordenan las leyes y garantizan los derechos indistintamente para ambos.

Con la disposición de igualdad jurídica se entiende la prohibición de cualquier clase de discriminación o segregación por motivo del sexo o género de la persona. Ser iguales no ser idénticos. Sexo y Género son conceptos distintos.

La maestra Kurczyn Villalobos, hace la siguiente observación; “sexo se refiere a las diferencias biológicas entre mujer y hombre, las cuales son universales, es decir, son las mismas en todo el mundo. La diferencia entre los sexos es que las mujeres se embarazan, amamantan y crían a sus hijos.

El género se refiere, a las diferencias sociales entre mujeres y hombres, las cuales dependen del lugar y de la época. Las diferencias existen de acuerdo con las costumbres de cada lugar, las tradiciones de las clases sociales, la religión de los pueblos y sus ideologías, varían con el paso del tiempo y tanto la cultura como la educación influyen en ello.

Concluye que la defensa de la igualdad de derechos no implica la creación de privilegios para un grupo determinado de personas, los cuales no serían válidos. Las diferencias de trato para la mujer que se estipulan en algunos casos, por ejemplo en el trabajo, tienen por objeto proteger la maternidad como proceso biológico y su función social de reproducción. Los derechos a los cuidados con motivo de la maternidad no son privilegios, sino una defensa de la función de reproducción del ser humano. Las condiciones de desigualdad que ocurren en la realidad, deben de suprimirse de inmediato, para ello es necesario reforzar el cumplimiento de las leyes, hacerse valer los derechos de las mujeres y

difundirlos: en ámbito laboral los "patrones . no siempre respetan el derecho de igualdad de las mujeres".⁷⁹

También encontramos lo que nos comenta el **Dr. Miguel Borrell Navarro**, señalando que "para la ley laboral las mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones que los hombres en el desempeño de sus trabajos, sin que por razón de su sexo gocen de privilegio alguno. Opina este autor que la Ley Federal del Trabajo, debería prever, prohibir y sancionar los siguientes casos y situaciones; que a la mujer se le exija la presentación de certificación médica de que no está embarazada para poder obtener una plaza o empleo; que puedan ser despedidas, por estar embarazadas; el frecuente hostigamiento sexual de que es objeto por parte del patrón y sus representantes.

Es evidente que estas prácticas resultan viciosas, ilegales y lesivas a los más elementales derechos humanos y laborales".⁸⁰

De acuerdo con los autores consultados, consideramos que la igualdad jurídica de la- mujer, parte de la premisa de que tanto la mujer como el hombre tienen derecho a ser tratados en forma digna y equivalente. Los logros que a través de luchas de distintas generaciones fueron dando como resultado que las legislaciones de distintas naciones, incluyendo a México, contengan en sus disposiciones constitucionales, laborales civiles de ambos sexos. sin discriminación alguna para cualquiera de los dos.

Es cierto que el hombre y la mujer son diferentes biológicamente, sin embargo como personas son iguales. Por lo que la igualdad jurídica debe de suponer esa diferencia y darle a la mujer las mismas

⁷⁹ KURCZYN VILLALOBOS, PATRICIA, Ob. cit. pp. 8-11

⁸⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sista, México, 1992. pp. 84-85

consideraciones y respeto que al hombre, sobre todo cuando se presenta en su vida la maternidad pues con ella la mujer cumple con el gran privilegio de la procreación. Lo anterior en base a lo que se establece en el Art. 165 de la LFT que a la letra dice: "Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad".

En nuestra constitución como en nuestra ley laboral se encuentran establecidos mecanismos que tienden a la protección de la igualdad de la mujer, por considerarla como un ser delicado, que resulta fácil de explotar, lastimar o discriminar de formas diferentes. En nuestra opinión la discriminación laboral para la mujer se presenta cuando es tratada injustificadamente diferente al hombre trabajador en sus prestaciones como lo es en su salario en cuestiones de ascensos etc.

Dentro de este tema hemos hablado de la discriminación que es un resultado de la falta de igualdad jurídica que sufre la mujer trabajadora, por lo cual consideramos que es elemental conocer más acerca de esta circunstancia por ser parte trascendente para entender con mayor amplitud la igualdad jurídica.

Al respecto la maestra Patricia Kurczyn Villalobos indica que, por discriminar se entiende alterar o modificar la igualdad entre personas. Cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo, se considera discriminación laboral. La discriminación ocurre cuando se produce desigualdad laboral en cualquiera de sus modalidades: de oportunidades, de trato o en el pago.

Señala que debe entenderse como discriminación de la mujer en el trabajo, cuando con motivo del sexo, maternidad, estado civil, edad religión, origen étnico, nacionalidad, ideas políticas o responsabilidades familiares sufra cualquier perjuicio como los siguientes:

-rechazo en un puesto de trabajo

- exigencia del certificado o comprobante médico de ingravidez o compromiso de no embarazarse (el cual sería nulo de todas maneras)
- impedirle un ascenso
- imposición de condiciones de trabajo diferentes a las de sus compañeros de trabajo
- exclusión en los planes y programas de capacitación o adiestramiento y
- no pagarle las prestaciones a que tenga derecho

Indica que la discriminación puede practicarse de distintas formas:

Discriminación directa, que ocurre cuando una trabajadora no es contratada o promovida por ser mujer.

Discriminación indirecta, son las prácticas patronales que la disimulan al exigir condiciones o requisitos específicos (a veces no solicitados a los hombres). Por ejemplo, estado civil, edad, estatura o experiencia en el trabajo, cuando dichas características no son necesarias para desempeñar el trabajo.⁸¹

Por su parte y hablando también de la discriminación el Dr. Miguel Borrell Navarro opina que, la discriminación entre el hombre y la mujer como trabajadores, hay que proscribirla, pero también en todo lo que tienda a inhumanizarla y desprotegerla. La Ley no debe desvalorizar a la" persona mujer cuando presta un servicio personal subordinado. Indica que en el campo del Derecho del Trabajo, la igualdad de los sexos no requiere que se eliminen o desconozcan sus diferencias, lo que por otra parte en nada impide o retarda su autorrealización. Es evidente que los seres humanos, hombre y mujer, trabajadores o no, son y seguirán siendo igualmente diferentes e igualmente humanos.

Continúa expresando que el Derecho del Trabajo debe tratar a los iguales como iguales y a los desiguales como desiguales, como lo hace la propia Ley Laboral con respecto al "trabajador" y al "patrón" y a sus

⁸¹ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Ob. cit. pp. 42-47

relaciones jurídico-laborales. La mujer por definición social y biológica difiere del hombre por lo que laboralmente debe de ser conceptualizada como lo que es y no debe tratarse con reglamentaciones legales, de igual modo que por naturaleza no lo es. Concluye que, la discriminación de la mujer hay que erradicarla de nuestra codificación Laboral, pero no para restarle, disminuirle o cancelarle derechos y reconocimientos legítimos ya adquiridos y que deben seguir correspondiéndole, precisamente en atención a su sexo.⁸²

También la maestra Ifigenia M. de Navarrete con respecto a la discriminación dice que existe todavía, hacia la mujer en lo que respecta a su acceso a puestos de responsabilidad. En su calidad de trabajadora, con frecuencia sus posibilidades de ascenso sólo operan dentro de determinados oficios o profesiones que se consideran propios de la mujer, obstaculizándose su ingreso y su ascenso en otros.

Considera que, hay mayores oportunidades de movilidad ocupacional vertical para las mujeres con estudios técnicos y universitarios de alto nivel, pero se presentan serias limitaciones a nivel de calificaciones bajas e intermedias. En particular en estos niveles, aunque no en forma exclusiva, todavía subsiste un fuerte prejuicio contra la mujer en funciones de dirección y supervisión. Dice que un ejemplo clásico lo constituye la carrera comercial, en la que la mujer difícilmente ocupa otro cargo que el de secretaria o cajera, en tanto que los varones, con estudios similares, fácilmente asciende a puestos administrativos de cierta importancia. En las fábricas, almacenes y otros tipos de establecimientos, ocurre otro tanto con relación a puestos que suponen mando, iniciativa y responsabilidad.⁸³

⁸² BORRELL NAVARRO, Miguel, Ob. cit. pp. 86-87

⁸³ M. DE NAVARRETE, Ifigenia, Ob. cit. pp. 119-120

Concluyendo al respecto coincidimos en que las disposiciones que protegen a la mujer no son un privilegio, pues buscan eliminar la desigualdad y la discriminación que se presenta en su contra protegiéndola tanto por sus funciones reproductoras como los problemas de su vulnerabilidad. La mujer trabajadora al aceptar una relación de trabajo se está comprometiendo como el trabajador varón a cumplir con el horario estipulado, con el reglamento de trabajo etc., o sea que acepta las obligaciones estipuladas por el patrón, toda vez que lo que requiere para prestar su trabajo, es un trato igualitario de acuerdo con lo que establecen las disposiciones laborales. Lo antes comentado lo encontramos establecido en el Art. 164 de la LFT. que ya transcribimos con anterioridad

Sin embargo podemos decir que en la práctica la mujer sigue sufriendo de la desigualdad jurídica pues aunque existen las disposiciones que ya hemos comentado en este trabajo que le dan igualdad jurídica frente a los trabajadores varones, los patrones continúan relegándola a puestos de menor importancia, se le limita su salario, no se le toma en cuenta para los ascensos, no se le manda a capacitar pues se prefiere al varón bajo el argumento de que la mujer si se casa se va del trabajo y sería tiempo perdido el haber invertido en su capacitación, en cambio el trabajador varón recibe todos los beneficios incluso el hecho de contraer matrimonio o tener hijos se le entiende como signos de madurez y estabilidad .

No es el mismo caso para la mujer que decida embarazarse pues los patrones entienden que la mujer bajará su rendimiento laboral, requerirá de permisos tanto cuando requiera de la licencia de maternidad, y posteriormente cuando los demande por razón de sus hijos. Por eso es práctica común que cuando la mujer regresa de su permiso de maternidad es despedida o bien es sustituida en su puesto, y aún cuando existen las normas protectoras la mujer generalmente soporta

mejor las circunstancias pues sabe que de denunciar estos hechos podrá perder su fuente de ingresos.

3.5. Derechos de la Mujer Embarazada y Derechos de Maternidad

Como ya hemos comentado la mujer trabajadora no goza de ninguna prerrogativa durante su jornada laboral, las normas laborales son iguales para ella y para el hombre, solo es hasta el momento en que resulta embarazada cuando requiere de algunas consideraciones durante el período de gestación y después del nacimiento de su hijo, para estar en posibilidad de cuidar la salud del mismo, es por eso que se han tenido que expedir normas protectoras que regulen estas situaciones, dada la gran importancia social de la maternidad, pues de ella depende el desarrollo de la sociedad en su conjunto.

La maestra Ifigenia M. de Navarrete explica que, en cuestiones laborales, el pleno ejercicio de los derechos de la mujer exige una doble perspectiva; por un lado, principios igualitarios con el varón en su calidad de ser humano y, por el otro lado, principios diferenciales que, en atención a las características de su sexo y a su fundamental papel en la procreación, la protejan la auxilien en el desempeño de sus funciones como madre y como trabajadora. Opina que las disposiciones relativas a la protección de la madre trabajadora y las prestaciones y auxilios a que tiene derecho, al igual que otras medidas protectoras tienen como fin, la estabilidad económica de la familia, de la salud de sus miembros y de sus posibilidades de superación cultural y de bienestar general.

Considera que, por avanzada que sea la legislación de un país, no basta la letra del derecho para garantizar la efectividad de sus normas por lo

que todavía subsisten graves situaciones de hecho que es preciso remediar.⁸⁴

Expresa la maestra Patricia Kurczyn Villalobos, que como concepto doctrinal la maternidad es un hecho jurídico, relacionado con la reproducción del ser humano, del cual surgen derechos y obligaciones. Las mujeres, como trabajadoras, tienen derechos relacionados con la maternidad. Indica que en la legislación laboral y de la seguridad social hay disposiciones sobre la mujer trabajadora en periodo de gestación. Indica que en medicina, la maternidad es la función reproductiva de la mujer que comprende la gestación y el embarazo. Por su parte la Ley General de Salud considera la maternidad como el embarazo, parto y puerperio (Art.61-1).

Explica la maestra Kurczyn Villalobos que la gravidez se inicia con la fecundación y termina con el nacimiento, en medicina se le llama parto o alumbramiento. Apunta que la costumbre popular de decir que la madre se alivia, esta expresión es incorrecta, por que la maternidad no es una enfermedad. Considera que existen diversas formas de proteger a la trabajadora en su condición de madre, una de ellas es evitar la limitación, restricción o privación de sus derechos laborales con motivo de la maternidad y otra es cuidar de su salud y de la de su hijo.

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

Concluye que los derechos se producen antes y después del embarazo, por lo cual hace el siguiente razonamiento:

⁸⁴ Ibidem. pp. 117-118

1) Por lo que se refiere al fundamento constitucional señala que, procrear o tener descendencia es un derecho tanto para hombres como para mujeres y la Constitución así lo garantiza en el Art. 4º, que expresamente dice: "Toda personas tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y esparcimiento de su hijos".

Además, el Art. 123, apartado "A", protege la maternidad de las trabajadoras en estos términos:

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

2) Y que desde el punto de vista de la Ley Federal del Trabajo, esta Ley reglamentaria contiene el Título Quinto que se titula "Trabajo de las mujeres", comenta la maestra que por su función debiera llamarse "Protección de la maternidad", de acuerdo con lo siguiente:

a) Antes del embarazo: La mujer tiene derecho a ser informada sobre los métodos anticonceptivos y atendida para evitar el embarazo cuando así lo solicite. Recuérdese que las personas son libres para decidir responsablemente sobre el número de hijos que desea procrear.

b) Durante el embarazo:

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

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

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

-No debe desempeñar horas extraordinarias.

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

-En caso de requerirlo. Ese descanso puede prorrogarse hasta por sesenta días, percibiendo el 50 % de su salario. De acuerdo con la fracción I del artículo 170 de al LFT, las trabajadoras no deben realizar trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro, como son:

-levantar, tirar o empujar grandes pesos;

-actividades que produzcan temblores o balanceos fuertes (trepidación); - funciones que las hagan estar paradas por mucho tiempo;

-los trabajos que puedan alterar su estado síquico o nervios, como puede ser el trabajo de vigilancia, o que requiera de constante tensión.

c) Después del embarazo:

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

-Disfrutar de la remuneración íntegra, durante ese descanso.

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

-Disfrutara de algunas prerrogativas para alimentación y el cuidado de su hijo o hija. La Ley le otorga el derecho a dos descansos de media hora cada uno, durante la jornada de trabajo, para alimentarlo.

-Durante el periodo en que la trabajadora esté alimentando a su hijo o hija no deberá realizar labores cuando se exponga a sustancias químicas que puedan afectar su salud o la de su hijo o hija.⁸⁵

⁸⁵ KURCZYN VILLALOBOS, PATRICIA, Ob. cit. pp. 48-56

Los autores **Mariano Piña Olaya y Patricia Kurczyn Villalobos** en forma conjunta dicen que por maternidad debemos entender, de acuerdo con la definición del diccionario de la Real Academia española (19a. Edición): "el estado o calidad de madre", Esta calidad nace con el parto y termina con el fallecimiento de la madre o del hijo, de manera tal que al referirse la ley a la protección de la maternidad ha dejado abierto un campo muy amplio y sólo ha reglamentado la protección respecto al periodo de gestación y a la "primera infancia" en cierta parte al otorgar descansos extraordinarios para la alimentación de los menores y con el establecimiento de guarderías infantiles.

