



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**LA INOPERABILIDAD DEL ARTÍCULO 170 FRACCION IV DE LA LEY
FEDERAL DEL TABAJO**

**T E S I S
QUE PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A
PAULA GABRIELA CUAN ROBLEDO**

ASESOR: MTRO. JOSÉ ALEJANDRO SANTIAGO JIMÉNEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO D.F.,

2006.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADEZCO.

DIOS MIO.

GRACIAS TE DOY POR HABERME
DADO LA FUERZA Y SABIDURÍA
PARA CONTINUAR Y ASI CULMINAR
MI CARRERA.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MEXICO, NUESTRA MÁXIMA CASA DE ESTUDIOS
EN CONJUNTO CON LA FACULTAD DE DERECHO
Y SUS CATEDRÁTICOS.**

LA CUAL HA FORMADO A GRANDES
ESTUDIANTES Y PROFESIONISTAS
TRANSMITIENDO SUS ACERVOS SIN RECIBIR
NADA A CAMBIO ÚNICAMENTE LA SATISFACCIÓN
DE FORMAR AL FUTURO DE NUESTRO PAÍS CON
RESPECTO Y LEALTAD.

A MIS PADRES.

MELCHOR CUAN PICAZO.

ROSA MARIA ROBLEDO REYES.

MUY EN ESPECIAL A USTEDES A LOS CUALES
LES ESTARÉ ETERNAMENTE AGRADECIDA, POR
QUE SIN SU INCONDICIONAL APOYO, AMOR Y ADECUADA
EDUCACIÓN NO HUBIERA CULMINADO ESTE GRAN SUEÑO
DEDICO MI ESFUERZO PLASMADO A TRAVÉS DEL TIEMPO.

A MIS HERMANAS.

JESSICA CAROLINA CUAN ROBLEDO.

MONICA NADYA CUAN ROBLEDO.

POR ESTAR CON ELLAS A LAS QUE AMO,
POR HABERME PERMITIDO CRECER A SU
LADO Y SABIENDO QUE NO PODRÍA HABER
TENIDO UN MEJOR CARIÑO QUE EL QUE
ELLAS ME HAN DADO.

A MIS ABUELOS, TIOS Y PRIMOS.

LOS CUALES ESTUVIERON AL PENDIENTE

EN MI DESARROLLO DURANTE TODA MI CARRERA.

A MI HIJO

PABLO EMILIANO PEREZ CUAN

GRACIAS POR EXISTIR Y ESTAR CONMIGO

EN TODO MOMENTO Y SOBRE TODO POR

SER EL AMOR MÁS GRANDE Y BENDICIÓN

QUE DIOS ME HA PODIDO DAR,

ESPERANDO QUE AL CRECER TE SIENTAS

ORGULLOSO DE MI.

A MIS PADRINOS.

LIC. RICARDO JAVIER CASTAÑEDA DE LUNA.

DELFINA MONTAÑO HERNANDEZ.

LOS CUALES DURANTE TODA MI VIDA ME HAN

APOYADO ENSEÑÁNDOME A CONDUCIRME

CON RESPONSABILIDAD Y RESPETO

AL MI ASESOR, MAESTRO Y AMIGO

MTRO. JOSÉ ALEJANDRO SANTIAGO JIMÉNEZ.

POR SU MARAVILLOSA SENSIBILIDAD, PERCEPCIÓN
Y TENACIDAD PARA TRANSMITIR SUS CONOCIMIENTOS
Y SOBRE TODO POR LA PACIENCIA QUE TUVO PARA
DIRIGIR MI TESIS MUCHÍSIMAS GRACIAS.

A USTED LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

LA CUAL CON SU EXPERIENCIA ME
INSTRUYO PARA PODER TERMINAR EL
PRESENTE TRABAJO, GRACIAS.

AL MAESTRO Y AMIGO

LIC. MIGUEL ANGEL GRANADOS ATLACO.

Y MUY EN ESPECIAL A USTED GRACIAS LE DOY POR
TODOS LOS CONOCIMIENTOS QUE DESDE EL INICIO DE
MIS ESTUDIOS, CIMENTÓ EN MI, DEDICÓ LO QUE UN DÍA
FUE UNA DE MIS MAS GRANDES METAS
ESPERANDO SE SIENTA SATISFECHO POR
LO QUE HE LOGRADO.
CON CARIÑO.

AL HONORABLE JURADO

EL CUAL HA CONTRIBUIDO A MI FORMACIÓN,
CON RESPETO Y ADMIRACIÓN.

A MIS AMIGOS

GRACIAS

LA INOPERABILIDAD DEL ARTÍCULO 170 FRACCIÓN IV DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Introducción	1
---------------------	----------

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL

1.1.- Derecho del Trabajo.	4
1.2.- Relación de Trabajo.	7
1.3.- Patrón.	11
1.4.- Trabajo	12
1.5.- Trabajador.	14
1.6.- Maternidad.	16
1.6.1.- Madre Trabajadora	20
1.7.- Lactancia	22
1.8.- Contrato Colectivo.	25

CAPÍTULO 2

MARCO HISTÓRICO DEL TRABAJO DE LA MUJER.

2.1.- La mujer en la Sociedad Primitiva.	30
2.2.- La mujer en la Sociedad Esclavista.	31
2.3.- La mujer en la Sociedad Feudal.	33
2.4.- La mujer en la Sociedad Industrial.	39
2.5.- La mujer en la Sociedad Precolonial.	43
2.6.- La mujer en la Sociedad Colonial.	46
2.7.- La mujer en la Independencia y el Porfiriato.	50

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO DEL TRABAJO DE LA MUJER EN MÉXICO

3.1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	56
3.2.- Ley Federal del Trabajo.	63
3.3.- Contratos Colectivos.	70

CAPÍTULO 4

LA MUJER Y SU RELACIÓN LABORAL.

4.1.- El trabajo de la mujer en el siglo XXI.	77
4.2.- La relación laboral respecto a la maternidad de la mujer.	86
4.3.- Propuesta para reformar el artículo 170 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.	96
Conclusiones.	99
Bibliografía.	102

INTRODUCCIÓN

El principal interés para la elaboración de esta investigación, es uno de los problemas que a través del tiempo ha afectado a nuestra sociedad la discriminación de la mujer y el derecho a ser madre-trabajadora pues esta va mas allá de ser una cuestión personal perteneciente exclusivamente al ámbito familiar, ya que la maternidad cumple una función social.

Hemos alcanzado algunos logros que han permitido que la mujer dignifique su condición al convertirse en madre y poder seguir amamantando a sus hijos después del parto, pero hoy por hoy, aún existe la contratación discriminatoria en función de una maternidad potencial o actual ya que a la mujer por su condición, y ante la perspectiva de ser madre, se le percibe como una amenaza a la productividad, lo que ocasiona indirectamente una influencia a no embarazarse, si se quiere encontrar un trabajo, o bien, en el hecho de posponerlo indefinidamente para permanecer o progresar en el empleo. Parece ser que dos de los derechos fundamentales, como son el derecho al trabajo y el derecho a formar una familia, son irreconciliables para la mujer.

Hace dos generaciones, las mujeres empezaron a ingresar masivamente en la fuerza de trabajo debido a que sean presentado cambios de modelos económicos que impone la globalidad, que se traducen en crisis económica familiares por que estas pasan a ser el sostén de los hogares, hasta la conciencia plena de que el trabajo remunerado es un derecho también de las mujeres, y que su participación plena es necesaria para la vida económica del país.

En años anteriores, un gran número de madres trabajadoras tenían que abandonar su empleo para dar a luz y criar a sus hijos, el número de mujeres que trabajan en sus años de crianza está ha aumentado pues se incorporan rápidamente al ámbito laboral, una realidad que hace aún más urgente la necesidad de resolver el problema fundamental que experimentan la mayoría de las mujeres trabajadoras, en algún momento de sus vidas profesionales, es

la desigualdad de trato en el empleo a causa de su función procreadora, por lo que esta función para beneficio de la mujer debe de ir acompañada por avances en materia legislativa, que no se reducen solamente a la prohibición de la exigencia de la prueba de embarazo por parte de los empleadores, sino que deberán resolver el problema de seguridad social, así como el goce de horas de lactancia y el uso de guarderías que sirven de apoyo.

La discriminación en el empleo en función de una maternidad actual o potencial tiene también consecuencias para el conjunto de la sociedad ya que las mujeres embarazadas enfrentan el riesgo de no tener empleo o de perderlo, de carecer de ingresos y por lo tanto de poner en riesgo su salud y la de su hijo, es un hecho que quienes conservan sus empleo durante el embarazo, gozan de las prestaciones por maternidad y se reintegran normalmente el ámbito laboral, son mucho menos propensas a las posibles consecuencias negativas en la preñez. Lo anterior se debe a que tienen mayor control de los recursos económicos y más facilidades de acceso a las atenciones médicas prenatales, de convalecencia y puerperal.

El empleo de las mujeres que son madres representa un beneficio a largo plazo tanto para ellas como para sus familias y la sociedad, esto constituye una importantísima contribución al crecimiento económico. Es necesario, por lo tanto, desarrollar mecanismos que permitan a la madre trabajadora conciliar la maternidad con su vida laboral.

El principio de igualdad entre hombres y mujeres en función de su dignidad y de sus derechos, ha de conducirnos a replantear la condición jurídica de la mujer y a formular leyes que favorezcan la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, más allá del establecimiento de medidas de protección directa que pueden traducirse en discriminación.

Así mismo, los gobiernos y los interlocutores sociales tenemos que abordar el hecho de que todavía hay mucho por hacer en materia de protección de los derechos de las madres trabajadoras, por lo que para ello hay que proteger la

salud, asegurar el empleo y brindar un nivel de ingresos que permita a las trabajadoras vivir en condiciones dignas, antes y después del parto.

Pareciera más que lógico, lo antes expuesto, más sin embargo, en el desarrollo de este trabajo, se encontró poco si no es que escaso material documental que expresara este tipo de problemáticos que para muchos es más que obvio. En el presente año, hasta hoy, a un mes de que los ciudadanos emitan su voto para decidir quien los gobernará de acuerdo a sus propósitos, propuestas y capacidades; los actuales candidatos de los tres partidos de mayor auge en México, se inclinan, coinciden en proponer mayores apoyos jurídicos, sociales, culturales y económicos para la mujer trabajadora. No cabe duda que esta lucha apenas empieza, por que una cosa es prometer y otra muy distinta, es la de llevarla a cabo a una sociedad que exige mayor igualdad social y legal, en una solicitud de amparo, de justicia. Esperamos que las propuestas no queden sólo en palabras, y que los hechos superen las expectativas deseadas.

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL.

Para poder entender con claridad el siguiente estudio, nos hemos visto en la necesidad de dar algunos conceptos que permitan relacionar la importancia de estos con el tema que desarrollaremos.

1.1.– Derecho del Trabajo.

Empezaremos con el término derecho del trabajo, figura que le da sentido y cabida a todos los conceptos que trata el presente trabajo y que nos permiten reconocer la relación entre ellos.

Este nace como una necesidad, y a consecuencia de las luchas de los trabajadores para lograr el reconocimiento de sus derechos a lo largo de muchos años, pues se empezó a generalizar y hablar de Derecho del Trabajo, el cual se basa en principios humanistas ya que los trabajadores sufrían el abuso de los patrones.

Si partimos de la idea de que las personas tienen la necesidad de vivir en sociedad, y que para sobrevivir en la misma necesita organizarse y vivir bajo un orden podemos decir que a consecuencia de esto, nacen las diferentes legislaciones que nos rigen actualmente, así como el derecho de los trabajadores, como son tener seguridad, salario, jornada de trabajo, libertad y sobre todo tener un lugar donde desarrollen un trabajo digno.

Pero sin duda, uno de los grandes logros de los miles de trabajadores, que lucharon contra el imperialismo, y así lo reconocen varios estudios del derecho, es el reconocimiento de su libertad de coalición, el derecho de huelga y la seguridad social entre muchas otras conquistas.

Sin embargo, nos encontramos que a pesar de haber obtenido esos reconocimientos, no se han respetado por diversos factores, y a pesar de todo, el derecho al trabajo esta considerado en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como una garantía social consagrada en el artículo 123 del ordenamiento en comento, este artículo es una garantía social, pues está dirigido a una colectividad a diferencia de las garantías individuales, ya que las garantías son limitaciones al ejercicio del poder público, por lo tanto es obligatoriedad del estado Mexicano hacerlas cumplir y en consecuencia se deben respetar los derechos laborales de todos los trabajadores que se encuentren en el territorio nacional, dichos derechos los encontramos plasmados en nuestra legislación dentro de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 2º que a la letra establece:

“Artículo 2º.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.”

Podemos decir entonces que el derecho del trabajo en nuestra legislación es un conjunto de normas que mantienen el equilibrio en las relaciones obrero patronal, así mismo los grandes juristas de derecho del trabajo como al maestro Dávalos Morales define el derecho del trabajo como:

“El conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales”¹

¹ .- DÁVALOS MORALES, José. DERECHO DEL TRABAJO I, Séptima ed., Porrúa, México, 1997, p.44.

Acertadamente, el maestro Dávalos Morales refiere a un conjunto de normas, que se encuentran conformadas principalmente por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, Reglamentos a la misma ley y otros ordenamientos complementarios a dicha legislación.

Además de que las normas buscan conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales, porque en las mismas, el trabajador es más débil frente al patrón, por la cual es el Estado quien velará por el equilibrio entre las partes, debe buscar la justicia social que beneficie a una colectividad.

Hoy observamos, de acuerdo a nuestra actividad laboral y profesional, que diariamente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los objetivos de las normas del derecho del trabajo se cumplen o más bien se hacen cumplir, en la mayoría de los casos.

Al respecto, el jurista Trueba Urbina nos comenta que el derecho del trabajo es:

“El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico y socializar la vida humana”.²

Esta definición es más precisa, toda vez que como lo menciona el autor en comentario tiende a reivindicar a los trabajadores que frente al capital son los débiles, además de que no sólo comprende el trabajo físico, sino que comprende al trabajo intelectual, ya que es un medio socializador de la vida humana, pues este es necesario para que podamos vivir en armonía.

² .- TRUEBA URBINA, Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Sexta ed., Porrúa, México, 1981, p. 135.

El maestro Néstor de Buen define a este derecho como:

“El conjunto de normas relativas a las relaciones que directo e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la justicia social” .³

Al realizar un análisis de esta definición nos encontramos que toma como elemento del derecho del trabajo, a las relaciones laborales, y agrega, las cuales son libres, es decir, nadie puede obligar a alguna persona a realizar un determinado trabajo y este debe ser remunerado, pues de lo contrario estaríamos frente a una violación directa a las normas de trabajo, ya que el artículo 5° Constitucional, establece la obligación de pagar a cualquier persona por prestar trabajos personales y solo en caso de que esta sea impuesta como pena por la autoridad judicial, no será retribuida.

Podemos decir entonces que el derecho del trabajo es una rama del derecho social, compuesto de un conjunto de normas, principios e instituciones que rigen la prestación libre, subordinada y remunerada, de los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, tendientes a lograr un equilibrio y la justicia social entre los trabajadores y el capital.

1.2.- Relación de Trabajo.

Después del concepto de derecho del trabajo, es importante definir que es una relación del trabajo. Ya que este es con un elemento esencial del mismo.

³.- DE BUEN LOZANO, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. T1, Cuarta ed., Porrúa, México, 1981, p. 131.

Es de conocimiento general que la aplicación de las normas del Derecho del Trabajo, parte de la existencia de una relación de trabajo, de la definición que nos da el jurista Néstor de Buen de Derecho del Trabajo, podemos percatarnos de la existencia de las relaciones de trabajo y de sus elementos, las cuales se derivan directa o indirectamente de una prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, es decir, estas se originan de una prestación de servicios, la cual se caracteriza por ser libre, subordinada y remunerada.

Es libre, porque nadie puede ser obligado a realizar un trabajo, salvo mandamiento judicial. La libertad es un valor fundamental, sin ésta el hombre sería simplemente un esclavo, como lo era antaño.

Es subordinada, porque el trabajo que se realiza esta vinculada a otra persona, quien determina qué tipo de trabajo, cómo y cuándo se debe realizar. En muchos casos, el patrón se vuelve guía social, no por nada son los dueños de los medios de producción, quienes finalmente han dado no sólo desarrollo económico a un país, sino también social.

Es remunerada, porque nadie puede ser obligado a prestar un trabajo sin la justa retribución por el mismo. El salario en mundo como el actual que se encuentra globalizado, no puede escapar a las expectativas de trabajadores y patronos. La diferencia surge, que no es lo mismo pagarle a un obrero de un país como Estados Unidos de Norteamérica, que a uno de México, que realizan el mismo trabajo, y que por un absurdo del destino, trabajan para empresas como Wal-Mart, Prisco, Pepsico, etc., por solo mencionar algunas de estas.

La Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 20, párrafo primero que:

“Artículo 20.- 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.”

Así mismo, el artículo 21 de la misma ley señala:

“Artículo 21.- Se presume la existencia del contrato y de la relación del trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

Del análisis de ambos artículos, se desprende que la relación del trabajo puede tener su origen en un contrato individual, en un contrato colectivo de trabajo o en ninguno de los dos. Pues solo basta la existencia de una persona que preste un trabajo personal y otra que lo reciba. Es decir, no es necesaria la existencia de una formalidad para que exista.

El maestro Néstor de Buen nos refiere sobre este tema que:

“La relación laboral se deriva de una relación que tiene como elemento la relación subordinada jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.”⁴

Para el maestro Trueba Urbina la relación de trabajo consiste en:

“Un término que no se opone al contrato, sino lo complementa, ya que precisamente aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social”.⁵

El maestro Mario de la Cueva señala que:

⁴.- Ibidem, p. 45.

⁵.- TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit., p. 278.

“La relación del trabajo es una situación jurídica objetiva entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios Internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.”⁶

Observamos entonces que entre las definiciones de los juristas existe efectivamente una igualdad de conceptos pues la relación de trabajo se presenta entre el trabajador y el patrón por la simple prestación de un trabajo subordinado, que puede ser de forma tácita o a través de la manifestación del acuerdo de voluntades por medio de un contrato de trabajo el cual debe de ser retribuido de forma justa y equitativa.

Es a partir de estas definiciones que podemos manifestar que los elementos de una relación de trabajo son:

- a) Patrón.
- b) Trabajador.
- c) Una prestación de servicios por parte del trabajador (trabajo).
- d) Libre.
- e) Dicho trabajo es subordinado al patrón.
- f) Recibe el trabajador una retribución.

Con estos elementos podemos definir a la relación de trabajo como la prestación de servicios, que realiza el trabajador de manera libre y subordinada al patrón, que recibe a cambio una remuneración.

⁶.- DE LA CUEVA, Mario EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. T.I, Séptima ed., Porrúa, México, 1993, p. 187.

De esta manera se recogen los principios señalados en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, lo que a su vez da certeza y seguridad jurídica, no sólo a los trabajadores y patrones, sino a todos los gobernados.

