



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

INSTITUTO UNIVERSITARIO NEZAHUALCÓYOTL  
INCORPORADO A LA UNAM

“NECESIDAD DE MODIFICAR LOS ARTÍCULO 165  
Y 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA  
INCLUIR A LAS MADRES TRABAJADORAS  
CONTRATADAS POR HONORARIOS”

## T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
GUADALUPE ROCÍO GONZÁLEZ GUILLÉN



ASESOR  
LIC. JESÚS YÁÑEZ MIRÓN

NEZAHUALCÓYOTL, ESTADO DE MÉXICO

2008



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.

## *G r a c i a s*

*A Dios:*

*Por la oportunidad de disfrutar de la vida, con todas sus alegrías, satisfacciones, desencantos y frustraciones.*

*A mis padres:*

*Alfredo González Hernández y Martha Elba Guillén Flores por darme el ser, por su amor y paciencia para criarme y educarme.*

*A mis Hermanos:*

*Mario Alfredo, María Teresa, Maura Lilia, José Israel y Martha Elena.*

*A Mis Hijos:*

*Gabriela, Roberto y Francisco Por la maravillosa oportunidad ser su madre.*

*A mi esposo:*

*Clemente Dante Juárez Espinosa por su amor y paciencia, y por su apoyo en todos los aspectos, ya que sin este no me hubiera sido posible realizar este sueño.*

*A todos mis familiares como:*

*Abuelos, tíos, primos, suegros, cuñados, etc. porque en todos y cada uno de ellos aprendí diferentes formas de ver y comprender la vida.*

*A mis profesores:*

*Por dedicar parte de su vida a tan noble profesión y porque todos, sin excepción han dejado huella en mi formación profesional y humana.*

*A mis compañeros de generación 2002-2007*

*Con los cuales tuve la oportunidad de compartir el aula, los nuevos conocimientos y una infinidad de momentos y experiencias estudiantiles que día a día me permitieron aprender lo benéfico del respeto, la tolerancia y la amistad.*

*A la Universidad Nacional Autónoma de México:*

*Por la oportunidad de que exista el sistema incorporado que acerca el conocimiento y la formación profesional a un número mayor de individuos que como yo tienen el deseo de continuar superándose intelectualmente.*

*Al Instituto Universitario Nezahualcóyotl:*

*Por conformar la institución de enseñanza superior que integra a profesores y directivos preocupados por la formación profesional de su alumnado e inculcarme valores profesionales y humanos que, deseo guíen mi desempeño profesional.*

*Al Director Técnico:*

*Lic. Rodolfo Calvillo Popoca, gracias por compartir sus conocimientos, por exigir lo mejor de sus alumnos por alentarme y hacer tan amena la carrera.*

*Mi más sincero agradecimiento al Lic. Jesús Yáñez Mirón, por haberme asesorado y guiado para la elaboración del presente trabajo y a los Licenciados María Angélica Martínez Domínguez, Francisco Moisés Vázquez Reyes, Guadalupe Israel Landín Flores y Rosa Estela Duran Balderas por la revisión del presente trabajo y por sus comentarios. ¡MIL GRACIAS!*

*Muy lejos, allí cerca del sol*

*Están mis más altas aspiraciones.*

*Tal vez no sea capaz de alcanzarlas,*

*Pero puedo admirar su belleza, creer*

*En ellas y tratar de llegar a donde me guían.*

*Louisa May Alcott.*

## Í N D I C E

Agradecimientos.....	2
----------------------	---

“NECESIDAD DE MODIFICAR LOS ARTÍCULOS 65 Y 70 DE LA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO, PARA INCLUIR A LAS MADRES TRABAJADORAS  
CONTRATADAS POR HONORARIOS”