Opinan que la dinamicidad y expansividad del derecho del trabajo son factores que permitirán el establecimiento de disposiciones que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades maternas, como podría ser la coincidencia del periodo de vacaciones de trabajo con las escolares; permisos o licencias en caso de enfermedad de los hijos, horarios ajustados a horarios escolares.⁸⁶

Coincidiendo con los autores antes citados, los maestros, De Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia Ortega, enuncian que las normas protectoras de la maternidad como expresa el contenido del artículo 166 de la Ley Federal del Trabajo, dictan medidas especiales a favor de la madre que desempeña un trabajo personal subordinado desde el punto de vista de la conservación de su salud.

Art. 166 "Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de la lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá

⁸⁶ PIÑA OLAYA, Mariano, y Patricia Kurczyn Villalobos, Ob. cit. pp. 39-40

utilizar su trabajo en 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"

Dicen que, no cabría la posibilidad que se contratara el trabajo de la mujer embarazada para realizar esfuerzos físicos de tal manera considerables u otras circunstancias que le ocasionara el aborto o en todo caso le ocasionaran

al feto en el periodo gestatorio malformaciones, por ejemplo de emanaciones de gases o sustancias peligrosas. Por otro lado señalan que a favor de la futura madre o en el período de lactancia se prohíbe utilizarla en labores insalubres o peligrosas, en el trabajo nocturno y laborar jornadas extraordinarias. Lo anterior no obedece, como se pudiera pensar en razones sentimentales, sino puramente científicas, buscando la preservación o que no se dañen sus órganos reproductores con las prohibiciones antes señaladas y las demás medidas de protección que también la ley reconoce como derechos.

Estos autores analizan algunos aspectos importantes de los artículos antes señalados: Dicen que la Ley prevé en el artículo 167 la expedición de reglamentos que deberán determinar cuales son los trabajos que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosos, o por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que presta sus servicios o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida y salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto.

Indican que **labores insalubres** son aquellos que dan lugar a ciertas intoxicaciones peligrosas y pesadas, según la clasificación del estudio internacional son las labores subterráneas (trabajo en minas), el transporte de bultos pesados y las que suponen riesgos especiales y que

son peligrosas, la limpieza de maquinaria y motores en movimiento, construcción, reparación o pinturas de edificios, públicos y privados el uso de andamios siempre que se eleven más de diez metros, empleo de cierras circulares, fabricación y transporte de explosivos trabajos con materiales inflamables y en las canteras.

Por lo que toca al **trabajo nocturno** de la mujer que trabaja su prohibición es un grado de adelanto en la reglamentación del trabajo, siendo otras a las medidas protectoras. El trabajo nocturno presenta una mayor gravedad en el caso de la mujer, porque no obstante y suponiendo que la resistencia de la mujer comparada con la del hombre fuese igual, fisiológicamente, la mujer tiene además obligaciones domésticas y derivadas de la familia que tiene que cumplir, restándole por ello tiempo para su reposo el mismo razonamiento podríamos aplicarlo para prohibir el trabajo extraordinario en obvio de mayores comentarios. Concluyen señalando que a pesar de todo, esta equiparación total de la mujer que trabaja, tanto en el campo jurídico como en el económico o la igualdad de sexos ante la ley, en nada benefició a la mujer que trabaja pues solo la protege cuando ésta se encuentra en estado de gravidez o en el período de lactancia.⁸⁷

Por lo que respecta a este tema, en nuestra opinión los derechos de la mujer embarazada y los derechos de maternidad son tratados por los autores en forma coincidente ya que la ley habla de los dos de forma similar, sin embargo nosotros opinamos que la misma ley aunque no lo hace abiertamente

sí establece la diferencia pues la mujer cuando se encuentra embarazada o sea durante los nueve meses, esta protegida por los derechos que por su estado le corresponden o sea aquí estaríamos hablando de los derechos de la mujer

⁸⁷ TAPIA ORTEGA, Ana Rosa y de Eusebio, Ramos, Ob. cit. pp. 181-183

embarazada y posteriormente cuando la mujer da a luz, le son aplicables los derechos por maternidad.

No perdiendo de vista que nos estamos refiriendo a los derechos que nuestras leyes le otorgan a la mujer trabajadora cuando ésta se encuentra embarazada y posteriormente cuando todo sale bien y se convierte en madre.

Consideramos que estos son los mínimos, y deben ser observados por los patrones pues hay numeroso casos en que las mujeres trabajadoras no conocen sus derechos y no son dadas de alta por los patrones y no pueden disfrutar seguir laborando todavía días antes de su alumbramiento poniendo en peligro su vida y la del producto, etc., pues falta supervisión de las autoridades competentes. Es por eso que los Institutos de protección a la mujer de reciente creación se están preocupando por darle a conocer a la mujer trabajadora sus derechos laborales a fin de que exijan su cumplimiento.

3.6. La Seguridad Social

3.6.1. Concepto de Seguridad Social

Es importante recordar que el Derecho del Trabajo nace de la necesidad de dar protección a los trabajadores frente a las injusticias de que eran objeto por los patrones reglamentando las relaciones surgidas entre ambos mediante la relación laboral. Es por eso que al promulgarse la Constitución en su Art., 123 se dan las bases para el surgimiento de primero la Ley Federal del Trabajo y posteriormente de las Leyes de Seguridad Social.

En la Ley Federal del Trabajo se dan las normas para determinar la protección al trabajador (a) contra los riesgos laborales, generando un máximo de beneficio social, pues no sólo el trabajador se encuentra altamente protegido, sino sus familiares, esposa, hijos, padres dependientes económicos, a quienes se extiende la protección. De esta manera, el trabajador (a) queda protegido contra los infortunios que se puedan presentar en su vida laboral. Es por eso que consideramos importante conocer que es la Seguridad Social, cuando se presenta ésta, a quienes le son aplicables sus normas, quienes son los sujetos que recibirán sus beneficios y las condiciones para recibirlos.

El maestro Alberto Briceño Ruiz, dice que el término "seguridad" es muy amplio, se ve afectado por todo quehacer de los grupos humanos y aun del individuo. El ser humano debe estar seguro no tan sólo frente a la adversidad sino en todos sus actos. En cada esfuerzo buscamos estabilidad, posibilidad de trabajo, aumento en las percepciones, descanso y esparcimiento, al igual que recuperación de salud, pensión en la adversidad, protección para la familia.

Dice que la seguridad tiene dos connotaciones: por una parte, eliminar la inseguridad proveniente de la adversidad y las contingencias a que estamos expuestos; éste es un aspecto negativo. Por otra, con un criterio positivo, proporciona al ser humano los elementos necesarios para la subsistencia, conforme a sus fuerzas y aptitudes, sin más limitación que el respeto al recíproco derecho de los demás.

Considera que "la Seguridad Social" es, pues, una proyección de futuro que se refiere a una sociedad en movimiento, no una sociedad estática. La Seguridad Social es eso: Un estado de equilibrio de fuerzas sociales, físicas, biológicas y psíquicas, representado intelectualmente, deseado a consecuencia de un juicio de valor positivo, querido de materia

consciente. Expresa también el maestro Briceño Ruiz que, la Seguridad Social es un marco que por la disminución o eliminación de riesgos propicia el desarrollo de la existencia individual y comunitaria: a menor riesgo, mayor seguridad. La amplitud de este marco está constituida por un estado de equilibrio de fuerzas que permite la proyección a futuro en una sociedad dinámica.

La Seguridad Social tiende a proteger a todos los individuos, brindándoles auxilio frente a contingencias y medios para lograr mantener y superar sus logros. El maestro Briceño Ruiz comenta que dentro de este tema es importante hablar de la diferencia que existe entre los términos Seguro Social y de la Seguridad Social, porque la Seguridad Social se presta a través del Seguro Social, al respecto el maestro Briceño dice que son dos conceptos diferentes en estrecha vinculación; La Seguridad es el género; el Seguro, su instrumento.

En base a lo anterior nos señala las diferencias entre Seguridad Social y Seguro Social:

1-El Seguro Social constituye una verdadera disciplina jurídica, que surge de la convivencia de otorgar ciertas ventajas a los sujetos económicamente activos; su éxito consiste en que, al verse afectados en la permanencia del ingreso, ven la posibilidad de mantener sus recursos.

2-Por su parte la Seguridad Social está vinculada con la satisfacción de necesidades permanentes; la materia y el objeto del Seguro Social lo constituyen las necesidades contingentes, que son condición para satisfacer normalmente las permanentes.

3-Otra diferencia es que la Seguridad Social se refiere a todos los seres humanos, en beneficio de toda la humanidad y todas las sociedades, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo de su existencia. El Seguro Social en cambio asume la función particular, no general, sino precisado y particularizado como imperativo funcional, de estructura de un organismo especializado.

4.-La Seguridad Social es total, obligatoria y humana; el Seguro Social es un mecanismo que produce un resultado previsto y deseado, como fenómeno técnico objetivo.

Para el maestro Briceño Ruiz en virtud de la presencia del Seguro Social en la Seguridad Social, existen distintas definiciones, las cuales incluyen o no a ambos conceptos:

A. Las que se refieren a la Seguridad Social y no consideran al Seguro Social, dentro de estas encontramos la definición que da la Ley del Seguro Social en su Art. 2° que señala:

"La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, a la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado".

El profesor Briceño lo divide para su mejor entendimiento de la siguiente manera:

-Garantía del derecho humano de la salud.- La salud debe entenderse no sólo como ausencia de enfermedad sino como conjunción de elementos materiales que permite el desarrollo armónico de la persona.

-Esta garantía se expresa por medio de: Asistencia médica; Protección a los medios de subsistencia ; Servicios sociales; Objeto; Lograr el bienestar individual y colectivo.

Define a la Seguridad Social, como el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protegen a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudiera sufrir, y permite la elevación

humana en los aspectos psicofísico, moral económico, social y cultural. La Seguridad Social es un objetivo a alcanzar por el individuo y por la sociedad; un marco de actuación que pueda ampliarse o restringirse conforme a las

circunstancias que operan en cada lugar. No es ciencia. No es disciplina jurídica.

B. Concepto Ecléctico.- Las que mezclan lo dos conceptos, con pocos rasgos de identidad. Esta concepción involucra al Derecho del Trabajo, al Seguro Social y a la Seguridad Social. Dentro de este tipo de concepto el maestro incluye al señalada en el Art. 40 de la Ley del Seguro Social que establece:

"El Seguro Social es el instrumento básico de la Seguridad Social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos",

Especifica que la Seguridad Social es una meta o aspiración no comprensible e imposible de concretar en un ámbito específico de conocimiento. El Derecho del Trabajo es regulador de las relaciones laborales y se propone lograr y mantener el equilibrio entre los factores de la producción. Asimismo el Seguro Social configura un derecho de protección para ciertos sectores de la comunidad, donde se refleja un interés social y económico frente a aquellas contingencias que pongan en peligro su capacidad económica.

C. Conceptos Autónomos de Seguro Social.- Este autor cita el concepto de Daniel Antokeletz quien dice que " El Seguro Social tiene por objeto proteger a los empleados u obreros y sus familias contra la interrupción temporal o cesación definitiva del trabajo, a consecuencias de accidente, enfermedad, maternidad, paro forzoso, invalidez, vejez o muerte." Marca a los trabajadores y sus familiares como objeto de protección y precisa contingencia.⁸⁸

⁸⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Harla, México 1987. pp. 8-19

En resumen de lo comentado por este autor podemos decir que nosotros consideramos que el concepto de Seguridad Social es muy extenso, sin embargo lo podemos definir como, el derecho al que todo ser humano por el solo hecho de existir debe poder disfrutar, siendo el Estado el obligado a otorgarla creando las instituciones, organismos etc, necesarios para prestarla, con el fin de que los individuos puedan realizar sus propósitos y planes de vida junto con su familia. El Estado al estar obligado a brindar la Seguridad Social, también deberá establecer las normas jurídicas que la regularan manteniendo un orden para poder disfrutar de los beneficios que de ella se derivan.

Ahora bien, en base a lo anterior llegamos al medio del que se vale la Seguridad Social para su cometido y este es el Seguro Social. A través del Seguro Social se da la realización de principios y el cumplimiento de fines que protegen a los individuos a los cuales resguarda, su existencia da lugar a la creación de su propia regulación jurídica la cual regirá y establecerá las bases para su aplicación. Toda vez que el trabajador (a), merecen que al entregar ellos (as) su fuerza de trabajo puedan estar protegidos contra los riesgos que su propia actividad implica y de igual manera que dicha protección se extienda a sus dependientes económicos.

Consultando también la opinión de los autores Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales encontramos que ellos se refieren al tema en cuestión indicando que, en todas las épocas los hombres, los pueblos y las naciones han aspirado a la Seguridad Social sobre todas las cosas. El anhelo de la actual clase trabajadora es no sólo asegurar el sustento y la comida del día siguiente, sino también la subsistencia decorosa y digna para el resto de sus días de él y de las personas que dependen económicamente de esa fuerza productiva laboral, así como quedar protegido de los infortunios o imprevistos que puedan presentarse.

Indican que la Seguridad Social tiene por objeto contrarrestar la ciega injusticia de la naturaleza y de las actividades económicas, por medio de un sistema bien estructurado de bienestar colectivo integral, basado en la justicia social, niveladora de desigualdades que persigue remediar los grandes males y diferencias de las clases económicamente débiles.

Comentan que la eficacia de la Seguridad Social radica en el derecho que jurídicamente se puede exigir al estado y la sociedad, para que ésta les proporcione los medios necesarios para la subsistencia del trabajador y de su familia para hacer frente dignamente a las contingencias imprevisibles o riesgos naturales. Dicen que la Seguridad Social pugna por erguirse como un sostén o muralla protectora de la humanidad, procurando el bienestar colectivo en forma íntegra, para lograr la anhelada felicidad a la que todos tenemos derechos.

Estos autores señalan que se presenta una confusión terminológica con respecto a otros conceptos que coinciden en proteger en cierta medida al ser humano, estos son "La Asistencia Social", La "Previsión Social", "El Seguro Social", y la "Seguridad Social":

En relación con la Asistencia Social se adhieren a la definición que al respecto expresa el maestro Francisco Díaz Lombarda quien se refirió a la misma diciendo que "es la rama del Derecho Social cuyas normas integran la actividad del Estado y la de los particulares, destinadas a procurar una condición digna, decorosa y humana, para aquellas personas, sociedades y Estados que, imposibilitados para satisfacer por sí mismos sus más urgentes necesidades y procurar su propio bienestar social, requieren de la atención de los demás, en función de un deber de justicia, o aún de un altruista deber de caridad" .

Por **Previsión Social** señalan que ésta contempla en gran forma, la protección y defensa del trabajador con la tutela de su persona en el

momento en que quedan imposibilitados para prestar su servicio, eliminando sus inseguridades, ya que dichas normas están destinadas a dar cumplimiento a la obligación de la empresa y el derecho del trabajador exclusivamente, por conducto de una institución denominada Seguro Social.

Seguro Social dicen que es la principal forma de la Previsión Social, pero ampliando sus objetivos de dicha institución se considera como la instrumentación básica de la Seguridad Social, ya que trata de amparar y proteger a todos los sectores de nuestra sociedad y no sólo a los que prestan un servicio personal subordinado a cambio de un salario.