1.3.- Patrón.

Ahora bien, de lo anteriormente señalado se desprende que la relación de trabajo tiene elementos que intervienen en esta uno de ellos es el patrón, pues el trabajo se debe prestar a otra persona física o moral, es elemental en las relaciones de trabajo que existan dos personas, una que preste el trabajo (trabajador) y otra que lo reciba (patrón). En consecuencia, el patrón puede ser una persona física o una persona moral, de quien existe una dependencia por parte del trabajador.

Podemos decir entonces que en nuestra legislación la figura del patrón se encuentra contemplada en el artículo 10, párrafo primero, de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

A diferencia del trabajador, quien no puede ser una persona moral, pero el patrón sí puede serlo, ya que las personas morales las forma un grupo de personas físicas que se unen para cumplir un fin determinado, ya que así es la forma legal en que se constituyen en México las sociedades civiles o mercantiles, que tienen personalidad jurídica distinta a la de las personas que la constituyen, razón por la cual pueden ser objeto de derechos y obligaciones y pueden formar parte de las relaciones obrero- patronales.

El maestro Néstor de Buen define al patrón como:

“Quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.”⁷

Para el catedrático Mario de la Cueva patrón éste se define como:

“Quien contrata al personal necesario, teniendo todas las obligaciones derivadas de la relación de trabajo”.⁸

Mientras que el maestro Trueba Urbina lo define como:

“Toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, conforme a lo pactado o a la costumbre y en todo caso con sujeción a los términos de ley, ya que o por su propia naturaleza siempre es tutelar del trabajo.”⁹

Observamos entonces que el patrón es considerado como uno de los elementos de la relación de trabajo, es decir, la subordinación de quien le presta un trabajo, a cambio del cual otorga una retribución.

En consecuencia, patrón es la persona física o moral, que recibe un trabajo subordinado, físico o intelectual, de uno o varios trabajadores, de forma tácita o a través de un contrato a cambio de una retribución.

1.4.- Trabajo.

Existe otro elemento de vital importancia en la relación de trabajo, es precisamente el trabajo, el cual lo definimos en este apartado.

⁷- DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit., p. 44.

⁸- DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit., p. 427.

⁹- TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit., p. 269.

Como podemos apreciar de los puntos anteriores, el trabajo es el servicio prestado que realiza el trabajador en beneficio del patrón, quien a cambio de este le otorga una retribución.

El maestro José Dávalos nos comenta:

“El trabajo es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”.¹⁰

Efectivamente, podemos decir que el trabajo de manera intelectual o material es utilizado para producir riqueza y como lo hemos señalado, puede ser intelectual o material.

El jurista Miguel Borrel al respecto menciona:

“El trabajo es toda actividad humana, independiente del grado de preparación requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica, lo que para algunos puede ser material y/o intelectual aunque se considera por muchos estudiosos de esta materia, que toda actividad por muy material que sea, requiere también de una parte de intelecto”.¹¹

Es correcta la definición que hace el jurista Miguel Borrel, pues como lo expresa cualquier actividad que se desempeñe por muy material que sea se requiere del intelecto, como es el caso del zapatero, del albañil, del mecánico, del campesino, entre otros.

¹⁰.- DÁVALOS, José. DERECHO DEL TRABAJO I, Quinta ed., Porrúa, México, 1988, p. 403.

¹¹.- BORREL NAVARRO, Miguel. ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tercera ed., Sista, México, 1992, p. 61.

Es decir, el trabajo únicamente los puede desempeñar las personas físicas, ya que puede producir un cambio en la naturaleza o no (intelectual o material), sin embargo, el intelecto se utiliza independientemente de la labor que se desempeñe.

Así mismo, el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo señala que:

“Artículo 3º.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrá establecerse distinción entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”.

De este artículo nos damos cuenta que el legislador insertó la garantía de igualdad y de libertad, contemplada en nuestra constitución, pero además agregó el trabajo como un derecho y un deber social. Esto es, que en un momento dado la sociedad puede exigirnos que desempeñemos un trabajo digno y con estricto apego a las leyes, para no lesionar a la misma.

Por lo cual consideramos que el trabajo es el derecho que toda persona tiene que desempeñar, ya sea en mayor o menor grado materia o intelectual, en beneficio de la sociedad.

1.5.- Trabajador.

Otro de los elementos personales de importancia en la relación de trabajo es el trabajador, estas personas son esenciales para que exista una relación de trabajo. El trabajador es una persona física que presta un servicio subordinado al patrón a cambio de una remuneración, en nuestra legislación se encuentra plasmada esta

definición en el artículo 8, párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo, señala que:

“Artículo 8º.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Podemos decir entonces que el trabajador es una persona física ya que sólo éstos pueden ser trabajadores, independientemente de que exista una persona moral, la cual se encuentra integrada por un grupo de personas físicas, quienes son las que desempeñan un trabajo y quienes le dan vida a una relación laboral.

Por lo que el maestro Néstor de Buen nos refiere que trabajador:

“Es la persona que presta un trabajo subordinado mediante el pago de un salario”.¹²

Mientras que para el jurista Trueba Urbina trabajador:

“Son todos aquellos que prestan un servicio a otro.”¹³

El Doctor Mario de la Cueva lo define como:

“Una persona física, hombre o mujer que presta un servicio personal en virtud de una relación jurídica de trabajo.”¹⁴

De las definiciones anteriores se deduce que las persona física para que sean consideradas trabajadores, deben prestar un servicio o trabajo, es decir, puede ser material o intelectual, en caso contrario no existiría una relación de trabajo, sin

¹².- DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit., p. 45.

¹³.- TRUEBA URBINA, Alberto Ob. Cit.p 268.

¹⁴.- DE LA CUEVA, Mario Ob. Cit.p p. 417.

importar el sexo de éste para desempeñar una determinada función y esta debe de ser subordinada, por esta situación surge la existencia necesaria de una dependencia jerárquica, económica, de dirección, vigilancia o supervisión, la cual debe de ser personal, es decir, no cabe la posibilidad de ser desempeñado por otra persona.

Cabe mencionar que al trabajador se le han otorgado diferentes nombres como asalariado, jornalero, operario, entre otros.

En razón a lo anterior consideramos que trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo, material o intelectual, personal subordinado, por el cual recibe una remuneración, la cual debe ser para aquellas empresas transnacionales, idéntico o mejor al del país de origen, puesto que a ésta se le abre la oportunidad de invertir en nuestro país, con alta calidad obrera, por ser dedicada y altamente productiva y eficiente.

1.6.- Maternidad.

Cada día son más las madres embarazadas que tienen una ocupación laboral y sobre ellas vela el cuidado especial del estado mediante leyes creadas para ello ya que la figura femenina ha ocupado mayor índice de competitividad en el ámbito laboral, político, social, educativo, etc., y debido a la especialidad de sus condiciones, así como sus fines biológicos, significan una doble carga, por lo que el gobierno pretendió que esto no fuese un obstáculo para su desarrollo y así alcanzar e incluso rebasar los límites de la capacidad normal de trabajo, de ahí que albergara en nuestras leyes sus derechos, sin dejarlas al desamparo laboral cuando se encontraran en plena gestación.

La maternidad médicamente es definida como:

“El Hecho de ser madre”.¹⁵

El Instituto de Investigaciones Jurídicas nos comenta:

“Que la maternidad proviene de materno, estado o calidad de madre”.¹⁶

Observamos entonces que la maternidad es la calidad que adquiere la mujer cuando se encuentra en estado de gestación, que a su vez tiene en derecho varios efectos. Se entiende que el embarazo es la condición idónea de la maternidad, sin embargo, esta condición la encontramos protegida dentro de nuestra Carta Magna a través del artículo 123, fracción V que establece:

“Artículo 123...V.- La mujer durante el embarazo no realizará trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud en relación con la gestación, gozará 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 integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo...”

Porque al proteger los derechos laborales de la mujer durante su estado de gestación, sin que éste afecte su desarrollo laboral, permite que continúe sus labores sin que se afecte o ponga en peligro al producto. La Ley Federal del Trabajo también es muy clara en cuanto a los derechos de la mujer por lo que se creó un apartado especial en el que se señalan los derechos que tienen durante este periodo.

¹⁵.- ENCICLOPEDIA DE MEDICINA BÁSICA , Tomo II, Edit. Ediciones Científicas la Prensa Médica, Edic. 3º., México, 1980, p. 1380.

¹⁶.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Tomo I, Edit. Porrúa, 15º Edic., México, 2001, p. 2084.

El Título Quinto, que lleva como nombre Trabajo de la Mujeres, señala que:

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

I. Durante el periodo del embarazo no realizará trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar, o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso”.

Observamos entonces que la maternidad esta protegida por la ley como un estado transitorio de la mujer, algunos autores nos han señalado que la maternidad con lleva a algunos derechos, el Dr. Miguel Borrell Navarro al respecto expresa:

“Es un derecho de la mujer trabajadora cuando sale en estado, si bien la protección por maternidad refiere a todas las mujeres y concierne a la sociedad misma, va a revestir una significación especial para las que ejercen una actividad profesional, tratando de que su función biológica no constituya un obstáculo para ello, en su protección van a confluir medidas de distinta índole: desde las que tienen un claro matiz laboral, cuya finalidad es acomodar la relación jurídica preexistente al proceso biológico para que queden salvaguardados los intereses de la trabajadora, hasta, aquellas medidas, generalmente articuladas en normas de seguridad social, que pretenden garantizar, no solamente la preservación de la salud de la madre y del hijo”.¹⁷

El autor nos menciona que cuando la mujer se encuentra en estado de gestación adquiere por ese hecho derechos especiales transitorios y que sólo se tienen a

¹⁷ BORREL NAVARRO, Miguel. ANÁLISIS PRÁCTICO Y JURISPRUDENCIA DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Edit. SISTA, Edic. 9º, México, p. 90.

partir de ese momento. Con lo anterior se trata de mantener un equilibrio entre la madre trabajadora y el patrón.

El Dr. Fernando Hairlin nos señala que la maternidad es:

“El proceso fisiológico de formación y desarrollo de un nuevo ser en el interior de la mujer”.¹⁸

Para el maestro Silvestre Fernández Ruiz la maternidad es:

“El estado fisiológico de la mujer originado por el proceso de la reproducción humana, en relación con el embarazo, el parto, el puerperio y la lactancia”.¹⁹

Deducimos entonces que la maternidad es un proceso biológico en el que surgen cambios físicos importantes y notables que se presentan durante el embarazo, es el estado de gestación que da la calidad de madre a la portadora del producto.

El maestro José Barroso Figueroa comenta que:

“La maternidad es un hecho insoslayable y como la naturaleza ha conferido a la mujer la función gestante y alumbradora de la especie, tiene el Derecho de proveer a fin de que aquella cumpla con su tarea biológica en las mejores condiciones y además no se vea perjudicada en sus derechos laborales”.²⁰

¹⁸ HAIRLIN, Fernando, MATERNIDAD FELIZ, Edit. Bruguera, Edic. 1º., México, 1976, p. 197.

¹⁹ FERNÁNDEZ RUIZ, Silvestre. PRESTACIONES Y SERVICIOS DEL IMSS, Edit. Trillas, Edic. 3º, México, 1998, p. 290.

²⁰ BARROSO FIGUEROA, José. DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Edit. Porrúa, Edic. 1º. México, 1987, p. 339.

Observamos que este es un derecho para que la mujer cumpla con la función gestante en las mejores condiciones sin afectar su esfera laboral y preserve la especie como un fin biológico.

Definiéndose entonces que en la maternidad se protege al producto desde el momento en que se determina que la mujer trabajadora está embarazada, lo que cambia su entorno, por lo que su condición laboral hace que la mujer adquiera derechos que sólo se tienen durante ese periodo.

1.6.1.- Madre Trabajadora.

Debido a que en la actualidad la mujer se ha superado económica y socialmente, que contribuye al desarrollo de la vida económica de su familia y de la sociedad, ésta ha tomado el prototipo de madre trabajadora, la cual tiene derechos irrenunciables, pues como observamos, al momento de presentarse una relación de trabajo no se define el sexo, ya que sólo señala que el trabajador es una persona física, por lo que podemos observar que en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 164 se establece la igualdad del hombre con la mujer, y que a la letra establece:

“Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tiene las mismas obligaciones que los hombres”.

Estos derechos son de igualdad con el hombre y únicamente en el caso de la maternidad y lactancia son diferentes, pues las condiciones físicas al momento de que la mujer se encuentra en estado de gestación cambian, ya que tiene como fin primordial preservar la vida de otro ser, es en este momento cuando la mujer que adquiere la calidad de madre tiene el derecho a que le sean modificados las condiciones de trabajo, derechos albergados en el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo el cual a la letra señala:

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

I.- Durante el periodo del embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con su gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II.- Disfrutará de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III.- Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV.- En el periodo de lactancia tendrá dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

V.- Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días;

VI.- A regresar al puesto que desempeñaba, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII.- A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales:

Para la sociedad medica, madre es la:

“Hembra que ha parido // Matriz en que se desarrolla el feto // Hembra respecto de su hijo o hijos”.²¹

²¹.- ENCICLOPEDIA DE MEDICINA BÁSICA, Tomo II, Edit. Ediciones Científicas la Prensa Médica, Edic. 3º. México, 1980, p. 1380

Observamos entonces que la calidad de madre se adquiere desde que se concibe la vida de un nuevo ser y es aquí cuando pasa de ser un trabajador que tiene derechos y obligaciones irrenunciables a ser una madre trabajadora que también tiene derechos y obligaciones pero que son modificados por su estado gestante o que tiene como fin salvaguardar la vida del producto y el de la madre.

1.7.- Lactancia.

Después del parto y hasta los cinco años, los hijos dependen de la madre para un buen desarrollo, se afirma que después del parto la madre tiene la obligación de amamantar a su hijo pues es de vital importancia para el crecimiento de estos puesto que es su primer alimento y el único hasta los tres meses en que este podrá comenzar a ingerir alimentos mas sólidos.

La leche materna proporciona todas las substancias nutritivas y de protección necesaria en el desarrollo, es en esta etapa donde la madre transmite a su hijo los anticuerpos necesarios para prevenir enfermedades posteriores, asimismo, refuerza la unión entre la madre y el hijo, de aquí su importancia.

Médicamente la lactancia se define como:

“La alimentación de la criatura por medio de la leche en el periodo de vida en mama.”²²

Los biólogos coinciden con la anterior definición, y además añaden:

“(De lactar) Acción de amamantar. Periodo de vida en el que la criatura mama. La lactancia no sólo implica la iniciación y mantenimiento de la secreción láctea, sino también la cría del nuevo ser. El desarrollo

²².- ENCICLOPEDIA DE MEDICINA BÁSICA, Ob. Cit., p. 676.

mamario y su función son fenómenos muy complejos, controlados e influidos directa e indirectamente por una serie de hormonas lactógenas, estimulante del folículo, luterizante y oxitocina (llamada también factor de eyección o baja leche)”.²³

Así es que la lactancia es de vital importancia para la vida de un recién nacido ya que la leche humana contiene el equilibrio ideal de sustancias nutritivas para él y suministra anticuerpos que protegen al niño, confiriéndole una inmunidad pasiva a infecciones comunes durante los seis primeros meses de su vida.

Llama la atención la definición que proporciona el Doctor Fernande Hairlin, quien afirma que la maternidad es:

“La secreción de la leche por las glándulas mamarias para alimentar al recién nacido”.²⁴

Por lo que la secreción o extracción de leche es necesaria para que esta continúe formándose y para que pueda tener un mejor desarrollo el recién nacido así como que al momento de separarse de la madre no sea traumático y a través de la lactancia se cree un vínculo entre estos.

Por otro lado, el maestro Cabanellas nos dice que:

“...Se arguye que el trabajo de la mujer nunca resulta de valor igual al del hombre, por sus diferentes condiciones orgánicas, desfavorables para la mujer, sometida a servidumbres fisiológicas y a estados como el embarazo y la lactancia, tampoco compatibles con la generalidad de los trabajos”.²⁵

²³ ALVIN NAZÓN, BIOLOGÍA, Edit. Lamusa, Edic. 22º., México, 1985, pp. 606 y 607.

²⁴ HAIRLIN, Fernande, Ob. Cit. p. 89.

²⁵ CABALLENAS, Guillermo, DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO, Tomo VIII, Edit. Científica, Edic. 3º. México, 1983, p.p. 606 y 607.

Este hace una gran diferencia en cuanto a la labor de la mujer dentro del desarrollo laboral ya que se manifiesta que este no tiene comparación con el trabajo masculino, opinión errónea sobre el trabajo femenino ya que en la época actual la mujer tiene un nivel de igualdad y en algunos casos, más elevados de producción con respecto a los trabajos del hombre ya que por su gran sacrificio y su arduo desempeño, la economía mexicana ha crecido conforme la mujer abarca mas territorio laboral.

En nuestra Carta Magna también se encuentra plasmado este derecho ya que en el artículo 123 señala los períodos de lactancia a los que tiene derecho la madre en la fracción V que establece:

“Artículo 123.-

...V.-....En el periodo de lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos”.

Y en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 170, fracción IV se señala el derecho a que las madres trabajadoras alimenten a sus hijos cuando se establece que:

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

... IV. En el periodo de lactancia tendría dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa”.

Sobre este punto podemos decir que la lactancia se encuentra en nuestra legislación como un derecho adquirido hacia la mujer trabajadora en beneficio de los menores recién nacidos, algunos autores, como el maestro Silvestre Fernández Ruiz, quien afirma que:

“La alimentación que se proporciona al niño a base de leche materna, artificial, mixta durante el primer año de vida, es la base de su desarrollo para su crecimiento.”²⁶

Este autor manifiesta que la lactancia es un factor fundamental en el desarrollo del niño ya que es la base de su alimentación que puede ser variada, en estos casos lo más recomendable para el recién nacido es la leche materna por su gran contenido nutricional.

Para el maestro Euquerio Guerrero la lactancia es:

“El periodo que disfrutan las mujeres de dos reposos por día para amamantar a sus hijos en un lugar higiénico”.²⁷

Por lo que en nuestro derecho la lactancia es amparada para el beneficio de los hijos y con prerrogativas para la madre.

Observándose que en la lactancia en nuestro derecho se encuentra protegida por que ésta es el vínculo que existe entre la madre trabajadora y el niño, la cual se realiza en lugares específicos y sobretodo higiénicos, determinándose que nuestro derecho si es un derecho protector de la mujer.

1.8.- Contrato Colectivo.

Otra figura jurídica de gran importancia para al análisis del presente trabajo es el contrato colectivo, pues en estos encontramos el acuerdo de voluntades del patrón

²⁶FERNANDEZ RUIZ, Silvestre. Ob. Cit., p. 295.

²⁷ GUERRERO, Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Edit. Porrúa, Edic. 20º, México, 1998, p. 40.

y del trabajador, el cual se encuentra plasmado en el artículo 386 de la ley laboral el cual señala:

“Artículo 386.- Contrato Colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones; o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos”.

Observamos entonces que el contrato colectivo sirve para mediar las relaciones obrero- patronales y estipular las condiciones que habrán de regir a los trabajadores.

El maestro Néstor de Buen nos refiere que:

“El contrato colectivo es la reglamentación de las relaciones colectivas de trabajo”.²⁸

Para el maestro Tueba Urbina:

“El contrato colectivo es un instrumento de la lucha de la clase obrera impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores a la huelga y no tiene por objeto superar la tensión entre las clases, si no lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales reivindicaciones”.²⁹

Mientras que el maestro Mario de la Cueva nos comenta que:

²⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit., p. 787.

²⁹ TRUEBA URBINA, Alberto Ob. Cit., p. 384.

“El derecho colectivo del trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo”.³⁰

Podemos decir entonces que el contrato colectivo es uno de los principales instrumentos de derecho, pues pretende asegurar la participación de los trabajadores, mediante un conjunto de condiciones establecidas para que el trabajador pueda laborar con eficacia y eficiencia, en donde debe prevalecer la eficacia y cumplimiento del mismo, subsanar las deficiencias de la ley cuando éstas no se ajustan a la realidad económica que se viva en ese momento.

³⁰ DE LA CUEVA, Mario Ob. Cit., p. 227.

C A P Í T U L O 2

MARCO HISTÓRICO DEL TRABAJO DE LA MUJER.

La primera necesidad del hombre es la conservación de su existencia, es decir, la conservación de la vida del individuo y de la especie, por ello, el primer hecho fundamental en la relación del hombre con el medio es el trabajo.

El ser humano establece una relación con la naturaleza, para arrancar a ésta el sustento. Hasta el más simple de los grupos humanos, en la etapa de los cazadores y depredadores, muestra formas de previsión en comunidad.

En todas las culturas se puede comprobar que no todos los trabajos han sido encomendados a la comunidad, sino que se han definido una serie de ocupaciones, tareas y obligaciones específicas para hombres y mujeres.

Por eso, la división del trabajo entre los sexos ha sido un elemento común a la producción de todas las épocas de la historia humana, con excepción del periodo industrial.

La diferencia entre los sexos es en conjunto con las diferencias individuales y de edad, son la base de la división natural del trabajo dentro de cada unidad de producción.

La división del trabajo dentro de la sociedad, se desarrolla a partir de puntos opuestos, primero dentro de una familia, luego dentro de una tribu, por lo que surge una división natural del trabajo basada en las diferencias de sexo y de edad, es decir, una división del trabajo con fundamentos estrictamente fisiológicos, que amplía su material con la ampliación de la comunidad, con el

aumento de la población y, sobre todo, con los conflictos entre diversas tribus y el sometimiento de una tribu por parte de otra.

A esto se suma la división del trabajo entre las unidades de producción que integran las esferas de producción. Por lo que se constituyen diferentes ramas de la actividad, que inicialmente adoptan formas de producción manufacturera como la herrería, de alfarería, de tejeduría, junto a esta especialización aparece la división del trabajo dentro de las diferentes ramas de la actividad y etapas del proceso, dentro de los talleres artesanales, hasta llegar a las más extremas formas de división del trabajo en las fábricas modernas.

En el curso de la historia comienza a establecerse una división del trabajo entre ámbitos geográficos con el desarrollo del intercambio de bienes entre tribus, aldeas, distritos, países, estados, etc., la división del trabajo alcanza un plano internacional.

Dentro de este proceso de división del trabajo entre ámbitos geográficos se produce en etapas muy tempranas la importante separación entre campo y ciudad. Así, la estructura económica de la sociedad capitalista se basa primordialmente en la producción industrial y ha surgido mediante la estructura económica de la sociedad feudal formada casi exclusivamente en la producción agrícola.

Así como las relaciones sociales entre los hombres, las clases, los pueblos han cambiado en el curso de la historia, en la misma medida que las modalidades y condiciones de producción y las condiciones de propiedad y de distribución resultantes, así también, la relación de los sexos entre sí ha experimentado todo tipo de variantes.

Los primeros en explicar las razones del histórico sometimiento de la mujer al hombre, sometimiento que hoy se fundamenta cada vez más en mera ideología,

fueron los marxistas, pensadores e ideólogos que concuerdan con la estructura semántica de Karl Marx, quien en su obra “El Capital”, realiza un estudio político, sociológico, económico y filosófico sobre la explotación del hombre por el hombre.

2.1.- La mujer en la sociedad primitiva

La mujer desempeñó un papel dominante en la sociedad ya que se ha designado a este periodo como periodo del matrimonio como resultado de la vigencia de los matrimonios grupales. Si bien las relaciones sexuales dentro del grupo estaban reguladas, el tráfico sexual se cumplía indistintamente entre varias personas y no exclusivamente dentro de una pareja; eso hacía imposible establecer con exactitud la paternidad, por ello, la madre era el único personaje decisivo para la incorporación del niño a una *gens* (linaje). Esta situación no cambió cuando el matrimonio de grupos fue reemplazado por el matrimonio de parejas, porque este último tampoco imponía la monogamia.

En esta fase de la historia, ya comenzaba a esbozarse una división del trabajo, donde el hombre se encargaba de la obtención del alimento fuera de la casa; la mujer, en cambio, cumplía todas las tareas hogareñas, que en ese tiempo tenían que ver con labores como la alfarería, la tejeduría, el cultivo de la huerta, entre otras.

Estas actividades daban origen, fundamentalmente, a bienes de consumo necesarios para la subsistencia familiar, esta forma de división del trabajo no afectó la posición dominante de la mujer. En aquellos tiempos todo bien era de propiedad colectiva.

Dichas comunidades con organización matriarcal, en las que aún no existía la propiedad privada que justificara cualquier tipo de predominio, en primer lugar, el incremento en la productividad del trabajo sobre todo gracias a la práctica sistemática de la agricultura y de la ganadería, y a la posterior revolución

tecnológica representada por la fase inicial de la metalurgia (cobre-zinc-hierro)-hizo que la vida sedentaria se constituyera en requisito indispensable para la producción.

La gente tuvo un lugar fijo para procurarse su alimento, se hizo ineludible la división del trabajo entre hombre y mujer, él se ocupaba de los sembrados y del ganado, ella atendía la casa y los niños, y fabricaba los elementos de uso doméstico. La intensificación del trabajo y su organización permitieron que la producción de alimentos y bienes fuera mayor que la necesaria para el consumo inmediato.

La domesticación y cría del ganado dio lugar a una fuente de riqueza hasta entonces insospechada y dio origen a condiciones sociales completamente nuevas. Hasta el grado inferior de la barbarie, la riqueza había estado constituida casi exclusivamente por la casa, los vestidos, adornos burdos y los enseres para obtener y preparar los alimentos: embarcaciones, armas, utensilios domésticos de extrema simplicidad. La alimentación debía procurarse a diario. Ahora, con las tropas de caballos, camellos, asnos y vacunos, los rebaños de ovejas y de cabras y las piaras de cerdos, los pueblos de pastoreos tenían en sus manos un bien que solo necesitaba vigilancia y un mínimo de cuidado, para multiplicarse y suministrar abundante alimentación en forma de leche y carne. Todos los antiguos medios para procurarse el alimento pasaban a segundo plano; la caza, que antes había sido una necesidad, se convirtió en un lujo.

2.2.- La mujer en la sociedad esclavista.

En los umbrales de la historia se encuentra que el ganado es propiedad particular de los jefes de familia; de la misma manera que la producción artística de la barbarie, los utensilios de metal, los artículos de lujo y en consecuencia el ganado humano, también conocido como los esclavos.

Los hombres (los enemigos vencidos) eran ultimados o acogidos como hermanos en la tribu de los vencedores; a las mujeres se les tomaba como esposas o se les adoptaba, junto con los hijos sobrevivientes.

Dado que la familia no se multiplicaba con la misma celeridad que el ganado, era necesario recurrir a otros individuos para la vigilancia de los animales. Para esto resultaba útil el prisionero de guerra, que, por añadidura, podía multiplicarse como el propio ganado.

Según la costumbre de esa sociedad, los hijos no podían heredar al padre, puesto que al morir un hombre los hijos no pertenecían a su gens, sino a la gens materna, la fortuna del hombre pasaba a su gens integrada por sus hermanos y hermanas y los hijos de sus hermanas.

El aumento de la riqueza dentro de la familia por apareamiento confería al hombre una posición más importante que la de la mujer; pero, al mismo tiempo, provocaba en él, el deseo de transferir ese patrimonio a sus propios hijos, y, aunque disfrute de la nueva abundancia, la mujer no participa en su propiedad.

Las mismas razones que hasta entonces habían asegurado a la mujer su predominio en el hogar su limitación al trabajo doméstico, estaban asegurando ahora el dominio del hombre. Las tareas domésticas de la mujer empezaban a diluirse, comparadas con el trabajo lucrativo del hombre; esta actividad era lo fundamental, las labores domésticas eran apenas un insignificante aporte para el hogar.

La abolición del matriarcado significó la derrota universal del sexo femenino. El hombre tomó el timón del hogar, inclusive; la mujer fue denigrada, sometida, se convirtió en esclava de los apetitos del hombre, en simple instrumento de procreación. Esta posición subalterna de la mujer se ha disfrazado, y encubierto paulatinamente.

La forma patriarcal documenta el exclusivo dominio del hombre; todos los integrantes de la familia están sometidos al poder paterno; la mujer, los hijos y las personas carentes de libertad.

El paso de la primitiva sociedad matriarcal comunista a la sociedad patriarcal, basada en la propiedad privada, dio origen a dos clases en pugna. Pero las dos facciones enfrentadas no son hombres y mujeres, sino los libres y los carentes de libertad.

El primer contraste de clases de la historia se produce entre los propietarios de ganado y los esclavos. Sin embargo, también es cierto que el sometimiento de una clase a otra se cumplió paralelamente al sometimiento de un sexo al otro.

Investigaciones más recientes confirman, que han existido dos tipos primitivos de sociedad; el matriarcado y el patriarcado. Puede deducirse que la inferioridad de la mujer, su sometimiento al hombre, no es natural, sino que se remonta a un cambio de condiciones económicas y a los fenómenos culturales provocados por dicho cambio ya que los papeles de los sexos no están fijados en forma terminante, pues el comportamiento general se moldea fundamentalmente por obra de las situaciones sociales y por las condiciones específicas de una cultura, y que por tanto las características fisiológicas, con excepción de las funciones de procreación como las psíquicas son determinadas, en amplia medida, por acción del rol social.

2.3.- La mujer en la sociedad feudal.

El feudalismo es la forma de sociedad que se desarrolló a partir de una sociedad esclavista o directamente, de la sociedad primitiva.

El comercio y la artesanía casi no existían, de modo que la tierra era el medio de producción más importante ya que la mayor parte de las zonas de cultivo de Europa occidental y central estaba dividida en feudos.

Cada unidad feudal estaba constituida por una aldea rodeada por tierras de labradío, que eran cultivadas por los aldeanos. Cada feudo tenía su señor feudal. Solo los nobles y el clero podían obtener feudos y, por lo tanto, ser propietarios rurales. Las tierras eran trabajadas por los aldeanos que debían extraer de ellas lo necesario para no morir de hambre y para que sus señores vivieran bien.

El suelo estaba dividido en señoríos cuyo producto pertenecía exclusivamente al señor y una parte mínima se entregaba en usufructo a los campesinos a cambio de prestaciones de diversa índole. El señor feudal podía apropiarse directamente del trabajo de los villanos obligándolos a labrar el suelo de su propiedad o bien del producto de su trabajo (directamente, en forma de productos naturales, o más tarde, en forma de dinero). La primera forma es la llamada servidumbre personal; la segunda es la renta feudal.

El campesino y su familia solo podían consumir los gajes de la tierra que excedieran el nivel establecido para la servidumbre personal o la renta feudal. Aunque esta situación impusiera a las familias campesinas una vida de miseria, el villano no era un esclavo.

El siervo medieval, tenía derecho a vivir con su familia y estaba adscrito a la gleba, no podía ser vendido sino con la tierra podía, tener un nuevo amo; pero permanecía en su campo. Eso le confería una cierta seguridad: tenía una familia, una choza y un pedazo de tierra en usufructo, además de eso, podía retener el excedente de producción, tenía también un interés propio en su trabajo y en los niveles de rendimiento que elevara en algo su propio estándar de vida. Por ello, la economía de la aldea feudal distaba mucho de ser primitiva. La utilización del

hierro se ampliaba día a día, se perfeccionaban los arados, los cercos, los telares y se incorporan instalaciones que, como el molino, economizaban mano de obra.

La iglesia y la nobleza eran las clases dominantes, dueñas de la tierra, y por consiguiente, tenían el poder que les confería esa propiedad. La Iglesia brindaba apoyo espiritual, mientras que la nobleza se encargaba de la protección militar.

La familia medieval era una comunidad que abarcaba toda la parentela por línea directa. En las familias aún no se había separado el ámbito de vivienda y de trabajo, de consumo y de producción. La totalidad de los bienes de consumo eran elaborados internamente y esa elaboración estaba a cargo de las mujeres.

La posición de la mujer casada podría definirse como la de un miembro colaborador ella estaba a cargo de las tareas domésticas, en el más amplio sentido, se ocupaba de la crianza de los hijos y también ayudaba al marido en sus tareas sólo las mujeres de la nobleza quedaron muy pronto liberadas de todas las obligaciones domésticas la mujer medieval permanecía casi totalmente excluida de la vida política y cultural extra hogareña.

En la Edad Media, la mujer casada tenía, un lugar muy preciso aunque limitado dentro de la sociedad. Su importancia personal y religiosa era equivalente a la del hombre, y otro tanto ocurría dentro del matrimonio, por más que en teoría la moral cristiana señalará al esposo como su dueño y señor.

Dentro de la familia gozaba de una bien definida autoridad moral y práctica; en lo exterior era el marido quien representaba a la familia, por lo que la mujer desaparecía tras él en todo lo que fuera el ámbito público.

A comienzos de la Edad Media, la mayoría de las mujeres eran campesinas que trabajaban, fundamentalmente, dentro del marco de la economía familiar. No obstante, con frecuencia, debían prestar servicios complementarios a los señores

feudales. El trabajo rentado, sólo se le planteaba a la mujer sin posibilidades de contraer matrimonio, que no tenía una función bien definida dentro del núcleo familiar y no podía ser mantenida por éste. Lo más común era que se les ocupara como criadas en casa de familias señoriales.

Las funciones de las criadas eran múltiples. No había tarea rural, por pesada que fuera, que no pudiera ser desempeñada por esas mujeres. Se les empleaba tanto en las tareas de campo propiamente dichas, arar, sembrar, segar, etc., como en las faenas más rudas de la casa y los graneros: molienda, atención del fuego de los hogares, lavado, etcétera. Podemos comentar que estas labores de alguna manera, no han cambiado, ya que la mujer contemporánea ciudadana, labora en la oficina y en la casa, educa a sus hijos y hace labores que las criadas de antaño también hacían, como lavar, cocinar, planchar, etc.

En los labores el feudalismo, las siervas vivían en casas aparte. De acuerdo con las disposiciones de Carlomagno, las residencias femeninas debían estar constituidas por casas habitaciones y pabellones de trabajo. En esos pabellones se cumplía todo el quehacer femenino, que consistía en hilar, coser, bordar, tejer, esquila las ovejas, preparar la lana, lavar y demás tareas por el estilo. Una de las tareas principales de las mujeres era la confección de diversas prendas. Como compensación, las mujeres solían recibir apenas un miserable sustento.

Con el desarrollo de las ciudades y la aparición de talleres artesanales, se abrieron nuevas posibilidades de trabajo para las mujeres.

Muchas mujeres, a quienes el padre podía costearles el aprendizaje de un oficio, obtuvieron el título de maestras y se emplearon como oficiales y aprendices. Quienes desempeñaban un oficio estaban organizadas en gremios, esas mujeres también podían intervenir aunque en pequeña escala en la vida política.

Cuando no se trataba de gremios estrictamente femeninos hilanderas de lino y de oro, tejedoras de seda, etc, solo ocasionalmente los estatutos de los gremios mencionaban a los miembros femeninos de la organización. Esto no quita que las mujeres hayan participado en todas las decisiones gremiales, de la misma manera que los hombres.

Es difícil establecer si la palabra "señora" se refiere a una maestra independiente, casada o soltera, o si se trata de una viuda a la cual se le ha permitido continuar en el desempeño del oficio de su marido a la muerte de éste.

Eran muy pocas las mujeres que encontraban trabajo en los gremios. Para ellas existía una posibilidad más de llevar una existencia decorosa, en caso de no contraer matrimonio; podían ingresar a un convento, mediante el pago de una dote.

Para las solteras de las capas inferiores solo había en la ciudad tres alternativas y ninguna de las tres les proporcionaban una vida más o menos tolerable: podían desempeñarse como criadas de una familia pudiente; podían aunque con menor frecuencia trabajar como obreras por un salario en los talleres de la ciudad y, podían practicar la prostitución en los burdeles y en los ejércitos.

En las ciudades más importantes había casas de tolerancia que eran prebendas del municipio, del príncipe o de la Iglesia, y cuyo producto líquido fluía a las correspondientes arcas. Las mujeres que trabajaban en esas casas elegían una especie de veedora, era la encargada de mantener el orden. Y como en esa época todo oficio estaba organizado y regulado, y no podía existir sin estatutos gremiales, también la prostitución se ajustaba a esas prácticas.

En los ejércitos, estas mujeres constituían una división especial, se les adjudicaba a diferentes grados, según su belleza y su edad. En los campamentos debían colaborar con los bagajeros en acarrear heno, paja y leña, en rellenar zanjas,

charcas y pozos o en las tareas de limpieza. Cuando se sitiaba a una ciudad o castillo debían rellenar los fosos con ramas y maleza, para facilitar el asalto a las murallas. Ayudaban a colocar las piezas de artillería y cuando estas se encajaban en el lodo de los caminos debían contribuir con su esfuerzo para sacarlas del lugar.

Las casa de beguinas (beatas de comunidades religiosas en Bélgica), que comenzaron a fundarse desde mediados del siglo XIII y que eran administradas por los municipios, pretendieron paliar esta situación. Esta especie de monasterio ayudaba a las mujeres a llevar una vida digna, pero su número era insuficiente.

A partir del siglo XV se excluyó a las mujeres de los gremios, éstas no vuelven a figurar en ellos hasta fines del siglo XVI. Esta exclusión no solo se debe a un cambio de mentalidad, y también a factores económicos de la época.

La exaltación del ideal de ama de casa y madre tuvo una doble consecuencia para la mujer que debía permanecer soltera; su vida pasaba a ser carente de sentido y fracasada y, al rechazarse su participación activa en la vida productiva, no le restaban más fuentes de ingreso que el servicio doméstico y la prostitución.

Las posibilidades de matrimonio se habían reducido, puesto que más de un siglo de permanentes guerras religiosas, cruzadas y viajes comerciales habían raleado las filas de los hombres. Como medio de inyectar nueva vida a las ciudades y aldeas despobladas, comenzó a propagarse la bigamia, que convertía a la mujer en un aparato de parición.