Y por **Seguridad Social**, consideran que se distingue de la previsión social y de la asistencia social, por la forma de operar y por el ámbito de protección y amparo de los sujetos que son el objeto mismo de su existencia, así como de la estructura financiera y económicamente del sistema en particular.

Concluyen al respecto que la Seguridad Social, lleva implícita la adopción de nuevas obligaciones y derechos de solidaridad social que celosamente vigila y fomenta el Estado, por ello, dichos conceptos tienden a fusionarse y tendrán como finalidad proteger al hombre frente a todos los riesgos tradicionalmente considerados, proporcionándole prestaciones en especie y en dinero, de acuerdo al nivel de vida de cada país.

Por lo que se refiere al concepto de la Seguridad Social, estos autores opinan que algunas definiciones de la misma atienden fundamentalmente al objeto o a los sujetos que componen la relación.

Respecto al concepto que señala la Ley del seguro Social en su Art. 2º, (mismo que ya se transcribió con anterioridad), estos autores señalan que dicho concepto es insuficiente, ya que no se refiere a qué tipo de normas se dirige la finalidad esgrimida, ni tampoco se determinan los

sujetos base del beneficio, pero no deja de ser un buen intento y una muy bella preocupación social.

Concluyen que:

-El ámbito de aplicación de la seguridad Social no está limitado a un grupo social determinado, sino que protege a la sociedad en general.

-La Seguridad Social puede definirse como el conjunto de normas e instituciones que tienen por objeto garantizar y asegurar el bienestar individual y colectivo.

-La Seguridad Social en México nació del derecho del trabajo, pero ha ido mucho más allá, con conceptos e instituciones más progresistas; sin embargo, las bases jurídicas las encontramos en el artículo 123 constitucional.

-La Seguridad en México se integra fundamentalmente por la Ley del Seguro Social, base o instrumento de la misma; sin embargo, se ha ido extendiendo cada día, a tal grado que los empleados públicos y las fuerzas armadas mexicanas ya cuentan con una protección.⁸⁹

Otra punto de vista es el del maestro Roberto Báez Martínez, quien dice que la Seguridad Social, es el instrumento más importante de la política social para liberar a los pueblos del peligro de la indigencia. El advenimiento de la Seguridad Social ha significado la única solución verdadera al antagonismo inmemorial de los hombres, al postular una razón humanista mucho más amplia y profunda. Para el maestro Báez Martínez el concepto de Seguridad Social se desprende de la esencia humana, es un derecho natural, no como norma lógica derivada de un idea trascendente de justicia, sino, más bien, como una idea que posee un fundamento natural y real en la vida del hombre.

⁸⁹ TENA SUCK RAFAEL, Y Hugo Italo Morales Saldaña, Derecho de la Seguridad Social, Pac. México, 1986. pp. 1-20

Considera que como disciplina y como idea, se limita a servir a la raza humana para dar satisfacción a sus necesidades espirituales y materiales mediante un orden jerárquico, pero como expresión jurídica no se limita a asegurar la existencia física una existencia digna.

Coincide con los otros autores que el derecho de previsión social para los trabajadores nació con el artículo 123 constitucional, este derecho es sólo el punto de partida para llegar a la Seguridad Social de todos los seres humanos. Así quedarían protegidos y tutelados no sólo los trabajadores, sino la gente económicamente débil.

Concluye que nuestros textos constitucionales pasaron de la previsión social a la seguridad social, pues en la fracción XXIX, del artículo 123, se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y ella comprende seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, así como otras con fines análogos.⁹⁰

Con base a lo antes comentado por los autores consultados de alguna manera coincidentes, concluimos que la seguridad social, tiende a que su campo de protección de los sujetos a los cuales ampara no sólo se limite al presente sino que también al futuro de los mismos, satisfaciendo sus necesidades desde el momento mismo de la concepción hasta su muerte.

Coinciden en que el Estado es el encargado de otorgarla, y éste debe de procurar los medios para que les llegue a toda la población, garantizándole el derecho a la salud, la vida, la libertad, etc. En el caso de la seguridad social derivada de las relaciones laborales son los trabajadores (as), los beneficiados con el Seguro Social, esto representará mejores resultados para los patrones pues cuando los trabajadores se sienten protegidos, capacitados, sanos etc., pueden desarrollar sus actividades de manera más productiva.

⁹⁰ BÁEZ MARTINEZ, Roberto, Derecho de la Seguridad Social, Trillas, México, 1991. pp. 20-21

3.7. Las Prestaciones

Las prestaciones nacen como apoyos tanto económicos como materiales para la clase trabajadora que satisfacen necesidades colectivas que se concretan en beneficios individuales otorgados a los trabajadores por la relación laboral que guardan con el patrón.

3.7.1. Concepto y Clasificación

Las acciones que deben proporcionar estos organismos son actividades organizadas por administraciones públicas enmarcadas dentro de las políticas de bienestar social, cuyo objeto es la prevención, rehabilitación o asistencia de individuos, de familias o de grupos sociales con amplias carencias y demandas, en pro de la igualdad de oportunidades, la realización personal, la integración social y la solidaridad. Logrando cumplir con su objetivo que es la satisfacción de determinadas necesidades humanas dentro de una comunidad. Las prestaciones están determinadas por las normas de seguridad social que las encontramos en las Leyes correspondientes como lo son la Ley del Seguro Social, La Ley del Instituto de Seguridad Social para los Trabajadores al Servicio del Estado, estas leyes son las que dan creación a los organismos e instituciones mediante las cuales se realizaran los fines de la Seguridad Social que debe otorgar el Estado como ya lo vimos en el tema tratado con anterioridad. Los autores que consultamos no nos dan un concepto preciso de lo que se entiende por prestaciones, simplemente hacen mención a las mismas como las formas mediante las cuales los trabajadores recibirán los beneficios del Seguro Social además de que para gozar de las mismas se deben de reunir ciertos requisitos establecidos en las leyes que las reglamentan.

Los licenciados Maria Simona Ramos Ruvalcaba y José Carlos Díaz Rivadeneyra, con respecto a lo señalado por el Art. 7 de la Ley del Seguro Social que a al letra dice:"El Seguro Social cubre la contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y en dinero, en las formas y condiciones previstas por esta ley y sus reglamentos".

Dicen estos autores que, el Instituto cubre las desgracias o contrariedades que pudieran ocurrirle a los asegurados al régimen obligatorio o al voluntario cuando le causen a éstos o a sus beneficiarios un daño, el que puede ocurrir a los primeros por el desgaste en la salud causado al desarrollar el trabajo por el simple transcurso del tiempo, así como por las enfermedades profesionales que adquieran debido al medio ambiente laboral en que se desenvuelven; y con motivo de un accidente de trabajo, ya que cualquiera de esos siniestros disminuye o anula la capacidad del individuo asegurado, y para ello están previstos los seguros de Riesgos de Trabajo, Accidentes no de trabajo o Enfermedades, pronostico de Invalidez, Invalidez y Vida.

Señalan que otros tipos de contingencias son las que cubren los seguros de Enfermedades y Maternidad y el de Guarderías, en los quedan amparados tanto los asegurados como la esposa o concubina del asegurado. Previendo el ocaso de la vida del trabajador, existen los seguros de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez con la pretensión de pago de pensiones dignas para los asegurados.⁹¹

El maestro Porfirio Teodomiro González y Rueda, comenta que la Seguridad Social pretende que se pueda elevar el nivel general de

⁹¹ Nueva Ley del Seguro Social Comentada, por Maria Simona Ramos Ruvalcaba y José Carlos Díaz Rivadeneyra, Porrúa, México, 2001. pp. 8-9

vida de la comunidad, mediante el aseguramiento de la integridad física, económica y moral de sus integrantes. Los patronos, personas físicas y morales, pueden contribuir también. Algunos ya lo hacen, no sólo mediante el cumplimiento adecuado y oportuno de las obligaciones que les imponen las leyes, sino que también otorgan, dentro de sus posibilidades así como de acuerdo a las necesidades de sus trabajadores otras prestaciones.

Señala que en ocasiones se ven obligados por contratos colectivos o ley, pero en muchas otras es el convencimiento propio de otorgar prestaciones adicionales no constituyen una dádiva, sino un complemento que mejora las relaciones laborales, limita la rotación de personal y contribuye a que los trabajadores sean más productivos.

Explica que las prestaciones de Seguridad Social tienden a aliviar la miseria y a dotar al hombre de las posibilidades de subsistir dignamente, las prestaciones se dan en especie y en dinero para asegurados y pensionados y en dinero para los familiares del asegurado o pensionado fallecido como consecuencia del riesgo de trabajo, de acuerdo a lo que señalan los artículos 63 y 65 de la Ley del Seguro Social.⁹²

Por su parte el maestro Alberto Briceño Ruiz, comenta que el Seguro Social se propone proteger a ciertas personas consideradas como integrantes de grupos económicamente activos, frente a determinadas contingencias que pueden disminuir o extinguir su capacidad. Indica que los grupos permitirán fijar cuotas, recursos para financiar prestaciones y organismos encargados de administrarlos. Las contingencias serán aquellas que por su importancia resulten atractivas para los asegurados y, por su incidencia, necesario prevenirlas. Dice que un Seguro Social no puede limitarse a establecer un catálogo de amenazas y formulas de

⁹² GONZALEZ Y RUEDA, PORFIRIO Teodomiro, Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo, Limusa, México, 1989, pp. 4439-4440

prevención para resarcirlas. El Seguro Social sólo puede proteger a algunos individuos, frente a ciertos riesgos. La determinación debe atender los aspectos que socialmente son relevantes, bien por mantener la capacidad económica de la persona como para preservar su capacidad y fuerza de trabajo.

Opina este autor que tan grave es en una sociedad la ausencia de elementos sanos, como la falta de recursos financieros, que impidan a sus integrantes allegarse los insumos para la sobrevivencia o superación. Los criterios no van de la mano con las necesidades sino de la posibilidad para hacerles frente. Esto implica que debe partirse de una base económica y funcional. Lo que a la sociedad le interesa es el progreso y por ello resulta indispensable cuidar los valores que constituyen su base por ejemplo, los trabajadores sujetos a un salario, representan ingresos para el Estado y consumo de productos.⁹³

En relación a este tema podemos señalar que por prestaciones desde el punto de vista social, las entendemos como, aquellos beneficios que tienen derecho a recibir los trabajadores (as) de los organismos o instituciones sociales a los cuales se encuentran afiliados. El concepto de prestaciones sociales es amplio pues implica el otorgamiento de apoyos de diferentes tipos y dependiendo de los acontecimientos sufridos por los trabajadores, estas pueden ser de tipo hospitalarias, económicas, sociales, sanitarias, educativos, vivienda, etc.

Podemos decir que las prestaciones económicas se entienden como los recursos financieros, que recibe el trabajador para lograr su supervivencia mientras duran las circunstancias que limiten o impidan la prestación de sus servicios al patrón en forma normal. Dichos recursos que recibe el trabajado (a) asegurado (a) o sus dependientes

⁹³ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Ob. cit. pp. 9-10

económicos, son el resultado de los ingresos que reciben los organismos de seguridad social mediante cuotas tanto de los trabajadores como de los patrones y del estado. Y por lo que se refiere a las prestaciones en especie son aquellos medios que el Seguro Social pone a disposición del trabajador para que éste y sus dependientes económicos pueda recibir apoyos médicos totales sin ningún costo adicional para él.

3.7.2. Ley del Seguro Social

Como ya comentamos, la obligación del Estado a brindar la Seguridad Social a través del Seguro Social, preciso a éste a proporcionar los medios adecuados tanto desde el punto de vista legal, como económico y social, para que todos los trabajadores (as) se encuentren protegidos contra las eventualidades que sobrevienen del desempeño de la diaria labor a la que se dedican extendiendo sus beneficios a los familiares que dependen económicamente del trabajador, a fin de que no vea mermado su salario por los gastos que pudiera realizar cuando se presenten algunas contingencias.

Es por eso que dado el tema del presente trabajo, consideramos necesario estudiar las disposiciones que la Ley del Seguro Social establece para la protección de la mujer durante y después del embarazo. Lo anterior en la inteligencia de que algunos temas ya fueron tratados en el inciso referente a los Derechos de la mujer embarazada y Derechos de maternidad desde el punto de vista de la Ley Federal del Trabajo y la Constitución.

Es importante señalar que el presente inciso lo basaremos en el estudio del Seguro de Enfermedades y Maternidad en el régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social, indicando las condiciones y los requisitos en que se otorgan las prestaciones a las trabajadoras

aseguradas, y a las otros beneficiarios. La creación del Instituto Mexicano del Seguro Social vino a solucionar algunos de los problemas que se presentan para poder brindar la Seguridad Social, mediante la construcción de clínicas, dando subsidios económicos, medicinas, hospitales etc., recayendo en él la responsabilidad de brindar la protección que se deriva de los riesgos de trabajo.

Nos dice el maestro Alberto Trueba Urbina, que después de distintos esfuerzos, el 15 de enero de 1943 se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Seguro Social, creándose como consecuencia, el Instituto Mexicano del Seguro Social, y el régimen del seguro obligatorio, imponiéndole a los patronos la obligación de inscribir en dicho Instituto a sus trabajadores, y el 14 de mayo de ese mismo año se publica su Reglamento en lo referente a la inscripción de trabajadores y patronos, y la organización y funcionamiento de dicho Instituto, base de la Seguridad Social en México. dice que esta Ley cumplió su destino histórico, originando la prestación de servicios sociales a los trabajadores, motivó el auge de la previsión social en nuestro país y fue el punto de partida para llegar a la seguridad social.⁹⁴

El profesor Javier Moreno Padilla, comenta al respecto que el “Instituto Mexicano del Seguro Social constituye un paso decidido para que la mayor parte de la población goce de un sistema de seguridad social que protege a económicamente débiles y les permite disfrutar de prestaciones definidas y facultándolas para requerir el otorgamiento de las mismas”.⁹⁵

⁹⁴ Ibidem. p. 447

⁹⁵ Ley Comentada del Seguro Social, Javier Moreno Padilla, Trillas, México, Novena Edición, 1993.p.29

El Dr. Miguel Borrell Navarro expone que ésta Ley, sufrió diversas reformas a fin de hacerla más eficaz en su cumplimiento y más amplia en sus prestaciones, la última fue la que entró en vigor el primero de Julio de 1997, incrementando la responsabilidad del Estado de brindar la mayor seguridad social a través de Instituto Mexicano del Seguro Social. Se hace posible ampliar la cobertura para brindar sus servicios médicos a mayor número de mexicanos y se garantizan mejores pensiones para futuros pensionados.⁹⁶

Al respecto la maestra Patricia Kurczyn Villalobos, dice el Instituto Mexicano del Seguro Social, es una Institución autónoma que opera con aportaciones hechas cada dos meses por el gobierno, los patrones particulares y los trabajadores mismos. Los trabajadores deben pagar una cuota bimestral al IMSS, pero el patrón paga otra, así como el gobierno. Por eso se dice que el sistema es tripartita. El único seguro que paga completamente el patrón, sin aportaciones de las trabajadoras, es el relativo a los riesgos de trabajo.

Indica que la falta de inscripción al Seguro Social hace responsable a los patronos de todas las obligaciones de seguridad social; además de cubrir los daños y perjuicios ocasionados a la trabajadora. Igual ocurre cuando la inscribe con un salario inferior al que efectivamente percibe.