La miseria general también tuvo efectos devastadores sobre el artesanado, cuya organización era patriarcal, solo pensó en solucionar las dificultades económicas suprimiendo la indeseable competencia femenina por medio de discriminaciones y acabó por prohibir totalmente el trabajo de la mujer, a principios del siglo XVII.

El fin de la Edad Media estrechó el campo de acción femenino en el terreno económico, social y espiritual, y colocó los cimientos del desprecio por la mujer soltera, que aún no ha perdido su vigencia.

El sistema de trabajo a domicilio y en las empresas manufactureras abrió nuevas posibilidades de trabajo para la mujer. El trabajo a domicilio y la participación en las manufacturas se convirtieron en base de la existencia de todas aquellas mujeres que tenían que ganarse la vida o contribuir con su ingreso al mantenimiento de la familia.

2.4.- La mujer en la sociedad industrial.

La mujer comenzó a desempeñarse en las fábricas, cuando la producción manufacturera fue desplazada por la gran industria. Con la invención de la máquina a vapor y de la máquina para hilar algodón, así como de los telares mecánicos, comenzó el triunfo del trabajo mecánico sobre el manual, y los manufactureros tuvieron que ceder rápidamente posiciones.

La incorporación de la máquina y el desarrollo de la industria modificó por completo el papel de la mujer en la vida industrial, lo cual trajo aparejado un cambio total en su posición social.

Las mujeres del proletariado que ya en el periodo de la manufactura habían constituido una porción considerable de la mano de obra en los trabajos a domicilio encomendados por los empresarios fueron las primeras confrontadas al problema del trabajo de fábrica extra hogareño, puesto que la miseria las forzó a aceptarlo. El valor de la mano de obra femenina se hizo equiparable al de la masculina:

En la medida en que la maquinaria permite prescindir de la fuerza muscular se convierte en un medio para emplear operarios sin fuerza física o con un desarrollo

físico incompleto, pero de mayor habilidad manual, el trabajo de las mujeres y de los niños, fue una parte esencial en la utilización de la maquinaria.

Este poderoso medio para reemplazar trabajo y trabajadores se convirtió en un medio para aumentar el número de los asalariados, incorpora a todos los miembros de la familia obrera, sin distinciones de sexo ni de edad, bajo la inmensa presión del capital, sin éste simplemente no hay producción, no hay avance, no hay tecnología, no hay competencia, vamos, no hay civilización.

Desde el comienzo, el trabajo de la mujer es mal retribuido. Para entender el por qué la mano de obra femenina parece ser menos valiosa a pesar de ser equivalente a la del hombre, es necesario puntualizar en forma sucinta las principales características de la producción capitalista.

La transformación de la simple producción de bienes (feudal) en una producción capitalista crean dos tipos muy diferentes de propietarios de bienes que forzosamente tienen que enfrentarse y ponerse en contacto.

Por un lado los propietarios de dinero, medios de producción y alimentos, que quieren explotar sus bienes mediante la adquisición de fuerza de trabajo ajena, por el otro lado los trabajadores libres, que venden su propia fuerza de trabajo y por lo tanto son vendedores de trabajo. Estos trabajadores son libres, no forman parte de los medios de producción, como los esclavos, siervos, pero tampoco cuentan con medios de producción, como los campesinos independientes. Con esta polarización del mercado están dadas las condiciones básicas de la producción capitalista.

Así se constituyen dos nuevas clases fundamentales: la de los capitalistas y la de los asalariados; la burguesía y el proletariado. Esta situación del capital separa a los verdaderos productores, tanto de los medios de producción con los cuales

trabajan, como de los productos que fabrican, porque ambas cosas pertenecen al capitalista.

La sub retribución de la mano de obra femenina es tan antigua como el trabajo asalariado de la mujer en el capitalismo. Si la aportación de la esposa del campesino o del artesano de la época preindustrial era importante dentro del ingreso familiar, tanto por su actividad doméstica productiva como por su colaboración en el campo o en el taller, y si la existencia de la familia del obrero manufacturero quedaba asegurada por el ingreso suplementario que proporcionaba el trabajo a domicilio de la mujer.

La producción industrial masiva de bienes de consumo imprime el sello de obsoleta a la antigua economía doméstica porque esta implicaba un derroche de tiempo, esfuerzo y medios originalmente el salario del obrero industrial se calculó con miras a cubrir el mantenimiento de toda la familia. Sin embargo, en la primera fase del capitalismo descendió muy por debajo de ese nivel, como resultado de la enorme competencia surgida en el mercado de trabajo, eso hizo indispensable el trabajo extra hogareño de la mujer, su incorporación a las fábricas.

A partir del instante en que abandona su posición resguardada en el seno de la familia y comienza a intervenir en la producción social, la mujer empieza a experimentar de la manera más brutal su falta de derechos en la vida pública, y su aislamiento del Estado y la sociedad.

A pesar de que las mujeres del proletariado aflúan en creciente proporción a las industrias, se insistía en apoyar la idea de que la mujer debía permanecer en su casa y se aplicaba el ideal burgués del hombre "sostén" de la familia, a la familia proletaria, aun cuando en la realidad se encargara de negar esa imagen y esa expresión de deseos.

Las víctimas de esta ideología fueron las mujeres, cuyo salario fue reducido por considerársele un ingreso "suplementario". Porque la idea de que la mujer debía permanecer en el hogar era una justificación para contentar a la mujer con una propina.

Los efectos de esta discriminación sobre los ingresos de la mujer soltera, separada o viuda, que debía ganarse su propio sustento señala que la abaratado de la mano de obra femenina no solo constituía, una ventaja para los capitalistas ávidos del lucro, si no que también agudizaba la competencia entre los trabajadores asalariados, al provocar, una desvalorización general de la mano de obra.

El salario de la familia obrera solo bastó, para procurar el mínimo necesario para la existencia, el trabajo de la mujer en la industria tuvo consecuencias devastadoras para la familia, el trabajo de las mujeres disuelve por completo la unidad familiar; porque pasaba de 12 a 13 horas diarias en la fábrica y el hombre trabaja allí mismo o en otro lugar.

Las mujeres que habían trabajado en las fábricas desde su noveno año de vida no podían estar familiarizadas con las tareas domésticas, ni siquiera con las más elementales. Nadie les había enseñado a criar niños (tampoco habrían tenido tiempo para hacerlo). Se les entregaba al cuidado de alguien, a cambio de una paga, se les alimentaba a toda prisa durante las horas libres, se les tranquilizaba con drogas, morían extenuadas o en accidentes por falta de vigilancia y estaban irremediablemente condenadas al desamparo.

La mujer, con su mano de obra más barata, desplazaba parcialmente al hombre del proceso de producción. En muchos casos, el trabajo no disuelve a la familia sino que invierte su orden. La mujer gana el sustento, el hombre permanece en la casa, cuida a los niños, barre las habitaciones y cocina. Es de imaginar la justa indignación que provoca en los trabajadores esta verdadera castración y la

inversión que se produce en todas las relaciones familiares, mientras que las restantes condiciones sociales se mantienen invariables.

La insoportable situación de la obrera mejoró sensiblemente a merced de las leyes de protección social (reducción de la jornada laboral, prohibición del trabajo nocturno, etc.).

La infiltración de la mujer en el mundo profesional del hombre preparó el terreno para la equiparación de derechos de ambos sexos.

2.5.- La mujer en la sociedad precolonial.

Las grandes culturas asentadas en lo que hoy es nuestro territorio nacional, poseían como característica común su organización política teocrática, la cual tenía una gran influencia en la tradición. En consecuencia, las costumbres eran su fuente principal del derecho.

La población era escasa para la gran extensión territorial, el trabajo era manual y la mujer se destinaba a perpetuar la especie, lo que daba a ésta un gran valor. Las principales deidades se relacionaban con la fertilidad: las "venus" olmecas, toltecas, mayas, aztecas o chichimecas las encontramos siempre embarazadas, con senos exuberantes o cuidando a sus pequeños hijos. El culto a la maternidad, la protección de la vida y la existencia de un tipo especial de matriarcado, hacen que la costumbre y el derecho le den a la mujer un valor especial.

La principal fuente de trabajo durante la época precolonial, fue la agricultura, la mujer también ayuda en esa labor y son grandes trabajadoras, de ellas cuelgan los mayores trabajos de la sustentación de sus casas y educación de sus hijos y paga sus tributos y con todo eso, si es menester, llevan algunas veces mayor carga cuando labran y siembran.

Asimismo, el testimonio de Cristóbal Colón, que escribió a los Reyes Católicos en el cual señalaba que las mujeres trabajaban más que los hombres, nos lleva a afirmar que la mujer llevaba sobre sus espaldas una pesada carga de trabajo doméstico, principalmente.

En la civilización azteca un hombre era apto para el matrimonio a la edad de 20 años y una joven se consideraba madura a los 16 años, los padres disponían matrimonios sin el consentimiento del varón y de la mujer.

Como sucede con frecuencia entre las naciones guerreras que experimentan reducciones en sus componentes masculinos, prevalecía la poligamia, sin embargo, la primera mujer tenía prioridad sobre las otras y solo sus hijos tenían derecho a heredar, se permitían las concubinas y existía también la prostitución; la deserción del hogar era vista con desagrado aunque un tribunal podía conceder el divorcio por este motivo y bajo ciertas condiciones, un hombre podía tener el derecho de arrojar a su mujer de su casa en caso de esterilidad, si sufría de mal carácter o si descuidaba las labores domésticas. La mujer podía liberarse de su marido cuando no podía sostenerla o educar a los hijos, o cuando la maltrataba físicamente; una divorciada podía volverse a casar con quien quisiera, pero una viuda tenía que casarse con un hermano de su marido difunto, o con un hombre de su clan, hecho que hoy día simplemente se observa risible, o kafkiano.

Las mujeres tenían derechos definidos aunque inferiores a los de los hombres, podían poseer bienes, celebrar contratos y acudir a los tribunales en solicitud de justicia. En materia de moralidad sexual las doncellas tenían que ser castas y las mujeres fieles a sus maridos, lo cual también hoy es absurdo, en cambio un hombre transgredía las normas de la decencia, solamente cuando sus relaciones ilícitas eran con una mujer casada, de otra manera la esposa no podía reclamar formalmente su fidelidad.

La sociedad mexicana tenía una estructura clasista y sexista, la mujer era oprimida y explotada. Tanto por su clase como por su condición de sexo y género. La mujer, según la clase social a la que pertenecía, estaba destinada a ejercer diferentes funciones.

Las *macehualtin*, mujeres de las clases dominadas, eran explotadas mediante el pago de tributo por el trabajo que tenían que desempeñar ya fuera doméstico o artesanal para las clases dominantes, atendían su situación de género, estas mujeres aseguraban el mantenimiento y la reproducción de la fuerza de trabajo de la sociedad mexicana.

Las *cihuapilli*, mujeres de la clase dominante, estaban destinadas fundamentalmente al cumplimiento de la función pro creativa, sin que por ello descuidaran las labores domésticas y las labores textiles, necesarias para el consumo familiar, realmente no había mucha diferencia, más bien era otro tipo de explotación.

Al estar la familia mexicana basada en la autoridad masculina, la subordinación femenina era un factor legítimo del poder del varón. Todas las mujeres recibían la mayor parte de su educación en el seno familiar; que era impartida por la madre. Esto tampoco ha cambiado, la madre a la fecha, es pilar de la educación moral de nuestra sociedad, de ahí su importancia.

La educación le exigía a la mujer, no solo que asumiera resignadamente el papel que la sociedad le asignaba, sino que además lo aceptara como propio, desde que la mujer nacía le era impuesta la obligación de encargarse prioritariamente de las tareas domésticas, las labores textiles y artesanales y el desempeño de los oficios vinculados a las tareas reproductivas, ella estaba marginada de las actividades más provechosas, los oficios prestigiosos y los puestos políticos lo que limitó su acceso a la autoridad y al poder global.

Los oficios a que se dedicaban las mujeres eran: Tejedoras de labores, hilanderas, costureras, guisanderas, médicas. Las que van al mercado a vender: eran vendedoras de plumas hiladas con algodón, vendedoras de hierbas comestibles, vendedoras de *atolli* y vendedoras de cacao molido.

Algunas mujeres notables en esta época fueron: Alababa (heroína Cholulteca), Atototzil (Princesa de Culhuacán), Atozquetzin (Reina de Chalco), Atzacxóchitl (Madre de Moctezuma II y de la Reina Tlillacapatzin madre de Cuauhtémoc), Azcaxochitzin, Matlatzihuatzin (Esposa del rey poeta Netzahualcoyotzin y madre del rey Netzahualpilli), Doña María Bartola (Primera historiadora mexicana), Coacuelle (Reina de Tollán), Eréndira (Princesa purépecha), Iztacxilotzin (Fundadora de la ciudad de Cuahutitlán), Malinalxóchitl (Guía en su peregrinación a los aztecas a Anáhuac), Malintzin o La Malinche (doncella obsequiada a Hernán Cortés), Matlalcihuatzin y Cozcateotzin (Heroínas cuya lealtad y afecto salvaron la vida de Netzahualcóyotl), Matlalxóchitl y Tepatlxóchitl (Esposas de Ixtlixóchitl emperador de Texcoco), Papantzin (Madre de Ixtlixóchitl emperador de Texcoco), Tecuichpo o Teucihpoch (Doña Isabel, esposa de Cuauhtémoc), Tenancatzihuatzin (Esposa insigne de Netzahualpilli, última reina de Texcoco), Xiuhtlaltzin (Primera reina Tolteca), Xiutlacuilolxochiltzin (Reina de Cuahutitlán), Xóchitl (Reina Tolteca y descubridora del pulque).

2.6.- La mujer en la sociedad colonial.

La Colonia se inicia con la conquista española. La escasez de mujeres españolas provocó el establecimiento de una relación de abuso y menosprecio, de uso y abandono; así, la mujer mexicana se vio sometida a una doble dominación; la del sistema español y la que había asumido en su sociedad nativa en las tareas domésticas.

En su obra, Madame Calderón de la Barca señala que, con el tiempo, surgieron dos grupos de mujeres en la Nueva España; por un lado, una reducida proporción

de mujeres, o hijas de españoles peninsulares o criollos, sujetas a un régimen social y familiar autoritario, y por el otro, la gran masa de mujeres indígenas y mestizas, esclavas de un trabajo doméstico prolongado y marginadas al igual que todos los de su raza de cualquier tipo de progreso social, económico y cultural.

Las proporciones de la población femenina para 1534 por cada nueve españoles inmigrantes llegaba al nuevo reino una mujer hispana, y aunque al finalizar el siglo XVI la proporción varió, esto no cambió su importancia relativa; en 1793 las mujeres españolas constituían tan sólo el 1.4% del total de su grupo. Entre los indígenas, en cambio, el número de mujeres guardaba cierto equilibrio con la población masculina; al menos ellas representaban el 49%.

Finalmente a lo largo de 300 años de vida colonial, llegaron a la Nueva España 80 mil mujeres negras importadas de África, a razón de una por cada dos hombres de su raza. Tales proporciones provocaron un nutrido mestizaje, al que mucho contribuyó el desquiciamiento social inmediato a la Conquista. Raza, posición social y situación económica constituyeron tres circunstancias estrechamente vinculadas y jerárquicamente ordenadas.

Las mujeres indígenas y luego mestizas, además de las negras esclavas, fueron explotadas no solo sexualmente si no también desde un punto de vista económico. Legalmente se les consideró menores de edad y actuaron bajo la patria potestad del padre hasta los 25 años de edad si eran solteras, y luego sujetas a la voluntad del marido, quien administraba sus bienes y les otorgaba el permiso para efectuar trámites y tomar decisiones.

La Nueva España fue un mundo de mujeres analfabetas, se buscó mantenerlas ignorantes, porque el conocimiento resultaba potencialmente subversivo, a las mujeres les fue prohibido el ingreso a la Real y Pontificia Universidad de México.

Durante el siglo XVII no hubo escuelas para indígenas y sólo al mediar el siglo XVIII renació el interés por instruirlos, sobre todo en la ciudad de México y en sus alrededores.

La incorporación de la Nueva España al mercado internacional, como abastecedora de materias primas, fundamentalmente de plata, determinó una nueva organización del trabajo indígena, la explotación de los yacimientos mineros, la intensificación de la agricultura, la implantación de la ganadería y la expansión del comercio interno.

Las mujeres no quedaron al margen de este proceso, ya que trabajaban fuera de sus hogares más de la mitad de las mujeres urbanas y prácticamente todas las mujeres del campo, aunque no percibieran un salario.

Varias españolas viudas o hijas de los conquistadores fueron comenderas, administraron fincas y bienes personales, emprendieron actividades comerciales y actuaron al frente de pequeñas fábricas o talleres, donde se elaboraban naipes, velas, vinos, azúcar y licores. Las mujeres de recursos medios podían laborar como artesanas si quedaban viudas, había también costureras, maestras, peinadoras e incluso ganaderas, las mujeres pobres laboraban como sirvientas lavanderas, nodrizas, vendedoras ambulantes, cocineras, hilanderas, tortilleras, encajeras, panaderas, obreras textiles y tabacaleras, en las diversas labores que se desarrollaron a lo largo del siglo XVIII.

Las ocupaciones tradicionales de las mujeres en los siglos XVII y XVIII eran las de profesoras o costureras, en las que ganaban sueldos sumamente bajos, lo que no ha cambiado mucho de esa fecha a nuestra época actual, con la salvedad de que las costureras ganan aún menos que una profesora, y carecen de seguridad social, por parte de muchas empresas.

A mediados del siglo XVIII también se empleaba a las mujeres como hilanderas de seda y en las fábricas de velas y de cigarros, progresaron las ideas sobre las reformas económicas en el siglo XVIII y los economistas ilustrados sugirieron la utilidad del trabajo de las mujeres fuera del hogar, el empleo de las mujeres en las fábricas textiles y de tabacos fue no sólo aceptable sino ambicionado.

En 1779 Carlos III, con el fin de alentar el trabajo de las mujeres en las industrias, abolió las disposiciones de los gremios que impedían a las mujeres dedicarse a ciertos oficios, y en 1784 emitió un decreto que permitía a las mujeres aceptar cualquier ocupación que fuera compatible con su sexo, con su decoro y con su fuerza, en obvia el fin era claro, la ciudad crecía y requería de satisfactores de necesidades de acuerdo a ese periodo.

Durante la época (1521 y 1769) se expidieron las leyes de Indias; fueron dictadas con el fin de proteger a los indios sujetos a explotación de los españoles. Señalaban medidas de protección al trabajo femenino, motivadas por el pensamiento cristiano de los Reyes Católicos y la influencia de algunos frailes que defendían al indígena:

La Ley "X" (1549) prohibía que las mujeres fuesen encerradas en los centros de trabajo: se les debería dejar en libertad para que en su casa hilaran y tejieran y pagaran así su tributo. Consideramos que este gesto se atribuía a la falta de mano de obra, no tanto a la calidad humana del mandatario.

La Ley "XIII" (1608) prohibía que las indias salieran de su pueblo para criar a los hijos de los españoles, era costumbre de la época, que las indias amamantaran a los hijos de españoles, si éstas tenían hijos propios. El español debía llevar a sus niños a la casa o al pueblo de la india.

La Ley número XVIII de las Leyes de Burgos prohibía que las mujeres que iban a ser madres desempeñaran trabajos pesados y durante los 3 años que duraba la lactancia no se les podía mandar a las minas, ni proporcionar malos tratos.

En la época del dominio español, todas las normas favorables a los indios se basaban en lo establecido por la caridad de la iglesia católica; no estaban inspiradas en los principios sociales sobre los cuales descansan los actuales preceptos de la legislación del trabajo, y no fueron totalmente aplicadas.

2.7.- La mujer en la independencia y el porfiriato.

La Independencia de México no fue una simple rebelión contra los colonizadores, si no además, un movimiento revolucionario ideológico, que aspiraba a profundas reformas en la estructura social de la Nueva España.

La presencia de la mujer le da un sello característico a la lucha de profundas en su convicción, no actuaron empujadas por el hombre Doña Josefa Ortiz de Domínguez y muchas otras mujeres de ese tiempo, que pusieron al servicio de la patria a sus esposos, hijos y hermanos; al faltar ellos, tomaron su lugar al frente de los batallones, razón por la que muchas de ellas murieron en aras de su ideal.

En 1821 México inicia su vida como nación independiente la primera mitad del siglo se caracteriza por la inseguridad que conlleva un estado frágil, ya que propició los poderes regionales, la lentitud del crecimiento económico, un débil y precario sistema financiero que auspició la usura entre particulares; esta situación ofrece un caldo de cultivo adecuado a las asonadas, golpes de estado y guerras civiles, intervenciones extranjeras y pérdida de gran parte del territorio nacional. Se trata de años de gran actividad política, ideológica y económica, pero que evolucionaron con lentitud, característica de ese tiempo.

El triunfo del proyecto liberal destapa las posibilidades del crecimiento económico, en lo social este proyecto implicó la doctrina de igualdad entre las personas pero en su contra estaba la costumbre y la diferencia económica entre las clases, lo anterior era válido respecto al sector femenino.

Existe un gran discurso moral, también característico de ese momento, que por ende, daba nacimiento a una excesiva rigidez sexual, la cual resultaba hasta cursi con relación al pudor, la virginidad y la discreción. Para esos años existe abundante material escrito que contrasta con la escasez de alfabetizados. Es un siglo en que los intelectuales incidían en muchos aspectos de la vida como: José María Luis Mora, Ignacio Manuel Altamirano, Francisco Bulnes, Francisco Zarco, Manuel Payno, Guillermo Prieto, Ignacio Ramírez, su interés por la mujer se expresa en muchos de sus escritos.

Las leyes pugnaban por dar mayor igualdad a la mujer, pero cuando aludía a la esposa, chocaba con los derechos masculinos, por lo que el problema se resolvía con el dominio del hombre. El rol de ama de casa se sublima crecientemente con el siglo, el hogar se constituye como un templo y la mujer su sacerdotisa.

En el trabajo, la mujer elige otros caminos aparte del claustro y aún del matrimonio, según lo sugiere la abundancia de mujeres solas, de acuerdo a las posibilidades de trabajo que aparecen de forma escasas con salarios bajos.

Las actividades femeninas en la venta de productos callejeros era común verlas vender comida, pulque, flores entre otras cosas. También podían trabajar en el negocio o núcleo artesanal familiar. Si la mujer era casada su ingreso pasaba a ser administrado por el marido, lo que todavía opera desgraciadamente en algunas comunidades de nuestro país, y que para sorpresa de muchos no son sólo en las comunidades indígenas. Las mujeres inscritas a los gremios zapateros, tejedores etc., peleaban sus derechos en este sector, lo que provoca una creciente incorporación a la industria.

El trabajo urbano más común era el de criada o garbancera se encargaban de la limpieza y cuidado de los viejos y niños y a acompañar a las mujeres solas cuando salen a la calle. Podía ser recamarera, nodriza, cocinera, pilmama, galopina, aya, ama de leche, sirvienta, estanquillera y partera.

En el censo de **“1811 el 54% de las mujeres que trabajaban eran criadas y trabajan en la Ciudad de México 20 500 mujeres”**.³¹

La criada a menudo provenía del campo, como a la fecha se estila, y el salario de las mujeres era menor que el de los varones, excepción hecha del ama de llaves, así como el hostigamiento sexual que parecía haber sido común en esa época. Esto tampoco ha cambiado, la mujer con actividad doméstica en pleno siglo XXI, vive este tipo de experiencias ingratas e indeseables.

La historia nos señala que la participación de la mujer en el trabajo económicamente remunerado se inicia a partir de 1831, en el campo de la industria textil, continuó con el trabajo de las costureras, las tipógrafas, las tabaqueras y el de las preceptoras en el campo profesional.

Durante esta época no existió en nuestro país una legislación para regir las relaciones entre patrones y trabajadores, de ahí que surgiera la necesidad de agruparse. En 1853 nace La Sociedad de Socorros Mutuos, con miembros que prestaban sus servicios en diferentes centros industriales, ésta tiene semejanza con las Hermandades del Socorro en España.

La participación femenina desde 1857 hasta 1867, en las luchas sostenidas entre liberales y conservadores, destaca en la defensa de la soberanía del país.

³¹ MARINA ARROM, Silvia, “LA MUJER MEXICANA ANTE EL DIVORCIO ECLESIASTICO”, 1800-1857, México, SEP, 1976, (Colección Sep-Setentas, 25) p.28.

En la epopeya del 5 de mayo de 1862, en Puebla, las mujeres participaron como enfermeras, soldaderas y entregando productos para los improvisados hospitales. Algunas mujeres que destacaron en contra de la intervención francesa fueron: Josefa Ocampo de Mata, Francisca Agüero González de Prim y Pepita Peña.

A partir de la Constitución de 1857, las relaciones contractuales se encontraban reguladas por disposiciones contenidas en el Código Civil, el cual reguló el trabajo como el servicio que se prestaba a cambio de un pago, consideraba a los sujetos de la relación jurídica (trabajador y patrón) en un plano de igualdad; de ahí que surgieran diversas teorías acerca de la naturaleza jurídica, a la que se llamó: compraventa, arrendamiento de servicios, compra de energía humana o prestación de servicios.

La Constitución de 1857 consagró los derechos que gozaban los hombres frente al Estado y la sociedad. La filosofía que se impuso en la Asamblea Constituyente fue la liberal, con su sentido individualista, que excluía al Estado de intervenir en las relaciones obrero patronales. No obstante lo anterior, los constituyentes consideraron en el artículo 5º de la Constitución la libertad de trabajo, el cual establecía que:

"Nadie puede ser obligado a celebrar un contrato de trabajo sin su pleno consentimiento".

Con lo que el trabajador, al celebrar un contrato de trabajo, se sometía a las condiciones y reglas que el patrón le impusiera bajo el sistema liberal, que falsamente suponía iguales a trabajadores y patrones, y por el crecimiento que alcanzó la industria en los últimos años del siglo XIX, la situación de los trabajadores fue cada vez más injusta, y así la explotación y la miseria a la que parecían condenados los condujo a los hechos sangrientos de Cananea y Río Blanco, en la primera década del presente siglo.

El régimen porfirista, bajo los principios de “paz y orden” permitió la puesta en marcha de un proyecto económico moderno, basado en la inversión extranjera, principalmente con países europeos, como Francia e Inglaterra.

La estabilidad política lograda por el régimen de Díaz favoreció el ingreso de dichos capitales que contribuyeron a diversificar la economía, el proyecto de industrialización trajo consigo el crecimiento urbano y la concentración poblacional en la Ciudad de México. Fábricas, comercios, talleres, oficinas públicas, construcción de ferrocarriles, industrias extractivas, coexistirían con el México rural porfiriano de las grandes haciendas dedicadas a la agricultura de autoconsumo, a la ganadería o bien a los productos de exportación; así como con un desarrollo que ha sido llamado mixto, desigual y combinado integrándose así al capitalismo mundial.

Las mujeres mexicanas que vivieron en la época del porfiriato se destacaron en dos actividades principales: en el periodismo, y en el movimiento obrero emergente como trabajadores en la industria textil y tabacalera. Las mismas jornadas de trabajo que las de los hombres pero con salarios menores. Esta situación de desventaja las llevó a organizarse y a luchar a lado de los compañeros de trabajo. La prensa obrera de la época fue el portavoz de sus demandas.

Hay una presencia femenina dividida y múltiple, debido a las distintas clases sociales y etnias en las que se inscriben las mujeres: la obrera, la campesina, la indígena, la soldadera, la mujer de los sectores medios o de la burguesía, un grupo de mujeres ilustradas comienza a manifestar sus opiniones en revistas femeninas.

Para 1891 era en el campo de la docencia donde se adscribía un mayor número de mujeres, además del magisterio, la creación de la Escuela de Artes y Oficios, abrió las puertas a un amplio sector de mujeres que se prepararon en carreras

cortas. Entre los oficios estaban la tapicería, dorado de marcos para cuadros, tipografía, pasamanería, dibujo, pintura, encuadernación y confección de vestidos.

Era un hecho que las empleadas domésticas; cocineras, lavanderas, recamareras, pilmmas, etc., carecían de una regulación laboral y se hallaban expuestas a la arbitrio de sus patrones. En estos oficios se emplean casi siempre a migrantes de estratos muy pobres.

Al ver el desarrollo de la prostitución de la mujer, se propone, para cortar ese cáncer social y con el afán de moralizar a la sociedad, la creación de Escuelas Municipales para obreras, las cuales eran nocturnas. El 21 de marzo de 1896, a fines del siglo XIX, se creó la Escuela Teórico Práctica de Obstetricia para Mujeres; las condiciones que debían llenar las aspirantes era que fueran mayores de 20 años, con instrucción primaria y certificado de buena conducta, observándose así que la mujer ocupara un lugar dentro de la sociedad y empezara a tener un nivel de educación en condición de igualdad respecto a la del hombre.

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO DEL TRABAJO DE LA MUJER EN MÉXICO

Como se ha expuesto, dentro de nuestras leyes encontramos disposiciones en las cuales se contempla la figura de la lactancia así como la transformación de la ley para consagrar los derechos de la mujer, a continuación expondremos el marco jurídico de esta figura, por lo que comenzaremos con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

3.1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos protege la situación jurídica de la mujer y la iguala con la del hombre; designa al ser humano en general, pues dentro de nuestra carta magna encontramos consagrados los derechos sociales de los trabajadores, pues el trabajo es un derecho y un deber social, que además lo dignifica, al hacerlo productivo y útil para una determinada sociedad.

Algunas veces se interpretan estos derechos como privativos del sexo femenino, pero en la realidad el cambio social que se produjo en el país por los principios de la Revolución Mexicana, ha hecho más amplia la participación de la mujer en la economía, el ejercicio profesional y la administración pública. En base a ello se hizo necesaria la revisión y modificación de algunos preceptos constitucionales que mostraban un trato discriminatorio hacia la mujer, para ponerlos acordes con las condiciones de ascenso creciente de la participación femenina.

Los artículos constitucionales que señalan las bases para la participación de la mujer son:

Artículo 1º Constitucional, en la parte que establece:

“En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, si no en los casos y en las condiciones que ella misma establece.

...

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y que tenga por objeto anular o menoscabar el derecho o libertades de las personas.”

En este artículo encontramos el derecho de los ciudadanos mexicanos a no ser discriminados y a que se le respete como persona, encontrándose en este artículo el derecho a que no se le discrimine a la mujer para la aplicación de sus derechos.

Artículo 4º Constitucional, consagra entre otras garantías individuales, el de la igualdad jurídica del hombre y la mujer, en su párrafo primero, el cual a la letra establece:

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

Antes de la época de la Reforma, las leyes se aplicaban por igual a una y otro; pero existían algunas excepciones, sobre todo en materia civil y laboral, producto de la tradición, que estimaba a la mujer un ser más débil, menos preparado por lo tanto, requerido de mayor protección, motivos por los cuales, en ciertos casos, la Ley le prohibía llevar a cabo determinados actos por sí misma, libremente.

Se equiparó la capacidad jurídica del hombre y la mujer, estableciéndose que ésta no tenía restricción legal alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos por razón de su sexo.

Como consecuencia de esta equiparación, se dio a la mujer: domicilio propio; se dispuso que tuviera en el matrimonio autoridad y consideraciones legales iguales al marido y que, por lo mismo, de común acuerdo arreglaran todo lo relativo a la educación y establecimiento de los hijos y a la administración de los bienes de éstos.

Se estableció que la mujer pudiera, sin necesidad de autorización marital, servir un empleo, ejercer una profesión o industria, o dedicarse al comercio, con tal de que no descuidase la dirección y los trabajos del hogar, lo que sin lugar a dudas, dignificaba el papel de la mujer ante la nueva sociedad moderna que poco a poco se consolidaba.

La mujer casada mayor de edad podía administrar libremente sus bienes y disponer de ellos, también tenía derecho a administrar los bienes pertenecientes a la sociedad conyugal, si así lo hubiere convenido con el esposo. Así mismo, tenía derecho de pedir que se le diera por concluida la sociedad conyugal cuando, el marido que administrara los bienes comunes se revelara como un administrador torpe o negligente.

Se hizo desaparecer la incapacidad legal para que la mujer pudiera ser institutriz, fiadora, testigo en testamento, albacea y para que ejerciera el mandato.

Al llegar la mayoría de edad tenía la libre disposición de su persona y de sus bienes, por lo que estaba legalmente capacitada para celebrar toda clase de contratos.

No perdía la patria potestad sobre los hijos de los matrimonios anteriores, aun cuando contrajera segundas o ulteriores nupcias.

La equiparación legal del hombre y la mujer se hacía necesaria, actualmente la mujer ha dejado atrás este tipo de tareas; empero se le han abierto las puertas para que se dedique a todas las actividades sociales, en tales condiciones, ejerce así el derecho a poder trabajar con igualdad de oportunidades, con lo que logra equiparar el trabajo, trato y salario a la mujer con respecto al hombre.

El artículo 5º Constitucional establece el derecho de elegir el trabajo al que se quiera dedicar una persona siempre que éste sea lícito, por lo que cualquier mujer se puede desarrollar libremente en cualquier ámbito laboral.

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

Por su parte, el artículo 34 Constitucional, reconoce la ciudadanía a la mujer, derecho que aunque pareciera más que lógico, fue en su momento un gran logro para la sociedad moderna.

El considerarle capacidad a la mujer para efectuar determinadas tareas o llevar a cabo algunos actos de especial importancia por los alcances que pudieran tener, fue decreciendo con los años, en parte por que la mujer en México hacía ya algunos decenios había empezado a trabajar fuera de su casa y se preparaba cada vez en número más elevado en los sistemas educativos del país.

El antecedente constitucional más importante de la igualdad jurídica fue el haber otorgado la ciudadanía a la mujer, hecho que aconteció en 1953, al reformarse el artículo 34 Constitucional.

Anteriormente, el precepto en comento señalaba que eran ciudadanos "los mexicanos", término que no excluía a las mujeres mexicanas. Sin embargo, como a éstas se les había negado tradicionalmente el voto, fue necesaria la modificación al texto constitucional para que México entrara a formar parte de la mayoría de los países que ha colocado en situación de igualdad, en todos los derechos, a hombres y mujeres.

La participación de la mujer en la vida política de México ha quedado establecida en la legislación vigente.

La Constitución Política, en su Capítulo IV, al referirse a los ciudadanos mexicanos en su artículo 34, señala:

"Artículo 34.- Son ciudadanos de la República los varones y mujeres que, teniendo la calidad de mexicanos, reúnan además los siguientes requisitos:

- I. Haber cumplido 18 años, y**
- II. Tener un modo honesto de vivir".**

Se podría afirmar que nunca la constitución restringió los derechos políticos femeninos, pues en el estudio de las constituciones que rigieron nuestro país desde 1824 no existe ningún precepto que haga distinción entre mujer y varón.

Así pues, se debe reconocer que no se hacía esa distinción porque simple y sencillamente no se tomaba en cuenta a la mujer y por tanto no se consideró necesario excluirla de nuestras leyes y de los derechos que se otorgaba a los ciudadanos.

En la Constitución de Apatzingán, José Ma. Morelos determinaba que el derecho al voto pertenecía a todos los ciudadanos sin distinción de clases; pero las disposiciones constitucionales anteriores a 1857 imponían obstáculos económicos

y culturales para el ejercicio de los derechos políticos; es decir, que se requería, además de la calidad de ciudadano, tener una renta anual de determinada cantidad y un mínimo de instrucción.

De estas disposiciones constitucionales no se desprende jurídicamente que la mujer no tuviera el carácter de ciudadano o que, al tenerlo, tuviera disminuidos sus derechos en alguna forma.

El artículo 123 constitucional, establece el derecho al trabajo y la previsión social y señala normas especiales protectoras de la mujer.

Promulgada la Constitución Política de 1917, que reconoció la libertad y soberanía de los Estados de la Federación para legislar en materia de trabajo, se establecieron en el artículo 123 las bases que rigen nuestros derechos del trabajo, ahí quedó reglamentado el trabajo de la mujer en las fracciones II, V, VII y XI, los cuales señalan lo siguiente:

“ARTÍCULO 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

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

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

... II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

... V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de

seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

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

De lo anterior se deduce que la fracción II prohibió a las mujeres, al igual que a los menores de edad, el trabajo nocturno en la industria y en establecimientos comerciales, así como el trabajo en labores peligrosas e insalubres.

La fracción V protegió a la trabajadora en periodos de gestación y lactancia, al eximirla de esfuerzos considerables durante los tres meses previos al parto, proporcionarle un mes de reposo posterior al parto con goce de salario y preservación de sus derechos adquiridos y permitirle dos descansos diarios de media hora para amamantar a sus hijos.

La fracción VII estableció el derecho de la mujer a recibir un salario igual al del hombre por un trabajo igual.

Observándose así que la Constitución de 1917 dio un gran paso en el proceso de igualdad jurídica entre el hombre y la mujer. Sin embargo, con anterioridad y aún posteriormente, la igualdad seguía limitada, entre otras formas por la restricción impuesta a la facultad de una mujer casada a contratarse laboralmente, ya que requería contar con el permiso del esposo para trabajar, al considerar que su responsabilidad fundamental era la familia.

Por otra parte, el artículo 123 limitaba el trabajo femenino al equipararlo con el de un menor de edad, con el propósito de proteger a la mujer trabajadora. Se partía

de la concepción de la época de que la mujer, además de ser una persona más débil, debía ser apoyada para cumplir sus labores de crianza de los hijos y el cuidado de la familia, que se consideraba su obligación fundamental.

3.2.- Ley Federal del Trabajo.