Requisitos que debe reunir la trabajadora para recibir los beneficios del Seguro Social:

La maestra **Kurczyn Villalobos** se refiere a cuales son las condiciones que de acuerdo con la Ley del Seguro Social, debe reunir la trabajadora para poder recibir el seguro de maternidad:

⁹⁶ Ley del Seguro Social (Revisión y Prólogo), Miguel Navarro, Sista, México, 1994. p. s/n

-La trabajadora debe cubrir treinta cotizaciones semanales en un periodo de doce meses antes de la fecha en que se inicie de descanso prenatal y;

- La trabajadora no debe ejecutar trabajo alguno retribuido, ni recibir algún subsidio del IMSS, lo anterior con base en el Art. 102 , LSS, que a la letra dice:

"Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior, se requiere:

I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;

II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto, y

III. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto.

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

Prestaciones en especie que debe recibir la mujer trabajadora:

Continua señalado la maestra Kurczyn Villalobos que en cuanto a lo que señala el Art. 94 de la LSS, que a la letra dice:

En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

- Asistencia obstétrica

-Ayuda en especie por seis meses para la lactancia, y

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

Asistencia Obstétrica

Esta autora comenta acerca de que las trabajadoras tienen derecho a la asistencia obstétrica, dice que, ésta es de acuerdo con el Art. 28 fracc. VI del Reglamento de los Servicios Médicos del IMSS, son las acciones médicas o quirúrgicas que se proporcionan a las mujeres desde el momento en que el Instituto certifica su estado de embarazo, así como durante su evolución, el parto y el puerperio.(puerperio; es el tiempo posterior al parto).⁹⁷

Este artículo exclusivamente se refiere a las trabajadoras aseguradas. Por asistencia obstétrica entendemos la prestación de servicios médicos y hospitalarios de la mujer embarazada, inclusive el restablecimiento de la madre e hijo. Dice que si el parto ocurre sin que la derechohabiente haya hecho constar al Instituto su estado de embarazo, solo tendrá derecho a la atención médica a partir de la fecha en que lo comunique al Instituto.

Por lo que respecta a este tema el profesor Roberto Báez Martínez comenta que el derecho a la atención obstétrica se inicia cuando el instituto constata el estado de embarazo de la derechohabiente; en esa ocasión el médico debe hacer el cálculo relativo a la fecha probable del parto y vigilar el proceso del embarazo, para tener una historia clínica que propicie una mejor atención. Cuando la mujer es asegurada, la fijación de la fecha probable tiene especial trascendencia respecto de las prestaciones en dinero.⁹⁸

⁹⁷ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Ob. cit., pp. 60-65

⁹⁸ BÁEZ MARTÍNEZ, ROBERTO, Ob. cit. p. 163

Prestaciones en dinero a las que tendrá derecho la asegurada

La maestra Patricia Kurczyn Villalobos, indica que la prestación en dinero consiste en un subsidio que se otorga sólo a la mujer asegurada cuando falta su salario antes y después del parto, pero si se trata de esposa o concubina de un asegurado no se tiene derecho a él. Si se trata de mujer asegurada, el medico fija la fecha probable del parto y para hacer el cómputo, se toman en cuenta 42 días antes y otros 42 días posteriores al alumbramiento, durante los cuales la asegurada tiene derecho a un subsidio equivalente al 100% del salario promedio de su grupo de cotización. Lo anterior de acuerdo a lo que señala el artículo 101 de la LSS que al a letra dice: "La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo".

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el periodo anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana".⁹⁹

Aclara el maestro Roberto Báez Martínez que, se debe tener presente que no se trata de un periodo de 84 días, sino de dos periodos de 42 días cada uno: uno de prepartum y otro postpartum; sin embargo, como es usual que el alumbramiento no ocurra precisamente en el día

⁹⁹ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Ob. cit. p.61

prefijado, cuando se retrasa se otorga un subsidio equivalente al de enfermedad, por los días que excedan de 42; si por el contrario, el parto ocurre antes del día señalado, no hay derecho a los días que hubieren faltado para completar los 42 días, debido a que la asegurada puede laborar antes de la fecha prevista.¹⁰⁰

El maestro Porfirio Teodomiro González y Rueda, señala que las prestaciones se otorgan a partir de la fecha en que se haga la certificación del embarazo por los servicios médicos del Instituto. La asegurada que tenga intenciones de que su alumbramiento ocurra en alguna otra institución debe acudir, de cualquier manera, al Instituto para no perder el derecho a recibir el subsidio, sea que el patrón le exija o no el certificado de incapacidad para conservar el empleo. Para este autor, es necesario resaltar el problema, que con frecuencia se presenta, de la práctica de trabajar "hasta que el cuerpo aguante", la cual debe desaparecer, ya que en algunas ocasiones se obtiene el certificado de incapacidad ya espaldas del Instituto se continúa con el trabajo y se obtiene un beneficio económico indebido, al recibir subsidio y salario.

En otros casos se continúa con el trabajo o se reintegra a él antes de terminar la incapacidad postnatal con el fin de proteger la fuente de trabajo.

Concluye que independientemente del beneficio ilícito que se obtiene, puede verse seriamente afectado el fruto del embarazo o la madre misma. Patrones y trabajadoras tienen responsabilidad en las consecuencias que puedan originarse.¹⁰¹

¹⁰⁰ BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto, Ob. cit. p. 163

¹⁰¹ GONZÁLEZ Y Rueda, Porfirio Teodomiro, Ob. cit. pp. 175-176

Ayuda en especie por seis meses para la lactancia

En virtud de que esta ley solo habla en forma poco específica, como ya vimos en el Art.94 frac. 11, acerca del derecho a la ayuda en especie para la lactancia, podríamos aplicar supletoriamente lo señalado por la Ley Federal del Trabajo.

La maestra Patricia Kurczyn Villalobos comenta al respecto que otro beneficio que tiene la trabajadora es sobre el derecho de lactancia, dice que uno de los derechos después del parto, se refiere a la alimentación del niño o niña. La madre tiene derecho a descansar, dos veces al día, durante treinta minutos cada vez, para alimentar a su hijo o hija. El patrón debe ofrecer sitio cómodo e higiénico para tales efectos.

Lo anterior lo establece el Art. 170 fracc. IV de la LFT: que expresa que en el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.

Señala esta autora que cuando la ley se refiere a alimentar a los menores, no necesariamente es amamantar. Cuando no se dispone de un lugar

adecuado en el centro de trabajo, el cumplimiento de esta prestación se complica. Es posible que el menor esté en un lugar no cercano pero no siempre se cuenta con el servicio, por lo tanto, es válido que la trabajadora convenga con el patrón hacer cambios que le favorezcan. Tal vez pueda tomar un solo descanso diario por una hora durante la jornada, o entrar una hora más tarde del horario regular o bien, salir una hora antes de su horario normal.¹⁰²

Podemos comentar que este derecho es un logro más de las mujeres pues se basa en la necesidad de que el menor o la menor siga unida (o)

¹⁰² KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Ob. cit. pp. 62-63

a su madre físicamente durante los primeros meses de vida. De acuerdo con los médicos se ha comprobado que aquellos infantes que son alimentados con la leche materna reciben no solo el beneficio de los nutrientes de la leche sino que el contacto físico de la madre contribuye a un mejor desarrollo del menor.

De acuerdo a lo anterior también podemos señalar que aún cuando la madre no tenga leche materna para alimentar al menor de igual manera debe tomar el descanso que le otorga la ley, pues podrá seguirle brindando a su hijo ese contacto físico del que hablamos. Como comenta uno de los autores consultados la trabajadora puede convenir con su patrón al respecto cuando su

domicilio quede retirado de su centro de trabajo negociando la forma que mas le sea conveniente para gozar de este derecho.

Algunos sindicatos han logrado ampliar los beneficios de este derecho a sus trabajadoras, por ejemplo sabemos que, las trabajadoras de Petróleos Mexicanos gozan de dos descansos diarios de una hora cada uno hasta por 12 meses, computados éstos después del descanso postnatal. Llama la atención en especial lo logrado por este sindicato pero de gran beneficio para las madres trabajadoras de esa empresa pues es bien sabido que el primer año de un infante requiere de cuidados constantes, y que mejor que sea la madre quien pueda brindárselos.

Derecho a una canastilla

El maestro Javier Moreno Padilla comenta que en cuanto a la canastilla de maternidad ésta debe contener lo indispensable para las necesidades de abrigo y vestido del infante. Este beneficio debería ser ampliado a todas las mujeres que son atendidas de parto en el Instituto, sin importar de que sean o no trabajadoras.¹⁰³

¹⁰³ MORENO PADILLA, JOSÉ, Ob. cit. p. 86

Al respecto podemos comentar que se desconoce que las mujeres aseguradas que deciden atenderse en lugar distinto al Instituto, pueden solicitar la entrega de la canastilla de acuerdo con lo señalado en el Art. 36 del Reglamento de Servicios Médicos que a la letra dice:

"La canastilla de maternidad la entregará el Instituto al nacer en sus instalaciones el hijo de la asegurada, al momento del alta hospitalaria del niño.

Si el nacimiento ocurre en lugar distinto a al institución, la canastilla se entregará a solicitud de la madre asegurada durante los treinta días naturales posteriores al parto. Transcurrido el plazo anterior sin que medie la solicitud expresa, cesará la obligación del Instituto para otorgar dicha ayuda".

Es importante comentar que esta disposición tiene realmente poco tiempo de vigencia (1997), pues con anterioridad solo se les entregaba canastilla a las aseguradas atendidas en el Instituto, lo cual resultaba injusto pues aunque la trabajadora decidiera atenderse en otro lugar no perdía su derecho a recibir los beneficios por ser derechohabiente.

Derecho a las guarderías infantiles

Retomando lo dicho por la maestra Kurczyn Villalobos, quien por último se refiere al derecho a la guardería infantil, dice que de acuerdo con la LFT, las madres trabajadoras tienen derecho a este servicio, el cual debe prestarse por el IMSS, de acuerdo con sus leyes y reglamentos "Los servicios de guardería infantil se prestaran por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias" (Art. 171).

La Ley del Seguro Social dispone este 'servicio como un derecho para las mujeres aseguradas y para los padres viudos o divorciados que tengan la custodia legal de su hijos menores Art.11 fracc.V "El régimen

obligatorio comprende los seguros de guarderías y prestaciones sociales".

Continúa señalando en relación con los derechos que comprende el servicio de guardería, podemos mencionar que el servicio es para los niños de primera infancia."a partir de los 43 días en que termina el periodo de descanso después del parto y hasta la edad escolar. Los menores reciben alimentación, aseo, cuidado de salud, educación y recreación.¹⁰⁴

En opinión del maestro Javier Moreno Padilla, el texto legal del artículo antes mencionado contempla un seguro de carácter novedoso, denominado "de las "guarderías", no obstante que este seguro no constituye propiamente un riesgo asegurable, si responde a necesidades inaplazables de las madres trabajadoras y se hace realidad el contenido del Art.. 171 d la Ley Federal del Trabajo. Por otra parte, se estima que el legislador no incluyó las guarderías dentro de los otros seguros, a fin de que la carga financiera de este servicio no los afectara. Comenta que la atención de guarderías sólo se presta durante el tiempo en que la madre o en su caso el padre trabajadores presten sus labores, ya que la filosofía de este servicio es proporcionar guarda y custodia de menores, mientras sus padres se encuentren trabajado, más no cuando estén holgando.¹⁰⁵

Con relación a lo establecido por la LSS en su Art.11 fracc. V, referente a las guarderías los licenciados Maria Simona Ramos Ruvalcaba y José Carlos Díaz Rivadeneyra, comentan que, con el seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales, se reitera la intención del legislador de permitir a los asegurados, sea hombre, o mujer, de aprovechar su fuerza de

¹⁰⁴ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Ob. cit. pp. 64-65

¹⁰⁵ MORENO PADILLA, Javier, Ob. cit. p. 34

trabajo, amén de que se hace efectiva la garantía social de igualdad de oportunidades laborales para todos los mexicanos en edad productiva, si guardan condiciones de salud. Con el seguro que se comenta se facilita a los asegurados durante la jornada de trabajo la debida atención a los menores de edad a su cargo durante la etapa preescolar, pues se les otorga atención médica profesional, se les custodia, se les educa básicamente, se les alimenta y entretiene con sistemas pedagógicos durante el horario de labores de los padres asegurados, aun cuando ya no subsista el vínculo matrimonial, pero conserven legalmente la custodia de los hijos.

Concluyen estos autores que, con la prestación referida se releva a los patronos de asumir la obligación laboral correspondiente, bastando para ello con que cumpla con afiliar a sus trabajadores al IMSS, pues con la subrogación de ley evitará el financiamiento económico directo y a cambio obtendrá la productividad de sus empleados de la forma convenida en la contraprestación laboral correspondiente.¹⁰⁶

En opinión del maestro Roberto Báez Martínez por lo que se refiere al seguro de guarderías explica que como no se trata de un "seguro", sino de una prestación para las madres aseguradas, no debería corresponder su aplicación al Instituto; sin embargo, quedó a su cargo por disposiciones del Poder Legislativo en la Ley Federal del Trabajo. Explica que en 1962 se reformó la ley laboral, para dejar a cargo del Instituto la prestación del servicio de guardería "de acuerdo con su propia ley y disposiciones reglamentarias", pero aun así no se cumplió lo previsto, sobre todo porque la Ley del Seguro Social y sus reglamentos no contemplaban el aspecto relativo a guarderías.

¹⁰⁶ RAMOS RUVALCABA, Maria Simona, y José Carlos Díaz Rivadeneyra, Ob. cit. p.15

La prestación en este seguro es la protección a los hijos de las mujeres aseguradas, y consiste en alimentación, aseo, cuidado de la salud y educación de los hijos desde los 43 días de edad, porque en los 42 días posteriores al parto la asegurada goza de incapacidad médica y subsidio equivalente al 100% del salario promedio de su grupo de cotización, por lo cual puede y debe atender personalmente a su hijo durante ese lapso. La protección concluye hasta los cuatro años de edad del niño en que se inicia la edad preescolar.¹⁰⁷

En base a lo antes comentado podemos concluir que con motivo de que la mujer ha tenido que integrarse cada vez más a la fuerza laboral era necesario que las madres trabajadoras y en su caso también los padres con la custodia de sus hijos por distintas circunstancias, pudieran realizar sus labores con la tranquilidad de saber que sus hijos menores están bien cuidados y atendidos, es por eso que el legislador incluyó esta prestación en la Ley Federal del Trabajo con cargo al Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual se vio en la necesidad de construir inmuebles adecuados para poder prestar este servicio.

Dada la importancia que ha tomado este seguro, y al incrementarse la demanda, fue necesario que se expidiera en 1997 el Reglamento para la Prestación de Servicios de Guardería, en el cual se dan las normas que deberán observar tanto los encargados de las mismas como los derechohabientes.

¹⁰⁷ BÁEZ MARTINEZ, Roberto, Ob. cit. pp. 191-192

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

Para entrar al estudio de esta ley importante mencionar los antecedentes de su origen ya que está fundamentada en la Constitución y además en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B del Art. 123 Constitucional.