Dentro de nuestro órgano estatal hemos encontrado regulado el trabajo de las mujeres, debido a las condiciones especiales en las cuales se desenvuelve, para llevar acabo su labor cotidiana, en consecuencia la ley ha creado disposiciones especiales que le permitan trabajar en un ámbito de seguridad, encontrados en nuestra legislación desde la declaración de los derechos Sociales en la Ley Federal del Trabajo.

En estos ordenamientos se señala una gran protección hacia la mujer, que aunque ésta se encuentra jurídicamente en igualdad de condiciones con respecto al sexo masculino, existen diferencias físicas que traen como consecuencia algunas variantes en su desarrollo laboral, por lo que se previó la explotación del trabajo hacia la mujer, estableciéndose que la remuneración sería igual para ambos.

Desde entonces, observamos que la condición de la mujer en su trabajo varía al momento de encontrarse embarazada, ya que muchos patrones hacen hasta lo imposible por no contratarlas o despedirlas de su fuente de trabajo.

Esta ley se creó sobre principios que deben ser respetados con la finalidad de ser adecuados y adaptados a la realidad social que es en todo momento cambiante, dinámica, de ahí que el derecho del trabajo, es la defensa que se otorga a la persona que entrega a la sociedad su energía para que se construyan la civilización y la cultura, esto es un logro adquirido por el transcurrir del tiempo en el que sus formas y medios de realización cambian al mismo ritmo que se presentan cambios sociales y económicos.

La creación de los derechos sociales fortaleció el ejercicio de trabajo en beneficio de éste, el despertar obrero reafirmó su conciencia de clase, presentándose en el transcurso del tiempo reformas tales como el decreto de 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas Constitucionales del mismo año, relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la relación de trabajo, lo que originó el principio de contemplación laboral hacia las mujeres, en el que se dispuso que éstas gozarán de igualdad laboral con respecto a los hombres, la prohibición al jornal extraordinario, el embarazo de la mujer fue protegido ya que se le otorgó un descanso de seis semanas antes y después del parto con goce de sueldo, se estableció dos descansos diarios de media hora cada uno para alimentar a su hijo.

El derecho de igualdad salarial (fracción VII Art. 123 de 1917) se retomó en el artículo 86 de la LFT de 1931.

La prohibición del trabajo nocturno y jornada extraordinaria (fracciones II y XI) se retomaron en los artículos 76 y 77; y en el artículo 107 de la misma ley se incorpora la restricción del trabajo de la mujer en labores peligrosas o insalubres, con excepción de los casos en que se cuente con una protección adecuada.

Las disposiciones de protección a la trabajadora en periodos de gestación y lactancia (fracción V) fueron retomadas en los artículos 79 y 110 de la LFT de 1931, en donde además se amplió el periodo de reposo a 8 días antes de la fecha probable del parto.

Sin embargo, la mujer participó muy reducidamente en algunas industrias. Esta escasa participación fue determinada por la costumbre, que se vio formalizada por el establecimiento de leyes proteccionistas de la mujer que la mantuvieron alejada de labores insalubres o peligrosas.

Muchas de las disposiciones comprendidas en el texto de la Ley Federal del Trabajo, estaban basadas en el supuesto de una debilidad física de la mujer que la incapacita para realizar ciertas labores y para ejercer determinados horarios de trabajo.

En el año de 1962 se presentaron otras reformas laborales referentes al trabajo de las mujeres se reglamenta en el Título Segundo en los artículos 106 a 110. Por lo que se refiere a la protección a la mujer, se realiza en beneficio de la madre trabajadora. Esta reforma resultó más adecuada y superior aumentándose el tiempo de descanso en los períodos pre y post - natales, estableciéndose un mes de reposo antes y dos meses después del parto, garantizándose el reingreso de las madres y la conservación de sus derechos de antigüedad en su trabajo.

En 1970 se derogaron los artículos 168 y 169 que establecían la prohibición a la mujer de ejecutar labores peligrosas e insalubres y de trabajar en tiempo extraordinario, con la aclaración de que en el artículo 166 se mantienen las prohibiciones para las trabajadoras en periodo de gestación o lactancia cuando se pone en peligro su salud.

En la actualidad, como una exigencia del desarrollo social y económico, la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional que rige las relaciones laborales entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y de una manera general todo contrato de trabajo, contempla en sus fracciones V, VII, XV y XXIX la absoluta igualdad de la mujer respecto del hombre. Su única consideración especial es cuando se encuentra en estado de embarazo, por lo que no debe ser sujeto de discriminación al cumplir con la función de la maternidad, en el desempeño de su actividad laboral.

El artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo señala:

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

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Así mismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.”

La Ley Federal del Trabajo en su Título Quinto, contempla el "Trabajo de las Mujeres" en sus artículos 164 a 172, que señalan:

El artículo 164 establece la igualdad de derechos entre hombres y mujeres;

“Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres”

El artículo 165 indica que las modalidades del Capítulo tienen como propósito fundamental la protección a la maternidad;

“Las modalidades que se consignan en este Capítulo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad.”

El artículo 166 se refiere a la no-utilización del trabajo de la madre trabajadora en labores peligrosas cuando por la ejecución de estas labores se ponga en peligro la salud de la mujer o del producto, durante la gestación o lactancia, sin que sufra perjuicios en su salario, prestaciones o derechos.

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

trabajo, en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias”.

El artículo 167 define lo que se consideran labores peligrosas o insalubres el cual establece:

“Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto. Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.”

Los artículos 168 y 169 fueron derogados en diciembre de 1974.

El artículo 170 establece los derechos de las madres trabajadoras en lo que se refiere a:

- La no realización de trabajos pesados durante el período de embarazo;
- El descanso que deberán disfrutar de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;
- Los períodos de reposo de media hora para alimentar a sus hijos durante la lactancia;
- La forma en que recibirán su salario en los periodos de descanso y en caso de prórroga de éste;

- El regreso al puesto que desempeñaban antes del parto y;
- A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales.

El cual a la letra señala:

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I.- Durante el periodo de embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos , que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o que puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II.- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III.- Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o parto;

IV.-En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

V.- Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrá derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días;

VI.- A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII.- A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales.”

El artículo 171 señala que los servicios de guardería infantil se prestarán por el IMSS.

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

El artículo 172 menciona:

“En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.”

Es necesario referirse a otras disposiciones de la ley que establecen prerrogativas del trabajo de la mujer contenidas en los siguientes artículos:

En el artículo 132 en su fracción XXVII, señala:

“Son obligaciones de los patrones:

.....

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; y

....”

El artículo 133 se establecen las prohibiciones para los patrones, entre las que encontramos:

“Queda prohibido a los patrones:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;

.....”

El artículo 423 establece las normas a las que deben ajustarse los reglamentos interiores de trabajo, y señala la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas en la fracción VII que dice:

“El reglamento contendrá:

.....

VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que de tener las trabajadoras embarazadas;

....”

Podemos deducir que los derechos de la mujer a través de el tiempo se han igualado sin que su condición de madre afecte la superación laboral y pueda ser el sustento del hogar.

3.3.- Contratos Colectivos.

La primera vez que fue contemplada en México los precedentes jurídicos del contrato colectivo se remontan a 1915, aunque antes se registraron dos importantes antecedentes, uno en 1874, con el Gran Círculo Obrero y el otro en 1912, en la industria textil.

En sus albores, la contratación colectiva se hallaba comprendida dentro del derecho civil; se le consideraba como uno más de sus contratos. Y aún después de una década de haber surgido, prevalecía la confusión. En el país, la institución se contempla primero en las leyes de los estados; y no es sino hasta 1931, que se incluye en la legislación federal.

El proyecto de ley de trabajo presentado por Portes Gil y la propuesta de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, constituyen los antecedentes inmediatos de la Ley Federal del Trabajo de 1931. La definición de contrato

colectivo de trabajo contenida en ambos proyectos fue retomada en la primera Ley Federal del Trabajo.

En la ley de 1931 se incluyen las principales características que hoy rigen a la contratación colectiva. La definición de la institución, salvo pequeños agregados, es casi idéntica a la que contiene actualmente la Ley Federal del Trabajo, el criterio de mayoría para determinar la titularidad del contrato desde entonces se estableció, igualmente, la obligación del patrón de celebrarlo cuando se lo solicite el sindicato, la extensibilidad de sus disposiciones, los requisitos de forma, la revisión cada dos años, las causas de terminación, etcétera. En lo que respecta a contratos colectivos, son muy pequeñas las diferencias entre las disposiciones de la ley de 1931 y la Ley Federal del Trabajo vigente.

La contratación colectiva de trabajo es una figura jurídica que ha generado polémica, incluso por la denominación, pues no hay uniformidad en los términos que se emplean para referirse a ella, lo cual se origina por la insistencia de algunas legislaciones y doctrinas por conservar expresiones del derecho civil, así como también por las diferentes características que la institución adoptó en diversos países.

Uno de los debates más álgidos sobre la contratación colectiva se dio en torno a su naturaleza jurídica, ya que la determinación adoptada al respecto tiene implicaciones que trascienden a la institución y nos remiten a la naturaleza del derecho laboral, el alcance del poder sindical y la posibilidad de que organismos fuera del Estado puedan crear normatividad.

Con el surgimiento de la institución objeto de este estudio, se generó un cambio trascendente en las relaciones laborales al implantarse la bilateralidad, un nuevo método para determinar las condiciones de trabajo, que es la característica más importante de los contratos colectivos de trabajo.

En México los contratos colectivos tienen una naturaleza normativa, cuyas disposiciones determinan el contenido de los contratos individuales y rigen, en primera instancia, las relaciones laborales, que constituyen un recurso bilateral para concertar las condiciones de trabajo y que prácticamente configuran un derecho obrero. Y aunque la ley establece que éste es un derecho de obreros y patronos, en la realidad solo los trabajadores sindicalizados lo ejercen.

Por parte de los trabajadores su ejercicio se circunscribe a los sindicatos que se rigen en sus relaciones de trabajo por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional; lo que hace de este derecho un derecho selectivo. El objeto del mismo es establecer disposiciones para regular de manera genérica las condiciones en las que se presta el trabajo y las prestaciones al sindicato.

En México, la contratación colectiva se ha visto afectada negativamente por los procesos de reconversión y modernización industriales de los últimos años. En 1989 se promovieron, ante la Secretaría del Trabajo, más de cuatro mil casos de mutilación de contratos colectivos. Lo grave es que, bajo el pretexto de la crisis y la modernidad, se ha pretendido menoscabar aspectos de la bilateralidad y la intervención del sindicato en la relación laboral.

De la misma manera es viable, de acuerdo a la situación técnica y financiera de la empresa, revisar otro tipo de cláusulas económicas, o bien las que obstaculizan la implantación de nuevas tecnologías y mejor distribución de los recursos humanos. Para ello, es una condición indispensable que al sindicato se le proporcione toda la información sobre el funcionamiento de la empresa, que le permita valorar el conjunto de propuestas y tomar una decisión de consenso.

Los conflictos laborales vividos en los últimos años, el desgaste que se ha tenido con ellos y el costo tanto productivo como político que han implicado, confirman la hipótesis de que la bilateralidad, es decir la contratación colectiva, es el único procedimiento mediante el cual se pueden modernizar las relaciones laborales.

Es así que los representantes sindicales pueden investigar con sus agremiados qué tipo de políticas conciliatorias son a fines con las necesidades de la mujer al convertirse en ama de casa y proveedora de la misma y así poder negociar con las empresas patronales y retroalimentar a la misma para poder crear políticas que permitan subsanar las deficiencias de la ley

Por lo que dentro de algunas cláusulas de algunos contratos colectivos encontramos una serie de prerrogativas que se otorgan a las mujeres, así pues, podemos señalar a la empresa paraestatal Petróleos Mexicanos (PEMEX) quien dentro de su contrato colectivo ha estipulado lo siguiente:

“CAPÍTULO XIV

SERVICIOS MÉDICOS

CLÁUSULA 90. En los casos de maternidad, las trabajadoras sindicalizadas tendrán derecho a las prestaciones siguientes:

a) Las trabajadoras desempeñarán labores durante el período de embarazo, que estén acordes con las disposiciones de la fracción I del Artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.

b) Las trabajadoras percibirán salario ordinario y demás prestaciones de este contrato, durante los cuarenta y cinco días de descanso antes de la fecha del parto y los sesenta días después del mismo.

En los casos de parto en que el descanso prenatal se disfrute con un lapso inferior a cuarenta y cinco días, el patrón se obliga a permitir que la trabajadora disfrute después del parto los días que le faltaron para completar los cuarenta y cinco días a que tiene derecho antes del parto.

En el caso en que la trabajadora agote el término de cuarenta y cinco días de descanso prenatal sin que se realice el parto, seguirá gozando de su salario y prestaciones, íntegramente, hasta que el parto ocurra.

c) Durante los primeros doce meses contados a partir de la fecha en que termine el descanso post-natal, las madres trabajadoras tendrán

derecho a un descanso extraordinario de dos horas en su jornada, para amamantar o alimentar a sus hijos, el cual podrán disfrutar al inicio o al término de su jornada, y una vez establecido el horario, éste no podrá variarse. Lo anterior sin perjuicio de su salario y demás prestaciones. En los casos en que las trabajadoras sindicalizadas durante su embarazo presenten a partir de la semana 27 óbito fetal, se les otorgará un descanso especial por un término de treinta días con salarios y prestaciones, sin que proceda el descanso post-natal previsto en esta cláusula, de requerirse se les apoyará con terapia psicológica; de encontrarse incapacitada la trabajadora con posterioridad al descanso mencionado.

CLÁUSULA 102. El patrón proporcionará permanentemente servicio de guardería infantil, en los centros de trabajo en que laboren más de 50 - cincuenta- mujeres y dicho servicio se establecerá de preferencia dentro del centro de trabajo y cuando esto no sea posible, en un lugar efectivamente cercano al mismo. Lo anterior, conforme al reglamento que se formule por patrón y sindicato, el cual estará a disposición de los usuarios en la Dirección de cada guardería.”

Así mismo, el Contrato Colectivo de otra importante Institución como lo es la máxima casa de estudios, la Universidad Nacional Autónoma de México, señala lo siguiente:

“CLÁUSULA NO. 65

LICENCIA POR GRAVIDEZ

Las trabajadoras académicas tendrán derecho a disfrutar de licencia por gravidez con goce de salario integrado por un periodo de 90 días repartidos antes y después del parto.

La alteración de la fecha probable para el parto no significará la disminución de los noventa días de licencia.

Este periodo podrá ampliarse por el tiempo necesario en el caso de que se vean imposibilitadas para trabajar por causa del embarazo y/o del parto, previa determinación de los servicios médicos del ISSSTE.

Si el descanso pre o post-natal coincide con el periodo vacacional, este se disfrutará al terminar la licencia por gravidez o en la fecha que de común acuerdo fijen la trabajadora académica y la dependencia respectiva, previa notificación a la AAPAUNAM.

CLÁUSULA No. 66.

PERMISO POR LACTANCIA.

A las trabajadoras académicas que presten un mínimo de 20 horas semanales de servicio se les dará una hora para alimentar a sus hijos, durante un lapso de hasta seis meses inmediatamente posteriores al nacimiento. Si la trabajadora tiene horario discontinuo, podrán establecerse dos descansos por día de media hora cada uno.

En el caso de que las trabajadoras académicas laboren un mínimo de 15 horas semanales, los días que por su horario acumulen cuatro horas o mas de trabajo, se les dará la hora a que se hace referencia en el párrafo anterior. En ambos casos este lapso podrá ampliarse por prescripción médica del ISSSTE.^{32,}

Podemos decir entonces que dentro de las cláusulas que se estipulan en los contratos colectivos de trabajo se ha tratado de especificar o inclusive mejorar lo establecido por la ley, ya que lo que se pretende es que a ésta se le garantice la continuidad en el trabajo, y se le respeten sus garantías como cualquier trabajador de la empresa en que labore. Que por qué en algunas empresas públicas y privadas se contemplan más prerrogativas que a otra? Consideramos

³² Cabe aclarar, que la Universidad Nacional Autónoma de México, ha consentido que a la fecha existan dos gremios sindicales, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) y las Asociaciones Académicas del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM). Las cláusulas transcritas corresponden al segundo gremio. El personal académico que así lo decida, podrá agremiarse en cualquiera de los dos sindicatos, no así el personal administrativo, quien sólo puede estar agremiado en el primero de ellos.

que la explicación versa sobre un factor de derecho natural, es decir, de sensibilidad humana, de percepción social, en que los sindicatos apoyan a la mujer que dio luz a una nueva vida, y buscan que la mujer se preocupe por otros aspectos, más no por el laboral. Por que ellas saben que cuando regresen a sus labores, al haberseles dado otros beneficios que el sindicato veló o previó en su momento y que no contempló la ley, en correspondencia darán su mejor esfuerzo en su jornada laboral.

CAPÍTULO 4

LA MUJER Y SU RELACIÓN LABORAL

Hemos observado durante el desarrollo de nuestra investigación que la mujer ha alcanzado mayor espacio de oportunidades en el mercado laboral incrementándose día con día y sobretodo que su trabajo ha sido reconocido con el transcurrir del tiempo sin que la función biológica de la mujer sea un obstáculo en su desenvolvimiento así como el hecho de ser madre, no es un factor que frene su desarrollo educativo y laboral, por lo que el siguiente capítulo nos dará una visión más amplia de lo que es la figura de la mujer en nuestra sociedad laboral.

4.1.- El trabajo de la mujer en el siglo XXI.

Familia y trabajo suelen ser los dos núcleos alrededor de los cuales gira la vida de la mayoría de las personas. La preocupación por tener una familia saludable física y emocionalmente, es intrínseca a la constitución de todo ser humano, pues es la institución en la cual nacemos y a la cual pertenecemos durante toda la vida. Paralelamente, todos queremos tener un trabajo digno, que nos de la remuneración suficiente para proveernos, no sólo de las necesidades primarias (alimentación, vestido, vivienda, etc.), sino también de algunos bienes adicionales para nosotros y para los demás miembros de nuestra familia.

Desde tiempos remotos la familia y la empresa, se han constituido en espacios que contribuyan a la realización de quienes las conforman en un entorno social y económico que presiona fuertemente para que padre y madre contribuyan económicamente al sustento familiar, pues cada vez se trabaja más y se pasa menos tiempo en familia, de esta realidad se infiere la altísima responsabilidad que tienen las empresas de proponer y facilitar el que sus empleados mantengan lazos familiares sólidos y estables. No obstante, el empleo no es el único medio de

procuración de recursos familiares, en las economías menos desarrolladas y en México en particular, el autoempleo constituye la norma en muchos hogares, y por lo tanto, una política integral para el bienestar de la familia exige que se adopten también políticas propias para los padres que ejercen actividades económicas independientes ya que la familia es el espacio para que los miembros desarrollen habilidades y virtudes y para que adquieran la formación que les permitirá, en un futuro, desempeñarse apropiadamente en el ambiente laboral, en el interior del hogar se transmiten a los niños las creencias, costumbres y hábitos que a su vez les servirán posteriormente para la creación de una nueva familia y que delinearán su forma de ser en la edad adulta.