El maestro Alberto Briceño Ruiz hace un breve resumen con respecto a la evolución que tuvieron las disposiciones referentes a los trabajadores burocráticos. Dice que es importante destacar los tres momentos que caracterizan este Seguro Social para los trabajadores del Gobierno Federal:

1. La creación de la Dirección de Pensiones Civiles de Retiro, con tres leyes vigentes del 12 de agosto de 1925 al 20 de diciembre de 1959, sin fundamento constitucional, y ajenas a la fracción XXIX del artículo 123 constitucional.
2. Las leyes del ISSSTE de 1954 a 1984, con fundamento en la fracción XXIX del apartado B del Artículo 123 constitucional.
3. La nueva época, a partir del 10 de enero de 1984, en que se lleva cabo los intentos más serios para encuadrar los principios de un Seguro Social, en la nueva Ley.¹⁰⁸

Podemos decir que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es la que regula a las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de los Poderes Federales, siendo la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado la que establece las normas que reglamentarán la aplicación de la Seguridad Social para estos trabajadores. Por lo cual hablaremos de dichas leyes

¹⁰⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Ob. cit. p. 285

de manera simultanea e incluso de la Ley Federal del Trabajo pues esta actúa supletoriamente.

El licenciado Porfirio Teodomiro González y Rueda, señala al respecto, diciendo que la Previsión Social y la Seguridad Social del Trabajo se hacen llegar a los trabajadores de los Poderes Federales y de otras instituciones incorporadas por Ley, a través del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). El Instituto administra tanto el Seguro Social como otras prestaciones que van más allá de la Previsión Social e intenta hacerse cargo de la Seguridad Social de los servidores públicos

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado es un organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios y con domicilio en la ciudad de México. Su finalidad es la de proporcionar a todos los servidores públicos, pensionistas y familiares derechohabientes incorporados, las prestaciones de Previsión y Seguridad Sociales derivadas de las disposiciones del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y administrar los diversos servicios a su cargo. Dice que es conveniente observar que las prestaciones de Previsión Social del Trabajo y requisitos para obtenerlas son muy similares a las que contiene la Ley del Seguro Social que regula al IMSS. No obstante, existen algunas diferencias importantes en cuanto al monto de cuotas que se aportan y del importe de las prestaciones en dinero.

También hay que considerar que en algunos casos los servidores públicos tienen ciertas prestaciones que no se otorgan a los demás trabajadores.¹⁰⁹

¹⁰⁹ GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio Teodomiro, Ob. cit. pp.335-337

Al respecto los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales señalan que en el año de 1960, se adicionó el Art.123 Constitucional, con un nuevo apartado, el "B", para regir las relaciones entre Poderes de la Unión, los Territorios del Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores, creando un sistema de seguridad social específico para los empleados públicos federales y del Distrito Federal, en la fracción XXIX que a la letra dice:

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; la invalidez, vejez y muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho del trabajo por el tiempo que determine la ley.
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo.
- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en proporción que determine la Ley.
- e) Se proporcionará a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda, a fin de construir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos créditos baratos, y suficientes para que adquiriera en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

También comenta que en el caso del ISSSTE, transcurrieron 24 años sin que su norma básica se adecuara al crecimiento de las necesidades

integrales de la población derechohabiente, por lo que el 16 de diciembre de 1983 se publicó la nueva ley de seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado, que contempla mayores garantías de seguridad social dentro de un mayor esquema de prestaciones y de organización administrativa adecuada a los cambios existentes con mayores manejos de sus inversiones de reserva en beneficio de la subsistencia y autonomía del sistema.¹¹⁰

Según encontramos lo que nos comenta el maestro Alberto Trueba Urbina, los trabajadores al servicio del Estado en una palabra la burocracia, como los asalariados, gozan de los beneficios de la previsión y seguridad sociales, específicamente los trabajadores de la federación, del Departamento del Distrito Federal y de los Territorios Federales, de los organismos públicos que por ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal, sean incorporados, los pensionistas de las entidades y organismos públicos, los familiares derechohabientes tanto de los trabajadores como de los pensionistas y todos aquellos que prestan servicios en organismos públicos de los poderes federales.

Para dichos trabajadores se establecieron con el carácter de obligatorias las siguientes prestaciones: seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad; seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; servicios de reeducación y readaptación de inválidos; servicios que eleven los niveles de vida del servidor público y de sus familiares; promociones que mejoren la preparación técnica y cultural que activen las formas de sociabilidad del trabajador y de su familia; créditos etc.

¹¹⁰ TENA SUCK, Rafael, y Hugo Italo Morales Saldaña, Ob. cit. pp.16-17

Todo lo relacionado con los derechos de previsión y seguridad sociales mencionados se consigna en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.¹¹¹

Disposiciones Aplicables a las Trabajadoras al Servicio del Estado en Función del Embarazo y la Maternidad.

Consideramos que es importante conocer las disposiciones que encontramos en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado referentes a las mujeres trabajadoras que prestan sus servicios a los Órganos del Estado en cuanto a los derechos que tienen durante y después del embarazo.

Por su parte el profesor Alberto Briceño Ruiz en relación con este tema, comienza diciendo que debe distinguirse la enfermedad de la maternidad; el primero es un estado patológico que disminuye o cancela las posibilidades orgánico-funcionales de nuestro organismo. La maternidad no es un estado patológico sino la condición natural y necesaria de reproducción que permite la sobrevivencia del ser humano. Este autor indica que por lo que se refiere a las prestaciones en cuanto a la maternidad que se le otorgan a la trabajadora al servicio del Estado las encontramos en el artículo 28 de la Ley del ISSSTE :

Las personas protegidas son la esposa del trabajador, la esposa del pensionista, la trabajadora o pensionista; la concubina, en su caso, y la hija del trabajador o pensionista Por lo que se refiere a la hija del trabajador o pensionista ésta deberá reunir los requisitos siguientes de conformidad con el Art. 24 de la ley del ISSSTE:

(a) Soltera

¹¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. cit. pp. 445-446

- (b) Menor de 18 años de edad
- (c) Que dependa económicamente
- (d) Que no tenga derechos propios a las prestaciones otorgadas por el Instituto
- (e) Que mantengan vigentes los derechos del trabajador o pensionista, por lo menos 6 meses antes del parto.

El último punto será requisito para toda aquellas con derecho a recibir la prestación de maternidad. Comenta este autor que en la Ley del ISSSTE en comparación con la del Seguro Social existe una mejoría, al incluir a la hija del trabajador o pensionista en las prestaciones de maternidad.

Por lo que se refiere a las prestaciones que establece esta Ley este autor hace los siguientes comentarios:

1.Asistencia Obstétrica, necesaria a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto para los efectos del Art. 28 de la LFTSE. Da a la mujer un mes de descanso antes de la fecha aproximada del parto y otros 2 después del mismo, con goce de sueldo.

2.Ayuda para la Lactancia, cuando según dictamen médico, exista incapacidad física o laboral par amantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie, hasta por un lapso de 6 meses con posterioridad al nacimiento y se entregará a la madre o, a falta de ésta, a la persona encargada de alimentarlo.

3.Una Canastilla de Maternidad, al nacer el hijo, cuyo costo será señalado periódicamente por el Instituto.¹¹²

El maestro Alberto Trueba Urbina hace una observación que nos parece importante indicando que, tanto la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, omiten la prestación de las

¹¹² BRICEÑO RUIZ, Alberto, Ob. cit. pp.303-307

guarderías infantiles, sin embargo, la mayor parte de las dependencias gubernamentales tienen las instalaciones adecuadas y otorgan dicha prestación.¹¹³

Otra opinión sobre el tema que nos ocupa es la del licenciado Porfirio Teodomiro González y Rueda, quien hace los siguientes señalamientos: Las prestaciones en especie de maternidad a las hijas de los trabajadores o pensionistas que sean solteras y menores de 18 años, señala que no obstante parecer incongruente, refleja la sensibilidad del legislador para reconocer hechos de la realidad cotidiana.

Comenta que las prestaciones en dinero por concepto de la licencia de maternidad que se da con goce de sueldo íntegro durante 90 días, calculados, 30 previos al parto y 60 posteriores, a cargo de la dependencia o entidad, conforme a la certificación médica que señale la fecha aproximada del alumbramiento. Indica que la Ley del ISSSTE no establece ninguna disposición al respecto, por lo que se aplica el Art. 28 de la LFTSE y como este tampoco señala con qué salario debe otorgarse el periodo de descanso, se aplica supletoriamente la fracc. V del Art. 170 de la LFT.

En cuanto a la vigencia de derechos, indica que la Ley del ISSSTE establece que para tener derecho a las prestaciones de maternidad en el Seguro de Enfermedades y Maternidad, es necesario que se hayan mantenido vigentes los derechos del trabajador o de la persona de la que se derivan, durante los seis meses anteriores al parto (Art. 29).¹¹⁴

Concluyendo al respecto podemos decir que la última parte de este trabajo lo dedicamos a revisar cuáles son las disposiciones que protegen

¹¹³ TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. cit. p.446

¹¹⁴ GOONZALEZ Y RUEDA, Porfirio teodomiro, Ob. cit. pp. 352-357

a las mujeres trabajadoras al servicio del Estado durante y después del embarazo y de acuerdo con lo ya señalado por los autores antes citados, las disposiciones que establecen tanto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como la Ley del Instituto del Seguro Social de los Trabajadores al Servicio del Estado son muy similares a las normas de la Ley del Seguro Social.

Es importante hacer mención que la LFTSE, en su Art.2° establece que trabajador al servicio del Estado es toda persona que presta un servicio material, intelectual o de ambos géneros a los Poderes Legislativos, Ejecutivo y Judicial en virtud de nombramiento que le fuere expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

De igual manera la trabajadora al servicio del Estado es protegida por su institución de Seguridad Social cuando se encuentra embarazada con las mismas prestaciones que las trabajadoras protegidas por el IMSS, en cuanto a la atención obstétrica, la ayuda par la lactancia, la canastilla, el descanso pre y postnatal, el disfrute del goce de su salario en dicho período, el derecho a la lactancia etc.

Se comentó que no se hace referencia expresamente a las guarderías infantiles, lo que si hace la ley del IMSS, sin embargo las distintas dependencias del gobierno Federal cuentan con sus propias guarderías con instalaciones adecuadas para atender a los infantes.

Es importante mencionar que cada dependencia se rige con prestaciones adicionales que benefician a las madres trabajadoras logros que son obtenidos por los distintos sindicatos, como lo son:

-los cuidados maternos.- que son los días que se le conceden a la madre trabajadora con goce de sueldo, para cuidar de su hijo enfermo.

-gozar de horarios preferentes.- estos se refieren a que se les deja salir una hora antes del horario normal.

-permiso especiales.- los cuales se refieren a que están autorizadas para ir a recoger a su hijos que se encuentran en nivel primaria, siendo optativo de acuerdo con sus jefes el tener con ellas a su hijos hasta la hora de salida o bien que los puedan ir a dejar a una guardería.

Por lo cual consideramos necesario que las disposiciones de seguridad social deberían ser mas justas y equitativas para todas las madres trabajadoras sean de la iniciativa privada o de la burocracia, ya que una de las finalidades del derecho social es la solidaridad social y justicia social buscando así el bienestar individual y colectivo a favor de los trabajadores y sus beneficiarios. En nuestra opinión se deberían de incluir dentro de la Ley del Seguro Social aquellas prestaciones que les son favorables a las madres trabajadoras burócratas mismas que ya mencionamos y que ayudarían grandemente a todas las madres trabajadoras de la iniciativa privada siendo este el caso de los cuidados maternos

CAPITULO 4

Propuesta y Posibles Alternativas de Solución a la Situación Actual de Falta de Equidad y Estabilidad de las Madres Trabajadoras.

4.1 Planteamiento del problema

En nuestro país ahora más que nunca la población femenina desempeña un papel protagónico en el proceso de desarrollo y es sujeto fundamental del mismo sin embargo, hablar de desarrollo no implica automáticamente el mejoramiento de la condición social de la mujer, como si solo fuera favorecida pasiva de este proceso. Por el contrario, creemos que ya es tiempo de que se le reconozca su papel estratégico, no solo en la promoción del desarrollo económico y social, sino también en los avances democráticos y en la transmisión de nuestra cultura y valores. Aún cuando la mujer realiza una serie de actividades primordiales para el bienestar familiar y el desarrollo comunitario, la importancia de sus aportes, sólo han sido parcialmente reconocidos y valorados.

Como se comentó al principio de este trabajo la Constitución Política de nuestro país, en su artículo cuarto, establece la plena igualdad jurídica del hombre y de la mujer. No obstante, la realidad cotidiana dista de reflejar cabalmente este principio. La desigualdad entre hombres y mujeres permea aún la organización de muchas de nuestras instituciones sociales. Ello ocurre así, tanto en el medio doméstico y familiar, como en diversos ámbitos públicos, lo que contribuye a reproducir su situación de desventaja.

Resulta impostergable impulsar acciones efectivas en pro de la mujer en general pero sobre todo y de acuerdo a la finalidad de este trabajo en el ámbito laboral. Se requieren programas que atiendan sus demandas y

necesidades específicas; crear conciencia entre la población en general acerca de la condición de la mujer.

Asimismo se requiere definir y establecer un conjunto de disposiciones que contribuyan a impulsar el avance de la mujer, como lo puede ser la apertura de espacios propicios para su desenvolvimiento personal, ya que definitivamente las estrategias propuestas deben perseguir no sólo cambios de índole material sino también transformaciones de actitudes, creencias, prácticas, y conductas de hombres y mujeres, las cuales posibiliten el fortalecimiento de una cultura de igualdad que, al preservar lo mejor de nuestros valores y tradiciones, sea también fuente de renovación permanente de relaciones sociales e interpersonales más equitativas e igualitarias.

Otro aspecto que necesita ser actualizado son los servicios de salud ya que resulta necesario que se tome en cuenta que hombres y mujeres presentan demandas distintas a los servicios de salud y acceden a éstos de manera desigual. Usualmente las demandas de la mujer en ese ámbito no sólo se originan en su calidad de usuaria directa, sino también para buscar atención a los problemas de salud de sus hijos y de otros miembros de su familia. Diversos factores obstaculizan el acceso de las mujeres a los servicios de prevención y atención de la salud, como es la falta de comprensión en sus centros de trabajo ya la vez a la tardanza excesiva que se presenta en las instituciones de salud.

Por lo que toca a los riesgos de salud asociados al embarazo aún cuando han disminuido debido a los avances logrados en la atención prenatal y el parto, cabe hacer notar que el incremento en la cobertura de servicios no ha sido acompañado hasta ahora por acciones efectivas para enfrentar otros aspectos específicos de salud femenina.

Sigue siendo un grave problema de salud pública que una mujer fallezca por causas relacionadas con el embarazo y el parto, pues en su gran mayoría no debería entrañar riesgos para la madre, o bien casi en su totalidad, deberían ser susceptibles de prevenirse y atenderse. Por ello, es urgente seguir impulsando una maternidad sin riesgos como estrategia prioritaria de salud.

Debido a la presencia cada vez mayor de las mujeres en la actividad económica, que se concentra principalmente en algunas ramas manufactureras (esto tiene que ver con la falta de preparación académica que se les da a las mujeres), en el sector servicios y en el mercado informal, la expone a factores específicos de riesgo laboral, que se traducen en accidentes y enfermedades profesionales femeninas. Asimismo, los múltiples papeles que desempeñan las mujeres, que con frecuencia se expresan en doble jornada de trabajo, tienen efectos sobre su salud, y se reflejan en fatiga y fuerte desgaste físico.