La participación de la mujer en el mercado laboral remunerado, ha aumentado significativamente por distintos motivos, especialmente por la disminución de los salarios reales y la mal llamada “liberación femenina”. La mujer ha entrado dignamente a ocupar un lugar importante dentro de la fuerza de trabajo, ha llegado muchas veces a cargos ejecutivos de alta responsabilidad dentro de nuestra sociedad. Desafortunadamente, son también las mujeres quienes mayoritariamente ocupan los trabajos más difíciles y en condiciones menos justas.

Paralelamente a este fenómeno crece también el número de familias monoparentales, que la gran mayoría de las veces tienen a una mujer como cabeza. Sin desconocer el gran esfuerzo y aporte que hacen los padres que se ven obligados a criar sus hijos solos, hay que resaltar que el lugar más apropiado para la formación de niños y jóvenes sanos es dentro de un hogar presidido por un hombre y una mujer que, unidos en matrimonio, han prometido amarse para toda la vida.

Como consecuencia directa de la nueva obligación de la mujer de participar activamente en la generación de ingresos de la familia, nuestros niños comparten ahora menos tiempo con sus padres. Se le delega así la atención y buena parte de la educación de los hijos a personas ajenas a la familia (niñeras, actores y actrices

de televisión, presentadores radiales), que no siempre están en disposición y en condición de transmitir al niño principios morales deseables y que, sin duda, nunca podrán sustituir en calidad a la formación que se recibe al crecer y compartir con unos padres amorosos y respetuosos. Los padres desisten así, al menos parcialmente, de ejercer el artículo 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que proclama que **“los padres tienen derecho prioritario a escoger la educación que se debe dar a sus hijos”**.

Tristemente, dentro de los motivos por los cuales se pasa hoy en día menos tiempo en familia, está indudablemente la ambición y el deseo insaciable de recibir más dinero y lograr un mayor estatus en la comunidad. Es necesario recordarle a la sociedad que el éxito profesional y el personal son interdependientes y al menos igualmente importantes. Por tanto, se debe encontrar el equilibrio justo entre los dos. Esa sociedad que tanto reprime, se olvida que el hombre, el marido trabajador, al contar con una mujer trabajadora o profesionista, también tiene un aliado económico, y que juntos mejoran la economía de la familia y la de la sociedad en su conjunto; pero también olvida que tiene madre, esposa, hermanas, hijas, que como mujeres, buscan una igualdad social.

Esta realidad y las nuevas exigencias modernas, han elevado la importancia de tener empresas responsables no solamente en sus actividades de producción o distribución de bienes y servicios, sino también en sus relaciones con la comunidad sobre la cual inciden. Con gran alivio observamos hoy el surgimiento de una nueva conciencia socialmente responsable dentro de algunas empresas, con gran provecho no sólo para sus empleados, distribuidores y para los otros agentes con quienes interactúa, sino también para la empresa misma. Las compañías que se han decidido a asumir actividades a favor de sus empleados, tienen ahora trabajadores más productivos y fieles y, por ende, han mejorado sus niveles de producción, la calidad de sus productos o servicios tienen menores costos por movimiento de personal. Esta decisión es también respaldada por los

consumidores, quienes cada vez se fijan más en comprar productos de empresas que contribuyan a causas ambientales y sociales.

La empresa tiene gran variedad de formas para cooperar con el fortalecimiento de las familias no sólo es necesario garantizar que los padres pasen un tiempo suficiente con sus hijos, sino también que estén en condiciones físicas y emocionales adecuadas para interactuar apropiadamente con ellos.

Un salario acorde con el tipo y la cantidad de trabajo, son un derecho inalienable de cada empleado. Quien recibe una remuneración suficiente y justa, no necesitará buscar ingresos adicionales, en detrimento del tiempo que pasaría con la familia y de su productividad laboral.

Si bien es cierto que las licencias de maternidad hacen que los costos potenciales de contratar una mujer sean mayores que los de contratar a un hombre, también lo es que el pago que se hace a las mujeres suele llegar de manera más directa a los hijos. El problema no es si las empresas discriminan por motivos de sexo, pues este asunto parece ya superado. La verdadera discriminación de las empresas modernas se da por asuntos de maternidad.

Toda empresa debe proteger a sus trabajadores, hombres y mujeres, pero muy especialmente a las madres de familia. Es necesario garantizar que no habrá tratos discriminatorios por ese motivo y propender por el cuidado del niño antes y después de su nacimiento, dándole a la madre el tiempo y las facilidades necesarias para realizarse chequeos prenatales y para atender a su hijo después del nacimiento.

Existen otros medios menos convencionales pero igualmente convenientes para cooperar con los trabajadores que tienen responsabilidades familiares. Dentro de estos podemos nombrar:

- Atención a los niños dentro de la empresa.
- Atención a ancianos dentro de la empresa.
- Horarios flexibles.
- Licencias y permisos prenatales.
- Posibilidad de trabajar desde el hogar.
- Apertura a contratos de tiempos parciales.
- Derecho a rechazar horas extras.

Un problema diferente experimentan los padres de familia que tienen negocios independientes pues, aunque podrían ser más autónomos en el manejo de su tiempo, se enfrentan permanentemente a la encrucijada entre dedicarlo a la familia o al negocio. Así, difícilmente se encuentran fines de semana libres o períodos vacacionales para compartir entre esposos y con los hijos.

Se debe prestar gran cuidado en la fijación de políticas en el caso de los padres de familia independientes, ya que es frecuente encontrar a varios miembros del núcleo familiar involucrados en el negocio, casi siempre subempleados, y sin recibir ningún tipo de seguridad social.

La familia, como la sociedad en general, experimenta cambios significativos que amenazan su permanencia. Si bien el mundo moderno ha traído muchísimos avances que vale la pena adoptar por dar lugar a la mejora de la calidad de vida de las personas, también lo es que muchos de estos avances son realmente retrocesos desde el punto de vista del desarrollo y la consolidación de las sociedades. Es obligación de las generaciones presentes velar porque nuestro tiempo no sea recordado como aquél en el cual la familia, pilar de la comunidad, se destruyó, sino que fue el periodo en el cual se dio mas oportunidad a la mano de obra femenino pues este ya se refiere preponderantemente a los hombres, como en las décadas de los sesenta y setenta, del pasado siglo XX, sino que se

ha extendido cada vez más a la población femenina pues las mujeres casadas de todas las edades han aumentado su participación económica, aunque ésta sigue siendo menor que la del resto de las mujeres. Su tasa de participación es mayor cuando cumplen el papel de jefes de familia, principalmente separadas y divorciadas, ya que deben satisfacer sus necesidades de ingreso.

Por una parte, un mayor número de hijos representa un incentivo forzoso para que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo, debido a sus mayores necesidades de ingreso. Por otra parte, las mujeres con hijos tienen mayores facilidades sociales que antes para trabajar, debido al incremento en la cobertura de servicios de guarderías, que les permite cumplir con sus responsabilidades familiares una de las principales razones por las que la mujer se incorpora al mercado de trabajo es su necesidad de contribuir al ingreso familiar, debido básicamente a las crisis económicas que se han registrado en nuestro país en los últimos años.

Además, se ha señalado que mientras mayor es el patrimonio y el ingreso familiar, menor es la probabilidad de que la mujer participe en el mercado laboral.

No obstante, el impacto de la necesidad de ingreso como motivación del trabajo femenino no se refleja en las diferencias de participación a nivel regional, ya que la mayor tasa de participación no se registra en las zonas económicamente más críticas, sino en las regiones más urbanizadas y con mayor desarrollo económico, tanto en el ámbito nacional como internacional, según se mencionó anteriormente. La participación de la mujer en zonas con ingreso relativamente más alto puede explicarse, en parte, por su mayor educación, experiencia laboral, acceso a los apoyos institucionales y diferentes patrones culturales que favorecen su trabajo extra doméstico, factores que contrarrestan el posible efecto de la menor necesidad económica

La necesidad de ingresos como causa de la participación económica de las mujeres, consideran que ésta es independiente de sus niveles de educación. Sin embargo, también reconocen que la educación contribuye a romper las barreras tradicionales de entrada al mercado de trabajo y a ampliar las oportunidades de participación económica de la mujer. Como excepción se señala que las mujeres jóvenes, con mediana y alta escolaridad, enfrentan problemas para su incorporación al mercado laboral.

Por otra parte, el rápido aumento en el nivel de escolaridad de las mujeres, ha contribuido para facilitar su incorporación al mercado laboral. Además, la mayor educación incrementa el costo de oportunidad de las actividades no laborales, lo que también podría explicar la propensión a una mayor participación.

Así mismo, la oferta de trabajo femenino también está condicionada por los procesos migratorios. Diversos estudios han mostrado que las mujeres emigran no sólo por cuestiones familiares (acompañar al esposo o reunificación familiar), sino para incorporarse al mercado laboral. Existe una marcada diferencia entre las características de la migración interna e internacional, aunque en ambos casos se trata de mujeres jóvenes. Se ha observado que la mujer que emigra hacia Estados Unidos tiene niveles de escolaridad superiores al del hombre y procede de áreas urbanas. Por el contrario, la mujer que migra internamente proviene de las zonas rurales y tiene un bajo nivel de escolaridad, ubicándose en una proporción significativa en los servicios domésticos; podemos así observar que la educación es un factor muy importante para que esta tenga mejores oportunidades de crecimiento laboral.

Podemos observar entonces que a pesar de que las mujeres tienen que cumplir con sus responsabilidades en el hogar, la mayoría de ellas, alrededor de 51%, laboran jornadas de tiempo completo, lo que las obliga a desempeñar una "doble jornada". Por lo que en consecuencia, afirman que considerado tanto el trabajo

doméstico como el denominado extra doméstico, las mujeres trabajan más horas a la semana que los hombres.

Existe coincidencia en afirmar que las mujeres laboran en un número reducido de ramas económicas, entre las cuales se incluyen en primer lugar la industria alimentaria y la del vestido; adicionalmente, durante las últimas dos décadas, se ha incrementado su ubicación en la industria maquiladora. Esta situación ha llevado a algunas autoras a afirmar que existe segregación laboral en contra de la mujer. También han señalado que el proceso de terciarización de la economía ha favorecido la incorporación de las mujeres, dada su tendencia a participar en este tipo de actividades. Destacan, sin embargo, que las mujeres en el sector terciario trabajan en situación de informalidad y en condiciones laborales precarias.

Razón por la que las mujeres se concentran en el comercio, en los servicios y, en menor medida, en la industria de transformación y actividades agropecuarias. Sin embargo, de la concentración de las mujeres en estas ocupaciones no se deduce directamente la existencia de segregación laboral, ya que se deben considerar otros posibles factores que influyen en esta situación, tales como la flexibilidad de horarios, duración de la jornada, compatibilidad con sus responsabilidades familiares y patrones culturales, entre otros.

Las diferencias más importantes entre hombres y mujeres se observan en la construcción, explotación de minas, electricidad, transportes y servicios conexos y comunicaciones donde los varones participan en forma mayoritaria.

En lo referente a los puestos de dirección, afirman que éstas enfrentan barreras para acceder a estos puestos, aunque posean el mismo nivel de calificación que los hombres, por lo que sus principales ocupaciones son las de ser vendedoras dependientes, oficinistas, servidoras domésticas, empleadas en servicios, maestras y afines, agricultoras y artesanos y obreros. Sin embargo, la existencia de ocupaciones con alta participación femenina no necesariamente significa que a

las mujeres se les limita su incorporación en otras ocupaciones, sino que puede ser resultado de sus niveles de educación y experiencia o de sus preferencias por actividades que les representan ventajas en términos de jornada de trabajo, prestaciones, seguridad u otros elementos que pueden ser más convenientes para las mujeres que para los hombres.

Podemos observar también que el trabajo femenino tiende a destacar la existencia de una marcada diferencia salarial entre géneros esto se debe a la concentración de las mujeres en ciertas industrias y por la segregación de ocupaciones al interior de estas, las mujeres se ubican en las ramas económicas con salarios relativamente bajos y desempeñan ocupaciones caracterizadas como típicamente femeninas, con menor retribución, tales como oficinistas, maestras, vendedoras, y trabajadoras domésticas.

También se ha señalado que entre las causas de que las mujeres reciban un menor ingreso se encuentra el hecho que trabajan jornadas menores.

En complemento al salario, se ha encontrado que existe una mayor proporción de mujeres con prestaciones que en relación a los hombres, lo cual se ha explicado por la mayor presencia relativa de mujeres en los servicios institucionales de salud, educación y administración pública, pero como se señaló anteriormente este trabajo se duplica cuando lo conjugan con el trabajo del hogar.

De lo anterior se deduce que el presente análisis respalda la idea de que en los últimos años los hombres mexicanos han perdido su papel de proveedores económicos exclusivos, debido a la cada vez más frecuente participación laboral femenina.

No obstante, es conocido que mayor incorporación económica no es sinónimo de desempeño de ocupaciones bien remuneradas, sobre todo en etapas de crisis y reestructuración económica como las que atraviesa el país pues la estructura de la

fuerza de trabajo femenina tienen un peso importante respecto de las actividades terciarias y no asalariadas, la mayor parte de las cuales ofrecen precarias condiciones de trabajo y baja retribución.

4.2.- La relación laboral respecto a la maternidad de la mujer.

Más allá de una cuestión personal circunscrita exclusivamente al ámbito familiar, la maternidad cumple una función social que vincula la prohibición de la discriminación contra las mujeres por motivos de embarazo y de maternidad, con el derecho a la protección del empleo durante este período.

Sin embargo, no hemos avanzado significativamente en ese sentido. Hoy por hoy, desgraciadamente aún existe la contratación discriminatoria en función de una maternidad potencial o actual. A la mujer por su condición, y ante la perspectiva de ser madre, se le percibe como una amenaza a la productividad.

La exigencia de la prueba de no embarazo como requisito para acceder al empleo, para permanecer en él, o para ser promovida a puestos más altos, constituye la más clara evidencia de esa discriminación, porque impone prácticas que interfieren en la vida privada de las trabajadoras. Hay que recalcar que en este año 2006, los candidatos del Partido Revolucionario Institucional y el Partido de Acción Nacional se han inclinado en sus propuestas de campaña para que esta situación desaparezca y se prohíba, pero estamos conscientes que esas promesas populacheras, con baños de pueblo, son difíciles de cumplir, mientras no se encuentren en una ley.

Inclusive, si fuera el caso que se pusieran de acuerdo el Presidente en turno y el Congreso de la Unión, para aprobar la iniciativa de ley de éste, consideramos que sería muy difícil de cumplir, por lo menos en el sector privado, ya que hoy como ayer, quien cuenta con los medios de producción, también es quien determina quien o quienes pueden ingresar a su nómina.

Dichas prácticas pueden influir incluso en la decisión de no embarazarse si se quiere encontrar un trabajo, o bien, en el hecho de posponerlo indefinidamente para permanecer o progresar en el empleo. Parece ser que dos de los derechos fundamentales, como son el derecho al trabajo y el derecho a formar una familia, son irreconciliables para la mujer.

Hace dos generaciones, las mujeres empezaron a ingresar masivamente en la fuerza de trabajo. En México, los índices de actividad económica del sector femenino pasaron de 17 por ciento en 1970 a 36.7 por ciento para 2003. Las causas son diversas y van desde los cambios en los modelos económicos que impone la globalidad, que se traducen en crisis económica familiares, hasta la conciencia plena de que el trabajo remunerado es un derecho también de las mujeres, y que su participación plena es necesaria para la vida económica del país.

En años anteriores, un gran número de madres trabajadoras tenían que abandonar su empleo para dar a luz y criar a sus hijos. Actualmente, las mujeres del grupo de 20 a 49 años son las que se incorporan en mayor proporción al mercado laboral. Entre 1995 y 2000, la tasa de participación de ese grupo pasó de 43.4 a 45.8 por ciento y la participación de las casadas aumentó de 29.8 a 34.5 por ciento, respectivamente.

El número de mujeres que trabajan en sus años de crianza también va en aumento. Una realidad que hace aún más urgente la necesidad de resolver el problema fundamental que experimentan la mayoría de las mujeres trabajadoras, en algún momento de sus vidas profesionales, es la desigualdad de trato en el empleo a causa de su función procreadora.

La protección de la maternidad a de ir acompañada por avances en materia legislativa, que no se reducen solamente a la prohibición de la exigencia de la

prueba de embarazo por parte de los empleadores, sino que deberán resolver el problema de seguridad social en los casos, por ejemplo, en los que no se cumplen las semanas de cotización que el IMSS exige a la trabajadora.

La discriminación en el empleo en función de una maternidad actual o potencial tiene también consecuencias para el conjunto de la sociedad. Las mujeres embarazadas enfrentan el riesgo de no tener empleo o de perderlo, de carecer de ingresos y por lo tanto de poner en riesgo su salud y la de su hijo.

Si bien los índices de mortalidad y morbilidad materna que afectan a las mujeres empleadas en el sector estructurado no se conocen con exactitud, es un hecho que quienes conservan su empleo durante el embarazo, gozan de las prestaciones por maternidad y se reintegran normalmente el ámbito laboral, son mucho menos propensas a las posibles consecuencias negativas en la preñez. Lo anterior se debe a que tienen mayor control de los recursos económicos y más facilidades de acceso a las atenciones médicas prenatales, de convalecencia y puerperales.

El empleo de las mujeres que son madres representa un beneficio a largo plazo tanto para ellas como para sus familias. También constituye una importantísima contribución al crecimiento económico. Es necesario, por lo tanto, desarrollar mecanismos que permitan a la madre trabajadora conciliar la maternidad con su vida laboral.

El principio de igualdad entre hombres y mujeres en función de su dignidad y de sus derechos, ha de conducirnos a replantear la condición jurídica de la mujer y a formular leyes que favorezcan la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, más allá del establecimiento de medidas de protección directa que pueden traducirse en discriminación.

Los gobiernos y los interlocutores sociales tenemos que abordar el hecho de que todavía hay mucho por hacer en materia de protección de los derechos de las madres trabajadoras. Por ello, es urgente afrontar al desafío de proteger la salud, de asegurar el empleo y brindar un nivel de ingresos que permita a las trabajadoras vivir en condiciones dignas, antes y después del parto.

Las mujeres dentro de nuestro mercado laboral son utilizados como medidas de fuerza por lo que lo especial de sus condiciones dan origen a que se regulen sus condiciones en un capítulo especial que en un principio se encargan de proteger la gestación, desde la Constitución de 1917 en el artículo 123 fracción V, se protegió a la trabajadora en periodos de gestación y lactancia, que entre otros derechos se tenían el de eximirla de esfuerzos durante los tres meses previos al parto y proporcionarle un mes de reposo posterior al embarazo, con goce de salario y preservación de sus derechos adquiridos.