Esta situación y las desigualdades que sufren las mujeres en los distintos espacios de sus vidas también pueden tener repercusiones en su estado emocional. Esto, aunado a la violencia de que son objeto, provoca pérdida de la autoestima, sentimientos de soledad y abandono, depresión u otros trastornos.

Aunque hay avances importantes la mujer sigue enfrentando múltiples obstáculos para insertarse en el mercado laboral. Así, por ejemplo, las oportunidades y opciones de trabajo de las madres a menudo se ven limitadas por la necesidad de que la jornada de trabajo fuera del hogar sea compatible con la crianza y el cuidado de los hijos, la eventual incompatibilidad entre la participación en la economía y el ejercicio de la

maternidad sigue influyendo, si bien cada vez en menor medida, en la apreciación que se tiene del trabajo remunerado de la mujer.

No es casual que en el mercado laboral femenino predominen las mujeres solteras o sin hijos y sea considerable la proporción de la población económicamente activa femenina que desempeña una actividad o trabajo de tiempo parcial. Los datos por edad indican que la participación femenina en la actividad económica permanece elevada hasta los 49 años, siendo que en el pasado disminuía marcadamente a partir de los 25 años de edad.

Actualmente, las mujeres ya no abandonan el mercado de trabajo una vez que se casan y comienzan a ocuparse de tareas domésticas y del cuidado de los hijos, sino que cada vez en mayor proporción, agregan a esta responsabilidad la del trabajo remunerado fuera del hogar. En el ámbito laboral, las mujeres siguen concentrándose en un reducido número de opciones ocupacionales y, dentro de éstas, en los niveles de menor jerarquía, las cuales se ven afectadas por el tipo de ocupación que las mujeres desempeñan, de las características de los procesos económicos en los que participan, de sus formas y niveles de remuneración, de la duración de la jornada laboral, y de las prestaciones sociales a las que tienen acceso.

La expansión de algunas ramas particulares de actividades ha favorecido el aumento en la incorporación de las mujeres en la actividad económica. La población femenina ocupada se concentra principalmente en los servicios personales y domésticos, así como en el comercio mayorista y minorista, pero también ha aumentado significativa mente su presencia en los sectores caracterizados por una organización flexible del proceso de trabajo, tanto en la industria como en la agricultura,

aunque ello a menudo implica inestabilidad laboral, la sustitución del trabajo protegido y de tiempo completo por jornadas de tiempo parcial.

Sin embargo a pesar de la feminización de algunas ocupaciones y ramas de actividad no se ha traducido en mejores condiciones laborales; éstas continúan caracterizándose por la discriminación salarial, la desigualdad de oportunidades de ocupación, ascenso y capacitación, así como por el incumplimiento de las leyes laborales. En algunos ámbitos continúan vigentes las prácticas de despido en caso de embarazo. O la exigencia de un certificado de ingravidez para acceder a un empleo. En un contexto general de descenso de los niveles de retribución de la clase trabajadora, las mujeres siguen obteniendo ingresos más bajos en casi todas las ramas de actividad.

De acuerdo a lo anterior podemos concluir que, si bien es cierto que las condiciones laborales de las mujeres tienden a variar de acuerdo al grupo ocupacional, existen algunos denominadores comunes que representan situaciones de desventaja para ellas y constituyen claros límites para su desarrollo como trabajadoras. Los más importantes son:

a) Los servicios de salud que no cubren las necesidades de salud de las mujeres trabajadoras

b) La discriminación ocupacional, en todos los sentidos, con su consiguiente desigualdad de oportunidades y discriminación salarial;

c) La falta del establecimiento de una política de empleo para las mujeres que logren equilibrar la doble jornada de trabajo que dificulta o impide a la mujer llevar a cabo actividades de capacitación, recreación o participación política y sindical; Incluyendo servicios de apoyo, ya que destaca el limitado acceso a guarderías y centros de atención y desarrollo infantil al que se enfrentan las madres trabajadoras.

4.2. ALTERNATIVAS

Como ya lo hemos comentado las mujeres trabajadoras requieren que se les ofrezca más y mejores alternativas en materia de educación, empleo, cultura, deporte y recreación, seguridad social y atención de salud, pugnamos por la puesta en marcha de acciones dirigidas a atender y responder a sus demandas y necesidades.

Se requiere identificar los problemas más acusantes que aquejan a las mujeres, entre los cuales se pueden mencionar el acceso desigual a los servicios de salud, educación, oportunidades laborales y espacios de toma de decisiones. Si bien estos problemas se encaran hoy en día con mayor decisión en diferentes sectores de la sociedad, es necesario avanzar más firmemente en esta tarea y hacer frente a los obstáculos que les impiden tomar parte activa en todas las decisiones, responsabilidades y beneficios del desarrollo, en igualdad de condiciones con el varón.

Sólo de esta manera será posible que las mujeres desarrollen su pleno potencial en la sociedad, plasmando su vida de conformidad con sus propias aspiraciones, elecciones y proyectos. Presentamos las siguientes alternativas:

1. Garantizar el acceso de las mujeres a servicios integrales de atención de la salud.

Las mujeres suelen enfrentar obstáculos que limitan su acceso a los servicios preventivos y de atención de la salud. Además, diversos factores de riesgo para la salud pesan en exceso sobre la población femenina los cuales las hacen más propensas y vulnerables a determinados padecimientos.

Para garantizar su derecho a disfrutar de salud, es preciso ampliar y facilitarles el derecho a disfrutar de salud, el acceso a los servicios en condiciones de calidad, que den respuesta a sus demandas y necesidades a lo largo de las *distintas etapas de su ciclo de vida y que asimismo, estén basados* en un enfoque integral, incluido el acceso a los servicios de medicina preventiva, nutrición, planificación familiar y salud reproductiva, así como a los programas de educación, consejería e información en la materia.

Es por eso que proponemos que las clínicas tanto del IMSS como del ISSSTE, consideren que es de crucial importancia que en la atención a la salud de la mujer se tomen en cuenta también los aspectos emocionales y psicológicos en las distintas etapas de la vida de la mujer trabajadora, y se contemplen tanto la atención de tipo preventivo y de apoyo como la de tipo curativo, estableciendo programas integrales ya que generalmente los médicos que las atienden únicamente van al problema físico

Consideramos que sería posible que en las clínicas donde se atiende a las mujeres trabajadoras se les separe de la generalidad como actualmente se hace y se les asignen consultorios en donde puedan ser atendidas por especialistas en salud integral femenina ya que debido a la doble jornada que realiza por razón de género necesita de mayor atención. Incluso debería establecerse como obligatorio que la mujer trabajadora, cada año deba realizarse un examen médico completo con la autorización del patrón, toda vez que cuando la mujer trabajadora pide permiso para atenderse a veces se le niega o bien se le descuenta el día, situación que por razones económicas las mujeres trabajadoras prefieren por eso evitar ir a revisarse, originando que cuando acude por

algún malestar a veces ya es tarde, como lo es en el caso del cáncer de mama y el cervicouterino.

2. Establecer bases que efectivamente logren la equidad entre mujeres y hombres, erradicando la discriminación que existe en el ámbito laboral.

Como ya comentamos en nuestra opinión la principal la causa de la falta de estabilidad de las mujeres en sus empleos se debe generalmente a los estereotipos de géneros, que atribuyen a la mujer habilidades y competencias para actividades relacionadas con la crianza y el cuidado de infantes o de adultos (maestras, enfermeras), con actividades de baja responsabilidad y mucha organización (secretarias, asistentes, recepcionistas), vinculadas con la expresión de la sensibilidad (escritoras, bailarinas); mientras que a los hombres se les atribuyen tareas de mucha responsabilidad y capacidad de liderazgo (gerentes, líderes, políticos), basadas en el uso del intelecto y la razón lógica (científicos, matemáticos, ingenieros), que requieran de sangre fría, gran capacidad de concentración y de trabajo bajo presión (piloto aviador, cirujano, militares).

Todos estos estereotipos son falsos y además se alimentan de otros prejuicios más discriminatorios, como la idea de que la mujer es necesariamente inmadura e irracional, incapaz de ser líder porque siempre "harán chismes", o destinada exclusivamente a las tareas del hogar. Podemos señalar que estos prejuicios y estereotipos han influido de manera en las oportunidades de empleo y formación de mujeres y hombres, quienes se encuentran encasilladas en supuestas actividades propias de su género.

En nuestra opinión a éste problema debe de atacarse desde nuestros hogares pues es ahí en donde se inician prejuicios, muchos de ellos fomentados a través de la educación, ya sea en casa o en la escuela. Para combatirlos es necesario hacer conciente a la sociedad de dicha discriminación y estereotipos de género y cuestionar las situaciones basadas en ideas falsas sobre las aptitudes de las mujeres sobre todo de las que deciden ser madres.

Se debe ya de desterrar la idea de que el hombre trabaja como parte de su realización personal y para el sostenimiento de la familia, mientras que la mujer trabaja para complementar el gasto o para cumplir sus "caprichos". La falta de condiciones de equidad en el trabajo y en el estudio requieren acciones ciudadanas de denuncia y rechazo, así como medidas gubernamentales necesitamos despojarnos de los estereotipos de género y atrevemos a asumir las ocupaciones que respondan a nuestros intereses y aptitudes.

Consideramos necesario que se sigan estableciendo acciones del gobierno y compromisos de empresarios para asegurar la equidad de géneros en el trabajo y en el estudio. Proponemos que por Reglamento Interior de Trabajo se establezca la creación de comisiones dentro de las empresas integradas por mujeres a las cuales se les asignen facultades para defender los derechos de equidad de género protegiendo los derechos de las trabajadoras asalariadas, como ya hemos reiterado en muchas ocasiones, la presencia de las mujeres en el mercado laboral no se ha acompañado de la eliminación de prácticas discriminatorias y de situaciones de desventajas para ellas, lo que impone claros límites para su desarrollo como trabajadoras. Resulta prioritario proteger sus derechos laborales, incentivando el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y haciendo frente al deterioro de sus remuneraciones.

Otra posibilidad sería que la Secretaria de Educación Pública desde la educación primaria haga más énfasis en la igualdad de género dentro de los planes de estudio y en los libros, incluso dar pláticas por especialistas en las escuelas primarias y secundarias sobre todo, en las cuales se sentarían las bases para lograr un mayor respeto a los derechos de las mujeres.

3.El establecimiento de una política de empleo para las mujeres.

Es importante hacer notar que en nuestro país no existe una política de empleo para el sector femenino en especial, ya que la mujer se ha ido integrando al trabajo cada vez más rápido no importando que el trabajo tenga características tradicionalmente masculinas la expansión en el campo del empleo ha favorecido a las mujeres como el hecho de las despachadoras de las gasolineras, actividades anteriormente dedicadas para los hombres.

Por eso sería conveniente que se planeara una política de empleo y capacitación para el trabajo, es decir, la garantía de un trabajo para cada mexicana en edad y aptitudes de realizarlo elevaría la riqueza del país, disminuiría la pobreza de los sectores marginales y se reflejaría básicamente en una participación más activa de la mujer. Al mismo tiempo, al abrir nuevas formas de trabajo para las mujeres en específico, aumentarían los ingresos familiares, mejorando así en forma sustancial la situación económica de la familia.

Se podrían establecer mayores apoyos a las mujeres trabajadoras, pues su participación en la actividad económica ha crecido de manera sostenida durante las dos últimas décadas y ha respondido tanto a los procesos de reestructuración que han tenido lugar en la economía, como la proliferación de estrategias familiares generadoras de ingreso.

Su creciente presencia en el mercado de trabajo y en el desempeño de actividades productivas ha coadyuvado a impulsar cambios en la organización de la vida cotidiana de los hogares y en la contribución económica de sus integrantes. Asimismo hace falta crear programas de ayuda y asesoría para las mujeres que se reincorporan, tras un periodo de maternidad, al mercado de trabajo.

Puede ser incluso necesario crear una legislación relativa a la igualdad de oportunidades para garantizar y fomentar el empleo de las mujeres en tareas diferentes a las reservadas, según la tradición, a la mano de obra femenina (empleos mal pagados, entre los que predominan las tareas de secretaría y administración), ya que el promedio de mujeres que desempeñan altos cargos, tanto en el sector privado como en la administración pública, sigue siendo menor.

4.3 Nuestra Propuesta

Como hemos planteado en este trabajo en general, las acciones institucionales no han favorecido la ejecución de programas laborales dirigidos a las mujeres ni el desarrollo de instancias específicas que busquen corregir las prácticas discriminatorias que enfrentan la población femenina en el mercado de trabajo.

La antigua creencia de que el trabajo femenino constituye sólo un complemento del presupuesto familiar ha empezado a ser cuestionada por las cifras disponibles: millones de hogares son sostenidos hoy en día por mujeres y en muchos otros aportan más que los hombres. Estas transformaciones se han producido en un contexto dominado por las crisis económicas y la aplicación de programa de ajuste.

A pesar de que la incorporación de la mujeres a la actividad económica ha crecido de manera sostenida durante los últimos 25 años todavía una

gran parte de las tareas económicas desempeñadas por las mujeres sigue oculta o subregistrada en las estadísticas, debido a la definición de las actividades económicas y las características de los procedimientos de registro de los censos y las encuestas, lo cual se vincula a su vez con consideraciones culturales sobre la división del trabajo entre hombres y mujeres.

La presencia cada vez mayor de la población femenina en el mercado de trabajo no sólo ha respondido a los procesos de modernización y reestructuración que han tenido lugar en la economía mexicana, si no que también constituye una expresión de su creciente nivel educativo y de la proliferación de estrategias generadoras de ingreso mediante las cuales las mujeres contribuyen a sostener el nivel de la vida de sus familias, particularmente deteriorado con las crisis y los ajustes económicos.

No obstante estar en el siglo veintiuno las mujeres todavía enfrentan obstáculos que limitan la realización de su potencial en la sociedad. En mayor o menor grado, el hecho de ser mujeres las expone a prejuicios ancestrales ya prácticas de discriminación y opresión que a menudo las relegan a una condición desmerecida, entre hombres y mujeres, sigue perneando la estructura de muchas de nuestras instituciones sociales, lo que contribuye a reproducir y perpetuar su situación de desventaja. Para realizar sus anhelos y aspiraciones y desarrollar su pleno potencial, las mujeres requieren tanto de condiciones favorables en su entorno comunitario y familiar, como de espacios propicios para su participación integral en la vida política, social y cultural del país. Debe de tomarse en cuenta que las mujeres enfrentan necesidades cambiantes a lo largo de su ciclo de vida, de manera que las problemáticas comunes a su condición femenina tienen expresiones específicas entre las mujeres de distintas edades.

Es importante tomar en cuenta este hecho ofreciéndoles más y mejores oportunidades en materia de educación, empleo, cultura, deporte, recreación, seguridad social y atención a su salud, pugnando por la puesta en marcha de acciones dirigidas a atenderlas respondiendo a sus demandas y necesidades.

Si bien estos problemas se encarán hoy en día con mayor decisión en diferentes sectores de la sociedad, es necesario avanzar más firmemente en esta tarea y hacer frente a los obstáculos que les impiden tomar parte activa en todas las decisiones, responsabilidades y beneficios del desarrollo, en igualdad de condiciones con el varón. Sólo de esta manera será posible que las mujeres desarrollen su pleno potencial en la sociedad, plasmando su vida de conformidad con sus propias aspiraciones, elecciones y proyectos. Esto es que aun cuando la Constitución Política de nuestro país establece la igualdad jurídica de hombres y mujeres, la realidad no refleja la aplicación cabal de este principio. Persiste la brecha entre la igualdad de derecho y las condiciones de hecho. La igualdad jurídica de hombres y mujeres debe traducirse en igualdad de oportunidades de todo tipo.

Concluyendo, podemos decir que las mujeres han desempeñado tradicionalmente una función decisiva en la educación y crianza de los hijos, y en ellas ha recaído la realización de las tareas propias del hogar. Las funciones que llevan a cabo en la familia se han visto crecientemente acompañadas por el desempeño de papeles diversos en otras esferas de la vida social. Sin embargo, las tareas hogareñas siguen concibiéndose como una responsabilidad exclusivamente femenina. Por lo tanto para potenciar el papel de la mujer en la familia y en la sociedad es necesario promover la progresiva consolidación de un marco que propicie en los hogares la igualdad de derechos y responsabilidades de hombres y mujeres en las responsabilidades domésticas y extradomésticas.

En resumen nuestra propuesta queda concretizada de acuerdo a lo siguiente:

Creemos que urge que las leyes laborales y de seguridad social establezcan nuevas disposiciones que se adecuen a dar mayor protección a las madres trabajadoras para lograr realmente una estabilidad en el trabajo a las mujeres trabajadoras en general, y beneficiando por lo tanto a las mismas cuando deciden ser madres:

1. Incluir en la Ley de manera expresa la prohibición de poner como requisito para ingresar a un trabajo la presentación de un examen de ingravidez.

2. Establecer que no se podrá disponer en el contrato de trabajo limitación a la mujer para embarazarse.

3. Igual salario por trabajo igual entre hombres y mujeres, esta es una situación que requiere la supervisión de una autoridad que vigile que a las mujeres trabajadoras que ocupen los mismos puestos de los hombres se les otorgue igual salario. En la realidad los patronos se escudan diciendo que no les corresponde ganar el mismo salario pues no pueden quedarse más tiempo de su horario normal, igualmente tiene que ausentarse para resolver problemas y enfermedades de su familia.

4. Igualdad de oportunidades de acceso al estudio de todas las profesiones, esto es que no se limite a las mujeres cuando estas desean estudiar carreras que han estado dirigidas al sexo masculino.

5. Trato equitativo durante procesos de capacitación, nos referimos en este punto a aquellos patronos que no envían a las mujeres a los cursos de capacitación mucho menos si son madres o está embarazada, pues

argumentan que es tiempo perdido ya que debido a su situación materna no podrá concentrarse para ser capacitada.

6. Igualdad de oportunidades de ascenso no importando que esté embarazada o bien que sea madre trabajadora, este punto va relacionado con el anterior ya que si la trabajadora no recibe la capacitación y actualización necesaria estará en desventaja frente al hombre para poder competir por mejores puestos: Es muy común que las madres trabajadoras sufran de esta situación.

7. Mejorar las condiciones de protección a las mujeres en caso de embarazo y lactancia. En este punto consideramos que son necesario algunos cambios a favor de las mujeres trabajadoras embarazadas pues parece que cuando una trabajadora está embarazada los jefes y patrones comienzan a tomar actitudes despóticas hacia ellas incluso rumoran que tal vez no regresará a su puesto o bien piden su cambio considerando que ya no estará en las mejores condiciones para realizar su trabajo, como si el tener un hijo disminuyera su capacidad mental, o bien por el hecho de ser madres perdieran los conocimientos adquiridos en una carrera o bien la experiencia adquirida en los años de trabajo

Por lo que se refiere a la lactancia siendo una etapa de gran importancia desarrollo del bebé, son pocas las empresas que permiten que la mujer entre más tarde o salga más temprano a fin de que puedan amantar a su hijo.

8. Igualdad de oportunidades para acceder a cargos de dirección, de alta gerencia y representación popular. Evitar actitudes discriminatorias entre compañeras y compañeros de trabajo que en las empresas continuamente, las mujeres no son tomadas en cuenta para ocupar puestos ejecutivos argumentando que no tendrán la capacidad o la seguridad para la toma de

decisiones trascendentes, siendo muy notorio que los cargos de directores y jefes de departamento los tengan generalmente hombres, cuando que lo más justo sería un concurso de capacidades entre hombres y mujeres que aspiren al puesto, ya que actualmente las mujeres están luchando por prepararse con mayores grados académicos y así estar en posibilidad de obtenerlos.

9.El establecimiento de una política de empleo que cubra las necesidades de las mujeres trabajadoras. En esta propuesta consideramos oportuno señalar que las mujeres trabajadoras tienen que aceptar a veces desarrollar actividades que no son propias de su género porque no hay opción.

4.3.1 MECANISMOS DE ACCION

Después de lo antes analizado, aremos que es necesario formular objetivos claramente definidos, así como diseñar y poner en marcha un conjunto ordenado de estrategias acciones para alcanzar en el mejoramiento de la condición social de la mujer. Asimismo, crear un marco necesario para orientar las distintas iniciativas de las instituciones, organismos y sectores sociales involucrados, lo mismo que un instrumento para concertar recursos orientados al mejoramiento de la condición social de las mujeres trabajadoras.

Para llevar a cabo los cambios que se requieren para las mujeres en materia laboral, que es el tema que nos ocupa, encontramos que las bases jurídicas se encuentran en la Constitución Política, la cual establece en su artículo cuarto que "el varón y la mujer son iguales ante la ley".

Por su parte la Ley General de Población tiene como uno de sus objetivos primordiales promover la participación integral y efectiva de la

mujer en los procesos económico, político, social y cultural, además de propiciar las condiciones necesarias para que tome parte activa en todas las decisiones, responsabilidades y beneficios del desarrollo, en igualdad de condiciones con el varón.

El reglamento de dicha Ley establece también que deberá evitarse toda forma de abuso y discriminación tanto individual como colectiva hacia la mujer, así como impulsar medidas dirigidas a lograr la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres. Sin embargo es necesario reformar el Art. 3° de la Ley Federal del Trabajo para incluir la discriminación por razones de género.

Una de nuestras propuestas es que al Instituto Nacional de la Mujer se le faculte para que pueda realizar revisiones a las empresas que tiene contratadas mujeres a fin de verificar que la mujer trabajadora no sufra discriminación por razones de género o bien que le sean afectados sus derechos laborales como puede ser que esté desempeñando un mismo cargo que un hombre y no reciba el mismo salario a fin de hacer cumplir el precepto legal ya estudiado, ya que al igual que sus compañeros de trabajo varones su acceso al trabajo remunerado ha permitido que se pueda apreciar su participación productiva y transformadora, como una capacidad que tiene un valor en el mercado y que se concretiza en un pago, con el cual puede contribuir al progreso de ella misma y de sus dependientes.

Consideramos también necesario contar con una adecuada evaluación del impacto de las acciones en beneficio de la mujer. Con este propósito el programa contaría con una Controlaría Social que represente un amplio involucramiento de los diferentes sectores de la sociedad la cual verificaría periódicamente, mediante un sistema de información y evaluación, como un elemento primordial para la reorientación oportuna

de las líneas programáticas y acciones prioritarias y para propiciar su adecuación a las necesidades de los distintos grupos de población.

El trabajo permitió que las mujeres pudieran valorar su actividad productiva y transformadora, como una capacidad que tiene un valor en el mercado y que se concretiza en un pago. Por lo tanto la penetración de las mujeres en el mercado laboral es definitivo, pues aún tiempo de crisis encuentran trabajo, especialmente en el sector informal. Como lo planteamos en nuestro estudio en la mayoría de las empresas la falta de equidad de género ocasiona que los puestos de mayor jerarquía y mejor paga son ocupados por los hombres, sin embargo ya no puede decirse que en el mundo del trabajo remunerado es privilegio de los hombres, porque con las bajas en las tasas de fertilidad y el aumento de los niveles de educación en las mujeres ha dado lugar a que se les contrate cada vez más.

Hablando de la situación de nuestro país es importante hacer notar que, ya no se puede considerar al hombre como el único proveedor de su familia o que el salario de la mujer es solo un complemento al de su marido, por lo cual al ser la mujer parte importante de la economía de nuestro país es necesario que tenga mayor protección, en su estabilidad laboral sobre todo cuando se convierte en madre, en comparación con el hombre, quien al no tener la misma función biológica cuenta con el tiempo y disposición para ofrecer plenamente su fuerza de trabajo. Es por necesario que se establezcan normas protectoras que le de la mujer trabajadora mayor seguridad laboral de tal forma que no deba temer el perder las prestaciones y logros que hubiera obtenido solo por el hecho de haber decidido tener hijos.

Revisando cual es la protección jurídica que tiene la mujer en México, como trabajadora antes y después del embarazo nos encontramos que se cubren apenas los mínimos y que se requiere actualizarlas y también hacerlas aplicables a todas las madres trabajadoras. Como se planteo en este trabajo algunas leyes a través de la historia de nuestro país, han tenido que irse modificando por el rol importante que ha logrado tener la mujer en el campo laboral y que afecta al derecho laboral pero todavía no es suficiente.

Otro problema a resolver es la cuestión del salario siendo siempre motivo de controversia e por si entre el patrón y el trabajador, pretendiendo continuamente ser menor que el de las ganancias, siendo bajo principalmente cuando se trata de las mujeres trabajadoras, ya que generalmente se piensa que tiene menos necesidades que satisfacer, además de que se alega que es de baja calidad en comparación con el del hombre.

Es una realidad que la mujer trabajadora ha tenido que acudir igual que el hombre a prestar sus servicios para ganarse la vida y la de los suyos, debiendo soportar las desigualdades que se siguen presentando pues aún sigue sufriendo las desigualdades en el pago, en la realidad los patrones pasan por encima de la ley y como ya dijimos la escasa oferta de trabajo que existe en nuestro país obliga que sean aceptadas dichas condiciones y se omite denunciarlas por miedo a perder la fuente del aunque sea mínimo ingreso.

Insistimos que las mujeres trabajadoras deben seguir persistiendo para que no se les siga discriminando, para que se valore su trabajo, su esfuerzo que se les deje luchar y trabajar, para lograr alcanzar sus metas y las de sus familiares. Toda vez que la lucha de la mujer por la

igualdad de condiciones y de trato en relación con el hombre, otorgado a la clase trabajadora, por la Ley Federal del Trabajo, ha venido a fortalecerla. La Igualdad salarial, concepto que establece que todos los trabajos similares (o todos los trabajos con igual productividad) tienen que estar regulados por el mismo tipo de condiciones y remuneraciones. El problema de fondo radica en que las mujeres suelen percibir un salario menor que los hombres aunque realicen la misma tarea. Hay que señalar también que numerosas mujeres optan por empleos a tiempo parcial, y que muchas tienen que trabajar en fábricas para empaquetar y procesar alimentos, puestos en los que sólo se emplean a mujeres, por lo que no hay forma de comprobar si su salario sería el mismo que obtendría un hombre realizando esa tarea .

Desde nuestro punto de vista se debe ir superando en las empresas la política machista de que los puestos que ocupan los hombres son generalmente los de mayor jerarquía y mejor paga; pues, ya no podemos decir que el mundo del trabajo remunerado es un privilegio de los hombres. Sin embargo a pesar de los cambios surgidos en las leyes, el espacio laboral asalariado sigue siendo masculino principalmente, pues las normas, los horarios, y exigencias de producción fueron pensados bajo la creencia de que los hombres eran quienes iban a regirse por ellas. Se afirma que las mujeres llegaron remunerado tarde, afirmación que no es del todo cierta pues las siempre a través de la historia han estado presentes realizando diversas actividades, entre ellas la de obreras en fábricas, personal de limpieza, cocineras, nanas etc.

Por ejemplo cuando las mujeres prefieren la maternidad, se ven obligadas a cambiar muchas veces sus expectativas y aspiraciones hacia el trabajo, siendo que cuando las mujeres logran tener puestos de responsabilidad y jerarquía sienten la incompatibilidad entre su papel productivo y reproductivo pues se ven en la disyuntiva de elegir entre alguno de los dos, siendo el

caso que algunas optan por conservar sus privilegios laborales alcanzados no teniendo hijos, ya que aquellas que escogen ser madres les resulta conflictivo atender de igual manera sus responsabilidades laborales por lo que terminan

eligiendo ocupaciones de menores exigencias y salarios mas bajos, en horarios parciales para poder así congeniar tanto su vida productiva como la reproductiva.

Como ya se comentó en este trabajo las normas de Seguridad Social tanto aquellas que protegen a las trabajadoras de la iniciativa privada como aquellas que brindan protección a las trabajadoras de la "burocracia", aún cuando dichas normas son básicamente en esencia semejantes si hay mayor apoyo y seguridad para las trabajadoras burócratas, pues estas tienen la protección de sus sindicatos los cuales han obtenido en su favor privilegios que la madre trabajadora de la iniciativa privada no tiene como lo es un horario preferencial tanto de entrada como de salida con hijos menores, la posibilidad de tener días de cuidados maternos cuando sus hijos están enfermos.

Es necesario que se iguallen las condiciones de trabajo a las madres trabajadoras de la iniciativa privada con las de las madres trabajadoras burócratas, como lo es un horario que les permita convivir con sus hijos menores de edad por ejemplo que disfruten del beneficio de salir a más tardar a las 17:00 PM. a fin de que puedan llegar a dar atención a sus menores hijos este privilegio podría estar vigente hasta que los hijos tengan 15 años cuando ya requieran de menor atención, esta propuesta podría ser cuestionada por los patrones pero en nuestra opinión tiene que ver en que al estar la madre al cuidado de sus hijos los hogares resultan más integrados y esto redundaría en beneficios para la sociedad pues seguramente habría menos delincuencia, ya que no podemos evitar

que la mujer deje de trabajar como en épocas pasadas en que bastaba con que el hombre trabajara para sacar adelante el hogar y la mujer desempeñaba únicamente su papel de ama de casa, es por eso que se le debe de beneficiar de alguna manera. También esta medida daría lugar a que un buen grupo de madres trabajadoras se trasladaran a sus hogares con mayor claridad del día evitando así los peligros nocturnos.

Otro aspecto para solucionar es la necesidad que existe en la ampliación de los horarios de las guarderías del Seguro Social, toda vez que la situación actual del país ha obligado a las madres trabajadoras ha aceptar trabajos en sábados y domingos y días festivos, como lo es el caso de empleadas de tiendas de autoservicio, tiendas departamentales, restaurantes etc. siendo que en esos días no hay servicios de guarderías lo cual le implica a la madre trabajadora el enfrentarse al problema de con quien dejar a sus hijos.

Tal carencia ha ocasionado situaciones como el caso de mujeres que dejan a sus hijos encerrados, otras incluso amarrados a las camas para que no se salgan o hagan travesuras en la casa, las que mejor lo hacen dejando a sus hijos encargados si tienen suerte con familiares pero las que no tienen esa suerte tiene que dejarlos con vecinas o al cuidado de personas ajenas corriendo o en todo los casos de que los hijos puedan sufrir abuso o maltratos.