Uno de los puntos controvertidos en la presente investigación, parte del reconocimiento de que existe una incompatibilidad que entre el rol de madre y el rol de mujer trabajadora, el cual es determinado por diversos factores y uno de ellos es la maternidad que es la que define la participación de la mujer en el mercado de trabajo ya que al presentarse esta el sentido de la relación obrero patronal cambia.

El Maestro Mario de la Cueva definió el derecho protector de la mujer como:

“La suma de las normas jurídicas que tiene como finalidad proteger especialmente la educación, el desarrollo, la salud y la maternidad”.³³

Podemos decir entonces que el derecho protector de la mujer va encaminado a la salud en general y cuando ésta se encuentra embarazada es mas estricto ya que

³³ DE LA CUEVA, Mario. “EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO”, Tomo II. Edit. Porrúa, Edic. 13º, México, 1996, p. 407.

obliga a los patrones a contribuir a que el producto llegue a término y en estado de salud favorable al momento de nacer, se ha logrado un avance considerable en la concesión de prestaciones por maternidad a las mujeres trabajadoras. Sin embargo, todavía no está asegurada una cobertura universal a todas las trabajadoras.

Aunque la ley obliga a los patrones a conceder una licencia retribuida de maternidad y muchos otros ofrecen prestaciones sanitarias y protecciones del empleo, la distancia entre la ley y la realidad sigue siendo enorme.

Los modelos de protección son desiguales y dan lugar a que algunas mujeres disfruten de buenas prestaciones, mientras que otras están total o parcialmente desprotegidas.

Las que tienen menor protección son las que trabajan en la agricultura, las empleadas de hogar, las que trabajan en casa y las trabajadoras a tiempo parciales.

Aunque se han generalizado las prestaciones, los avances logrados no han podido resolver hasta el momento el problema fundamental que afronta la mayoría, sino la totalidad, de las trabajadoras en alguna etapa de su vida profesional: desigualdad de trato en el empleo debido a su función reproductora.

En diversas regiones de nuestro país, las mujeres trabajadoras embarazadas están expuestas a perder su puesto de trabajo y sus ingresos, y corren mayores riesgos sanitarios.

Debido a la falta de garantías suficientes en el empleo un elemento esencial de la protección de la maternidad es la garantía legal de que las mujeres embarazadas y las madres jóvenes no perderán su empleo por causa de embarazo, ausencia del trabajo en licencia de maternidad o parto.

La licencia de maternidad es indispensable para evitar que la maternidad se convierta en un motivo de discriminación contra las mujeres en el empleo ya que la pérdida de continuidad en el empleo es una desventaja considerable para el progreso profesional de las trabajadoras, que se traduce en pérdidas financieras debido a la reducción de la antigüedad en el empleo, del monto de las pensiones, de las vacaciones anuales pagadas y de otras prestaciones relacionadas con el empleo.

En nuestro país, está prohibido aplicar medidas discriminatorias contra las mujeres embarazadas, las puérperas y las que sufren de alguna afección relacionada con el nacimiento de un hijo ya que la situación de las trabajadoras que quedan embarazadas poco tiempo después de comenzar un nuevo trabajo suele ser precaria.

De no contar con prestaciones médicas y en efectivo, muchas mujeres no podrían tomar licencias de maternidad, o se verían obligadas a volver al trabajo tan pronto como su salud se lo permita y también de acuerdo a las satisfacciones de sus propias necesidades.

Observamos también que en muchos estados de nuestro país el número de mujeres con derecho a la protección de maternidad ha aumentado sobre todo debido a la ampliación de los regímenes de seguridad social, que han incorporado a categorías antes no consideradas.

Pero en donde hay un gran número de mujeres trabajadoras es en el sector informal o no estructurado, y que en obvia, si no está ni siquiera regulado por el legislador el propio sector, es ilógico pensar en que se piense en la protección de las mujeres que laboran para ese sector.

Por lo que respecta a la salud de la madre y el hijo, se ha considerado que el embarazo, el parto y el período puerperal son tres fases de la vida procreadora de la mujer que suponen peligros particulares para su salud, por lo que es necesario brindarles una protección especial en el lugar de trabajo.

La recomendación sobre la protección de la maternidad, prohíbe el trabajo nocturno, las horas extraordinarias y el trabajo en condiciones peligrosas para la salud de la madre o del niño. Sus disposiciones tienen por objeto reducir al mínimo, la fatiga, el estrés físico y mental y evitar que las mujeres realicen trabajos peligrosos o insalubres.

Se adoptan como puntos principales las disposiciones de carácter general que prohibían determinados trabajos a las mujeres y su sustitución por medidas de protección más específicas en favor de determinados grupos vulnerables, como las trabajadoras antes y después del parto.

También se pensó en la adopción de medidas de protección mejor adaptadas a las necesidades y preferencias personales de las interesadas en los distintos períodos de su vida profesional, en vez de imponer restricciones involuntarias aplicadas a amplias categorías de trabajadoras, como las mujeres en edad de procrear.

Por último, se ha tomado cada vez más conciencia de la influencia del medio ambiente de trabajo en la salud reproductiva, así como de los trastornos provocados en el embarazo por la exposición materna o paterna a sustancias, agentes y procesos nocivos, otorgándose así igualdad salarial y trato, que tiene como fin no discriminar a la mujer por estar embarazada ni por el simple hecho de tener una condición femenina por lo que el Lic. Ortiz Rubio en el **“FORO DE LA MUJER CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA NUEVA CULTURA LABORAL”** señaló como principios los siguientes:

- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.
- Para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta socio ni nacionalidad.
- No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social.
- Queda prohibido a los patrones negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o por sexo.
- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.
- La no realización de trabajos pesados durante el período de embarazo.
- El descanso que deberán disfrutar de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.
- Los períodos de reposo de media hora para alimentar a sus hijos durante la lactancia.
- La forma en que recibirán su salario en los periodos de descanso y en caso de prórroga de éste.
- El regreso al puesto que desempeñaban antes del parto.
- Computar en su antigüedad los periodos pre y postnatales.
- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el IMSS.

- Señala también la obligación del patrón de proteger a las mujeres embarazadas de acuerdo con los reglamentos.

Señaló también que existen otras disposiciones que se derivan de la Ley Federal del Trabajo y que se preocupa por proteger las condiciones del embarazo de la mujer y que no se presenten condiciones insalubres y peligrosas este es el Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo señala en el **TÍTULO QUINTO** el cual tiene como nombre “**DE LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO DE MENORES Y DE LAS MUJERES EN PERIODO DE GESTACIÓN Y DE LACTANCIA**”, en el **CAPÍTULO PRIMERO** referente al **TRABAJO DE LAS MUJERES GESTANTES Y EN PERIODO DE LACTANCIA**, desde su artículo 153 al 157 que a la letra establecen:

“ARTÍCULO 153. Las disposiciones de este capítulo tienen por objeto proteger la salud de las mujereas trabajadoras gestantes y en período de lactancia, así como al producto de la concepción.

ARTÍCULO 154. No se podrá utilizar el trabajo de mujeres gestantes en labores donde:

I.- Se manejen, transporten o almacenen sustancias teratogénicas o mutagénicas;

II.- Exista exposición a fuentes de radiaciones ionizantes, capaces de producir contaminación en el ambiente laboral, de conformidad con las disposiciones legales, los reglamentos o normas aplicables;

III.- Existan presiones ambientales anormales o condiciones térmicas ambientales alteradas;

IV.- El esfuerzo muscular que se desarrolle pueda afectar al producto de la concepción;

V.- El trabajo se efectúe en torres de perforación o en plataformas marítimas;

VI.- Se efectúen labores submarinas, subterráneas o en minas a cielo abierto;

VII.- Los trabajos se realicen en espacios confinados;

VIII.- Se realicen trabajos de soldaduras, y

IX.- Se realicen otras actividades que se determine como peligrosas o insalubres en las leyes, reglamentos y Normas aplicables.

ARTÍCULO 155. No se podrá utilizar el trabajo de mujeres en período de lactancia, en labores en que exista exposición a sustancias químicas capaces de actuar sobre la vida y salud del lactante.

ARTÍCULO 156. La mujer trabajadora que se desempeñe en los lugares de trabajo señalados en el artículo 154 de este Reglamento, deberá informar al patrón que se encuentra en estado de gestación, inmediatamente después a que tenga conocimiento del hecho, exhibiéndole el certificado médico correspondiente, a fin de que éste la reubique temporalmente en diversa actividad que no sea peligrosa, insalubre o antihigiénica.

ARTÍCULO 157. Los patrones deberán observar estrictamente las prescripciones médicas para la protección de la salud de las trabajadoras gestantes y del producto de la concepción.”

Podemos observar que este rubro tiene como fines el vigilar que:

- 1.- Existen presiones ambientales o condiciones térmicas anormales.
- 2.- Se realice esfuerzo muscular que pueda afectar el embarazo.
- 3.- El trabajo se efectuó en torres de perforación o en minas a cielo abierto.
- 4.- Se realicen labores en lugares confinados.
- 5.- Se efectúen trabajos de soldadura y

6.- Se realicen otras actividades consideradas peligrosas o insalubres.

Por lo que respecta a la maternidad la Ley Federal del Trabajo en su artículo 170 fracción I, precepto legal que anteriormente ya se ha estudiado consagra el derecho de proteger a la mujer cuando se encuentra embarazada.

Observamos entonces que la mujer anteriormente al embarazarse sufría de atropellos y malos tratos ocasionados por su estado así como que ésta no tuviera empleo debido a que no la contrataban o por que esta era despedida al momento de enterarse su patrón de su estado gestante, podemos decir entonces que al evolucionar la sociedad también se ha modificado aunque no a la misma proporción la ley, con lo que la mujer podría desarrollar un trabajo de mejor calidad.

4.3.- Propuesta para reformar el artículo 170 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

De la investigación del trabajo anteriormente realizado observamos que el estado de la mujer referente a la maternidad y a la lactancia son factores que afectan al desarrollo laboral de esta sin que este sea un obstáculo para alcanzar sus fines profesionales, pero este desarrollo tiene que ser reforzado por mecanismos de apoyo para poder permitir que la mujer aparte de ser profesionista llegue a ser una buena madre de familia y cumpla con su labor biológica.

Observamos entonces que a la par que evoluciona la sociedad, la ley se tiene que adecuar a las circunstancias que se presentan como consecuencia de dicho desarrollo, de tal suerte que las mujeres al dar a luz tienen como fin inmediato amamantar a su pequeño hijo, pero este fin muchas veces es coartado por lo que la madre no tiene el suficiente tiempo de realizarlo.

En nuestra Ley Federal del Trabajo este derecho se encuentra albergado aunque en desuso, debido a que cuando se plasmaron los derechos de la mujer, la necesidad de trabajar de ésta no eran considerados de gran importancia, ya que en épocas pasadas el varón era el que llevaba el sustento a la casa y sólo cuando la mujer era abandonada o viuda se veía en la necesidad de trabajar, pero el legislador no pensó que con el transcurrir del tiempo ésta tendría mayor participación en el mercado laboral y la humanidad evolucionaría.

Cuando se creó este artículo, algunas empresas tenían la obligación de señalar un lugar adecuado para que estas pudieran amamantar a sus hijos en periodos señalados por la ley y les sirviera a su vez como estancia infantil, el cual a la larga se convertiría en lo que hoy conocemos como guarderías; dicho artículo señalaba lo siguiente:

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

... IV. En el periodo de lactancia tendría dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.

...”

En la actualidad, el aplicar dicho precepto resulta inoperante por lo que proponemos que este derecho se modifique con el fin de que se adecue a la situación actual, ya que es imposible que una madre trabajadora que deja a su hijo en una estancia infantil se traslade de su centro de trabajo a la estancia para amamantarlo y regresar en media hora continuar con su jornada laboral ya que debido al constante crecimiento de la población las distancias son cada vez mas largas y no permiten que la madre pueda amamantar a su hijo por tal motivo proponemos que este derecho sea modificado, para que este se adecue a la realidad que vivimos y opere en beneficio de las madres trabajadoras.

Por lo que creemos que este artículo debería ser modificado de la siguiente manera:

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

... IV. La madres cuyos hijos se encuentren en periodo de lactancia dispondrá de una hora diaria, la cual y de acuerdo a las necesidades de la madre le será descontada de su jornada laboral, ya sea en la entrada o a la salida de esta, sin que este periodo sea menor de 3 meses ni mayor de doce meses cuando no se encuentre determinado en los contratos colectivos.

...”

Del estudio del trabajo en cuestión se observó que el artículo anteriormente señalado sería de aplicabilidad a la realidad laboral de las mujeres trabajadoras y así podrían contribuir las empresas a la unificación familiar y crecimiento de la mujer en su función de madre y fortalecer el lazo entre sus hijos.

CONCLUSIONES

Primera.- La maternidad es un fin biológico de gran importancia que tiene influencia en el desarrollo de la vida laboral de la mujer y que no puede ser obstáculo para la superación de ésta, por lo que es necesario garantizar la estabilidad laboral puesto que a pesar que la ley prohíbe el despido de las mujeres al momento de encontrarse embarazada en muchas ocasiones éstas son despedidas y otras no son contratadas por encontrarse embarazadas ya que piden certificado de gravidez al momento de querer trabajar en alguna empresa.

Segunda.- Observamos que del estudio del presente tema los conceptos utilizados tales como la maternidad y la lactancia son conceptos que se encuentran ligados a la mujer debido a que tiene como fin biológico el procrear y preservar la especie, por lo que deben de existir sistemas de Seguridad Social que tengan como fin proteger el estado gestante de la mujer a través de programas de apoyo como son el prestar a la mujer durante todo el embarazo asistencia médica aunque no trabaje.

Tercero.- La mujer desde épocas pasadas, ha contribuido al desarrollo y desenvolvimiento de la sociedad y que no son solo personas que han vivido a la sombra de la figura masculina, puesto que éstas han intervenido en el crecimiento del mercado laboral, ya sea con trabajo informal tal como la cerámica a mano, el bordado, etc., y en la actualidad con trabajo formal, por lo que es necesario que ésta a través de mecanismos de apoyo pueda crecer en el mercado laboral.

Cuarto.- La mujer con el transcurrir del tiempo se ha incorporado de manera paulatina pero con mayor fuerza a las actividades políticas, observamos que desde la independencia de nuestro país, ésta ha intervenido en las ideas de los

pensadores políticos, y es también en esta época quien presenta sus ideas de acuerdo a sus necesidades sociales, económicas y políticas.

Quinto.- Es necesario que los hombres y las mujeres que trabajan, adquieran los mismos derechos y obligaciones, es decir, que tengan un trato igual como lo estipula nuestra Constitución, en su artículo 123, ya que hoy en día este precepto se viola de manera constante al presentarse la discriminación laboral en algunos sectores sociales.

Sexto.- La mujer tiene derechos que se encuentran estipulados en nuestra ley pero es necesario que estos derechos se extiendan a la protección de ésta en contra de abusos que sufre por parte de los patrones cuando busca empleo, ya que por su condición femenina en muchas de las ocasiones son hostigadas.

Séptima.- Por lo que respecta a los programas de desarrollo de la mujer, es necesario dar más difusión social para que las mujeres de diferentes niveles sociales puedan hacer uso de ellos, en los casos que se presente alguna violación de sus derechos así como la discriminación.

Octava.- Es necesario a su vez que la pirámide de oportunidades crezca que al momento de llegar a ciertos niveles de desarrollo profesional tales como puestos de dirección o de mando no se deje a la mujer fuera de este derecho a escalar solo por su condición femenina.

Novena.- Las empresas deben de fomentar el desarrollo de la familia ya que ésta es el núcleo de la sociedad y de su estabilidad depende el buen funcionamiento social, en tal virtud el periodo de lactancia se otorga a las mujeres trabajadoras no solo con el fin de amamantarlo, sino que el lazo afectivo entre madre e hijo continúe.

Décimo.- Es necesario reformar el artículo 170 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo pues las horas establecidas no son funcionales a la realidad actual de la sociedad, así como que en ningún ordenamiento se establece un tiempo determinado para ejercer dicho derecho, por lo que debe de quedar establecido de la siguiente forma: La madres cuyos hijos se encuentren en periodo de lactancia dispondrá de una hora diaria, la cual y de acuerdo a las necesidades de la madre le será descontada de su jornada laboral, ya sea en la entrada o a la salida de ésta, sin que este periodo sea menor de 3 meses ni mayor de doce meses cuando no se encuentre determinado en los contratos colectivos.

Décimo primero.- Observamos entonces que de todo lo analizado en esta investigación la ley no protege totalmente a la mujer, es necesario reformarla para que existan mecanismos de apoyo que propicien el respeto hacia los derechos y que ayuden a valorar la mano de obra femenina.

Décimo segunda.- Es preciso realizar reformas en el marco jurídico para acabar con la desigualdad entre mujeres y hombres. Nos encontramos con que en materia jurídica existen grandes rezagos, además de que muchas veces hay incongruencia entre las normas jurídicas y los reglamentos correspondientes, los que no se cumplen en su totalidad.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- BEGNE, Patricia. *La mujer en México: Su Situación Legal*. Editorial Trillas. México, 1990.
- 2.- BENSADON, Ney. *Los Derechos de la Mujer*. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1996.
- 3.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del trabajo*. Editorial Harla. México, 1985.
- 4.- CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral, Tomo I*. Editorial Heiliasta, Buenos Aires, Argentina, 1989.
- 5.- CARPIZO, Jorge. *La Constitución Mexicana de 1917*. Décima Edición. Editorial Porrúa, México, 1997.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Cuarenta Lecciones de Derecho Laboral*. Octava Edición, Editorial Trillas, México, 1994.
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Hacia un Nuevo derecho Laboral*. Segunda Edición, Editorial Trillas, México, 1994.
- 8.- DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 1996.
- 9.- DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo Tomo I*, Décima Edición, Editorial Porrúa, México, 1997.

- 10.- DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo Tomo I*. Actualizado por Urbano Farias, Décimo Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1993.
- 11.- GERARD BERTRÁND, Alejandro. *Manual del Seguro Social*. Editorial Noriega Limusa. México. 1991.
- 12.- GUERRERO, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Décimo Novena Edición, Editorial Porrúa, México, 1996.
- 13.- MERCADO Patricia. 10 de Mayo, *Maternidad, Mujer y Sociedad*. Editorial SEDESOL, México, 1989.
- 14.- MOTO SALAZAR, Efraín. *Elementos de Derecho*. Editorial Porrúa, México, 1991.
- 15.- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. *Derecho del Trabajo. Tomo I*. Décimo Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1990.
- 16.- PORRAS Y LÓPEZ, Armando. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Novena Edición, Editorial Textos Universitarios, México, 1991.
- 17.- RENDÓN, Teresa. *Fuerza de Trabajo femenina Urbana en México*. Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1990.
- 18.- SENTIES, Yolanda. *Los Derechos de la Mujer en la Legislación Mexicana*. Segunda Edición, México, 1985.
- 19.- TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Décimo tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1991.

20.- TRUEBA URBINA, Alberto. *La Primera Constitución Político-Social del Mundo*, Editorial Porrúa, México, 1989.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.