Proponemos para estos casos que se reforme el Reglamento de las guarderías y se amplíen los horarios de atención que presten servicio los fines de semana y días festivos, lo cual daría mayor tranquilidad a la madre trabajadora cuyos horarios de trabajo son dentro de estos rangos. Con dichos servicios también se crearían nuevas fuentes de trabajo en instalaciones que ya se tienen y pueden ser aprovechadas. Otra

situación que pensamos no se ha observado es la necesidad de apoyar a las madres trabajadoras que tienen la desgracia de que sus hijos nazcan o sufran de alguna discapacidad, ya sea por nacimiento o bien por algún accidente o por enfermedad. Proponemos que se incluya una incapacidad ya sea total o provisional

4.3.2. BENEFICIOS DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIAL Y JURÍDICO

Como ya comentamos los avances en las normas protectoras de las mujeres trabajadoras han sido paulatinos, aunque afortunadamente en los últimos años constantes, sin embargo todavía falta camino por recorrer, de ahí que nuestras propuestas ya antes expuestas tengan como finalidad crear conciencia en los legisladores y en los patrones de la situación de discriminación que sufre la mujer trabajadora en general pero sobre todo cuando ésta se convierte en madre. Por lo que a continuación consideramos los

siguientes beneficios que de manera general creemos se podrían alcanzar aplicando algunas de nuestras propuestas planteadas.

Social

Como miembros de la sociedad todos y cada uno de nosotros somos corresponsales de lo que pasa en ella. Los avances que existen hasta ahora en relación con la protección e igualdad de la mujer trabajadora no son aun suficientes ya que en la practica continúan siendo discriminadas y explotadas en muchos aspectos, su condición de género le representa a las mujeres limitantes en el mercado laboral, incluyendo salarios y tratos discriminatorios como lo es la exclusión social o actitudes que atentan contra su individualidad y sus derechos, incluso deben de luchar

contra problemas de violencia intrafamiliar y de hostigamiento o abuso sexual.

Por lo que los cambios a favor de la mujer en general y en especial de la que realiza doble jornada, deben continuar, en todos los ámbitos como lo son el educativo, cultural, jurídico, político y social.

No deben existir actitudes conformistas ni por parte de las mujeres ni por ningún miembro de la sociedad, y mucho menos por parte de los gobiernos. Hemos comentado que si desde las aulas de los primeros años de estudio se comienza a crear una cultura de igualdad de género al paso del tiempo la misma sociedad estará adaptada para aplicar dichos conceptos en forma natural en todos los ámbitos en especial en el laboral que es donde actualmente ésta sufre por la falta de reconocimiento.

Es innegable que el trabajo femenino es ya un factor de cambio primeramente en las mujeres y luego en la sociedad, ya que se busca superar la situación que generalmente las limita como lo es el hogar-trabajo, sobre todo cuando se trata de madres trabajadoras ya que existe el complejo de culpa por no poder dedicar todo su tiempo a sus hijos. Esta situación responde a las arraigadas costumbres que se han seguido por muchos años en nuestro país.

Sin embargo a pesar de las perspectivas negativas hacia la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, ésta se justifica actualmente por las necesidades económicas que aquejan a la mayoría de las familias mexicanas

Es por eso que desde nuestro punto de vista creemos que es necesario que las madres trabajadoras cuenten con mayores apoyos en el área laboral que les permitan aligerar la carga emocional con la cual deben de realizar su jornada diaria, como lo pueden ser mejores horarios, ubicación cerca de sus domicilios, guarderías etc.

Así pues, no nos permitamos posponer nuestra responsabilidad que como colectividad nos corresponde, trabajemos y hagamos lo correspondiente para aspirar a una sociedad mejor en donde la mujer sea vista como lo que es, una persona con una dignidad humana exactamente igual al del varón, y a quien le corresponde todo el derecho a tener una calidad de vida justa, y digna y equitativa, siendo esto pues parte del bien común.

Jurídico

Dentro del desarrollo de este trabajo hemos dejado manifiesto la lucha de la mujer a través de los años para acceder a sus derechos. En nuestras propuestas hemos sugerido algunas modificaciones que deberían ser consideradas por nuestros legisladores, ya que es necesaria una reforma a nuestra Leyes que tengan ingerencia en materia laboral, siendo así que tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley del Seguro Social, no han sufrido ninguna actualización que regule con mayor visión la participación de las mujeres en el área laboral no olvidando el lugar que ésta ocupa dentro del desarrollo de la sociedad misma.

En nuestro país en lo que se refiere a derechos laborales todavía no hemos avanzado en comparación con otros países ya que en nuestra ley laboral siguen manteniéndose en el título que corresponde al trabajo de las mujeres, solo artículos que corresponden únicamente a la mujer en gestación.

Principalmente en este trabajo nos hemos centrado sobre las situaciones a las que se enfrentan las mujeres trabajadoras cuando cambia su situación por el hecho de convertirse en madres, consideramos que el factor primordial, en el que se ven afectadas es la falta de igualdad en las condiciones laborales las cuales no son las mismas cuando se reintegra a su trabajo después de dar a luz, la mujer se encuentra con la incertidumbre de la reacción del patrón o jefe, supervisor e incluso de compañeros (no importando muchas veces el sexo, puesto que a veces aun mujeres en puestos ejecutivos hostigan a las madres trabajadoras .

De ahí la importancia de nuestra propuesta de dar mayor facultades al Instituto Nacional de la Mujer pues es necesario que exista un organismo con capacidad de sanción que vigile y defienda los derechos de las mujeres trabajadoras. Creemos que con esto se podría evitar que todavía se sigan presentando casos de discriminación de aquellas mujeres que contando con la capacidad, estudios y experiencia laboral sean rechazadas para poder ocupar un puesto ejecutivo o tener mejores salarios por ser madres.

De igual manera se debe aceptar que realizando algunos cambios que enriquezcan las disposiciones del Capítulo V de la L.F.T, en el cual se considera la condición de la mujer en el desarrollo de labores peligrosas; debiendo regularse mejores medidas de seguridad para quienes se especializan en este tipo de trabajos, como es dotarlas de mejores equipos de protección así como mayor supervisión médica.

Otro beneficio que podrían recibir las mujeres trabajadoras es en la revisión y mejoramiento de las disposiciones del área penal ya que es

otro punto que requiere ser examinada como lo es el caso del hostigamiento sexual, ya que no se aplica como debería ser realmente.

Esta es una situación que sufren constantemente muchas mujeres; tanto, que la propia recurrencia de esta conducta delictiva ha condicionado a la sociedad a aceptarla como algo común en nuestro país, siendo esto preocupante e inadmisibile.

Es muy habitual que los trabajadores varones cuando ingresa una mujer a laborar con ellos generalmente aprovechan las ocasiones para muchas veces y de distintas maneras hostigar sexualmente a sus compañeras trabajadoras, como lo pueden ser con insinuaciones directas o bien con el llamado doble sentido, teniendo que soportarlo por no verse expuestas a ser muchas veces despedidas, incluso algunas se ven obligadas a renunciar preferentemente al no encontrar otra solución a dicha circunstancia, perdiendo así su fuente de ingresos.

Por lo que en base a todo lo que hemos expuesto, pensamos que para lograrlo es necesario impulsar un amplio proceso de educación, comunicación y sensibilización, así como fortalecer los instrumentos, mecanismos e instancias que contribuyan a garantizar el respeto a los derechos de la mujer tanto en los aspectos sociales y jurídicos, removiendo así las barreras que obstaculizan su integración cabal, en los distintos ámbitos y procesos de toma de decisiones, siendo que la representación femenina en los procesos de toma de decisión en todos los niveles y en todas las instancias, no solo es una cuestión de elemental justicia, sino también una condición necesaria para consolidar nuestra democracia y así redefinir las prioridades que atiendan y respondan a sus demandas e intereses.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Queda de manifiesto que la lucha de las mujeres fue contra la actitud de sometimiento a la que se le destinaba pues durante mucho tiempo se le consideró igual de incapaz que un menor además de que se pensaba que podría desplazar al hombre en los distintos ámbitos en donde interviniera ya que poco a poco fue teniendo más injerencia dentro de la vida activa del país como secretaria, obrera, enfermera o maestra.

La presencia cada vez mayor de la mano de obra femenina, logró finalmente como consecuencia, que la ley laboral incluyera un capítulo dirigido en especial al Trabajo de las Mujeres, principalmente dirigidos a la protección de las mismas cuando se encuentran más vulnerables que es cuando deciden ser madres.

SEGUNDA. Es necesario que nuestros legisladores promuevan normas que den mayor apoyo y seguridad a las trabajadoras cuando estas deciden ser madres ya que siendo la maternidad un derecho que tiene la mujer trabajadora, por el solo hecho de ser mujer, éste no debe ser limitado por la relación de trabajo a la cual esta sujeta, pues es muy común aun hoy en día que la trabajadora posterga muchas veces su deseo de ser madre pues sabe que si decide optar por ella, es muy probable que sus logros laborales corran peligro incluso su mismo empleo.

TERCERA. Se deberán dictar normas que también vayan enfocadas a terminar con la discriminación que por maternidad existe, fortaleciendo así la estabilidad laboral de la que toda madre trabajadora tiene derecho a disfrutar pues depende de las condiciones que el patrón ofrezca a la trabajadora, para que ésta sienta que al seguir prestando sus servicios no pierde su tiempo de vida

laboral, sino que por el contrario, que el paso del tiempo obra en su favor adquiriendo mayores beneficios que le garantizan un futuro menos incierto para él y los suyos.

CUARTA. Si bien es cierto que la mujer sufrirá las molestias provocadas por su embarazo, esto no la limita para seguir desempeñando su jornada laboral. Es por eso que consideramos que solo requiere de ciertas circunstancias que los centros de trabajo pueden implementar dentro de su reglamento interno de trabajo como podría ser concederle un horario más corto, mínimo de 6 horas, no permitirle que trabaje horas extras, modificar en lo posible su carga de trabajo permitir que descanse lo necesario dentro de sus horas de trabajo.

QUINTA. En cuanto a la Seguridad Social que protege a las mujeres trabajadoras, ésta solo garantiza la atención médica antes y después del parto, y al producto de la concepción, pero solo se queda hasta ahí por lo que en nuestra opinión es necesario que ésta vaya más allá.

Por eso es que proponemos que se expidan nuevas disposiciones dentro de la seguridad social mediante las cuales se establezca que las mujeres trabajadoras anualmente sean autorizadas para que se realicen una supervisión médica periódica tanto en el control de natalidad como en lo que se refiere a la previsión de enfermedades. De igual manera los cuidados maternos de los que algunas madres trabajadoras gozan deberían ampliarse a todas en general.

SEXTA. Refiriéndonos al servicio de guarderías, éste beneficio debe de ser mejor supervisado por las autoridades laborales en cuanto a la calidad de la prestación del servicio a fin de que éste sea brindado por personal debidamente capacitado, así como gozar de instalaciones más adecuadas.

Incluso podría fomentarse la creación de guarderías dentro de los mismos centros de trabajo otorgando algún beneficio fiscal a los patrones que proporcionaran dicho servicio.

Otro aspecto que también requiere revisión son los horarios de servicio de las guarderías, ya que en nuestra opinión éstos se deberían ampliar lo mismo que sus días laborales pues muchas madres trabajadoras lo hacen en fines de semana incluso en días festivos y no tienen lugares seguros en donde dejar a sus hijos, pudiendo así desempeñar mejor sus labores además de que se evitarían accidentes y abusos de los menores, por ejemplo podría ser que esta prestación durara mínimo hasta los doce años.

SEPTIMA. Debido a la condición económica de nuestro país las mujeres actualmente y cada vez en mayor número y en distintas edades han tenido que integrarse a la actividad laboral para obtener un salario que les permita solucionar sus necesidades personales y las de su familia.

Sin embargo las condiciones laborales actuales todavía no son suficientes para atender las circunstancias propias del sexo femenino a las que se deben enfrentar las mujeres trabajadoras, como podría ser el otorgar un horario más corto a las madres trabajadoras, ubicarlas cuando sea posible, sin el menoscabo de sus logros laborales, cerca de su domicilios a fin de que puedan estar al pendiente del cuidado de sus hijos.

Es importante que la sociedad tome en cuenta nuevamente la esencia de la mujer como una expectativa de crear vida y proteger esa función materna que toda mujer está en posibilidades de cumplir.

BIBLIOGRAFÍA

BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto, Derecho de la Seguridad Social, Trillas, México, 1991.

BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico Mexicano del Trabajo, Sista, México, 1992.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Harla, México, 1987.

CARDINI, Miguel A., Derecho de la Seguridad Social, Eudeba, Argentina, 1966.

CASTORENA, Jesús J., Manuel de Derecho Obrero, Sexta Edición, S.E., México, 1973.

CA V AZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Cuarta Edición, Trillas, México, 1985.

DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Tercera Edición Porrúa, México, 1990.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo 1, Octava Edición, Porrúa México, 1991.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Quinta Edición, Porrúa México, 1978.

FERNÁNDEZ BAZALVIVAZO, Mercedes, et. Al., Condición Jurídica del la Mujer en México, UNAM, México, 1982.

FIORONI, Bartolomé A., Aspectos de la Estabilidad, Edigraf Delgado, 1979.

G. REYNOLDS, Lloyd, Economía Laboral y Relaciones de Trabajo, Cultura Económica, México, 1984.

GONZALEZ DIAZ, Lombardo Francisco, El Derecho Social Social Integral, UNAM México, 1973.

GONZALEZ RAMÍREZ, Manuel, La Revolución Social de México, Aondo de Cultura Económica, México, 1965.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo Decimaséptima Edición, Porrúa, México, 1990.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Derechos de las Mujeres Trabajadoras, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2000.

MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio, El Derecho Social, Porrúa, México, 1953.

MORALES SAL DAÑA. Hugo Italo, La Estabilidad en el Empleo, Trillas, México, 1965.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo 1, Porrúa, México, 1983.

NAVARRETE, Ifigenia M., La Mujer y los Derechos Sociales, Ediciones Oasis, México, 1989.

PIÑA OLAYA, Mariano, Patricia Kurczyn Villalobos, coaut., Las Condiciones Laborales para la Mujer Trabajadora, , México, 1975.

SOTO CERBÓN, Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, Trillas, México, 1992.

TENA RAMÍREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México. 1808-1957, Porrúa, México, 1957.

TENA SUCK, Rafael, Hugo Italo, Morales Saldaña, Derecho de la Seguridad Social, Pac., México, 1990.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, (Teoría Integral), Sexta Edición, Porrúa, México, 1990.

TRUEBA URBINA, Alberto, La Nueva Legislación de Seguridad Social en México, Unión Grafica, 1977.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Trillas, México, 2004.

Ley Federal del Trabajo, Grupo Editorial Anaya, México, 2004.

Ley del Seguro Social. Comentada por Javier, Moreno Padilla, Vigésima Cuarta Edición, Trillas, 1999.

Ley del Seguro Social, Quinta Edición, Editorial, CEID. México 2002.

HEMEROGRAFÍA

RAMOS ESCANDÓN, Carmen, "Mujeres Trabajadoras en el México Porfiriano", Género e Ideología del Trabajo Femenino (1876 - 1911), Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe, Ámsterdam, Países Bajos, Junio 1990.

GONZALEZ MARIN, Ma. Luisa, "Mujer y Trabajo", Momento Económico, Marzo abril, México D.F. , 1996.

CHARIS GÓMEZ, Roberto, "Los Derechos de la Mujer", Revista Jurídica de Postgrado, Oaxaca de Juárez, Lécico, Enero - Junio, 1996.

IBARRA CONTRERAS, Alberto, "Las Desventajas Laborales de la Mujer en México", Bien Común v Gobierno, Octubre, México, D.F., 1998.