Introducción.....	8
-------------------	---

### CAPÍTULO PRIMERO MUJERES TRABAJADORAS

1.1 Antecedentes Internacionales.....	10
1.1.2 Época antigua.....	11
1.1.3 Egipto.....	11
1.1.4 Grecia.....	13
1.1.5 Babilonia.....	14
1.1.6 Roma.....	16
1.1.7 Galilea y Germania.....	17
1.1.8 Época Medieval.....	19
1.1.9 Renacimiento.....	21
1.1.10 Siglo XIX.....	25
1.1.11 Siglo XX.....	30

1.2	Antecedentes Nacionales.....	31
1.2.1	Época prehispánica.....	31
1.2.2	Cultura Maya.....	32
1.2.3	Cultura Azteca.....	33
1.2.4	La Colonia.....	35
1.2.5	La Independencia.....	38
1.2.6	Revolución Mexicana.....	41
1.3	Derecho Comparado.....	42
1.3.1	Argentina.....	42
1.3.2	Colombia.....	48
1.3.3	Guatemala.....	52

## CAPÍTULO SEGUNDO

### GENERALIDADES DEL DERECHO LABORAL

2.1	Conceptos laborales.....	57
2.2	Fuentes del Derecho Laboral.....	61
2.3	Principios Generales.....	67
2.4	Derechos y obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones.....	70
	a) Patrón.....	71
	b) Trabajador.....	79
2.4	Condiciones de Trabajo.....	82
2.4.1	Jornada de Trabajo.....	84
2.4.2	Días de Descanso.....	86

2.4.3 Vacaciones.....	88
2.4.4 Salario.....	90

### **CAPÍTULO TERCERO**

#### **LA MUJER EN LA LEGISLACIÓN LABORAL**

3.1 Constitución de 1917.....	100
3.2 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	103
3.3 Maternidad Protegida, Legislación de 1970.....	107
3.4 Reformas Constitucionales y Legales de 1974.....	111

### **CAPÍTULO CUARTO**

#### **PROBLEMÁTICA QUE ENFRENTAN LAS MADRES TRABAJADORAS CONTRATADAS POR HONORARIOS**

4.1 Problemática actual.....	117
4.2 Argumentos.....	123
4.3 Propuesta.....	127
Conclusiones.....	129
Bibliografía .....	139

## I N T R O D U C C I Ó N

La Ley Federal del Trabajo regula las relaciones laborales, entre patrones y trabajadores, ya sea por contratos individuales, colectivos o contratos ley. El Código Civil Federal, es la ley supletoria por excelencia, regula relaciones similares en los contratos por prestación de servicios y prestación de servicios profesionales. En la misma tesitura los Códigos Civiles de cada entidad federativa, reglamentan los contratos citados. Sin embargo, el contrato por honorarios no se encuentra regulado como tal, ya que es distinto al de prestación de servicios profesionales, pues en este no existe el elemento de subordinación, el cual es esencial en las relaciones laborales; y en aquel sí existe este último elemento. Y aun cuando los avances y cambios en todos los ámbitos del conocimiento humano a incrementado el uso de este último contrato, no se ha incluido aun en la ley laboral, que es la más idónea para regularlo, por el elemento de subordinación antes mencionado.

Esto a dado pie a que las madres que trabajan por honorarios, no sean acreedoras de servicios médicos, durante el estado de gestación, por ende se debe seguir avanzando positivamente en este renglón e incluir, en la Ley Federal del Trabajo, a las madres que trabajan por honorarios. Este es un paso que nuestra sociedad debe dar, ya que el patrón al darse cuenta del estado de gravidez de la trabajadora, simplemente deja de requerir sus servicios, sin importar el tiempo que haya laborado, y como no media un contrato de trabajo convencional, simplemente quedan la madre y el nuevo ser, sin atención médica garantizada, antes y después del alumbramiento.

En la situación en que la madre se encuentra, le resulta algo menos que imposible encontrar un nuevo trabajo y sin contar con los recursos necesarios, para recibir atención de calidad, su vida y la del nuevo ser se encontraran en riesgo.

Por lo anterior propongo la siguiente tesis intitulada "NECESIDAD DE MODIFICAR LOS ARTÍCULO 165 Y 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA INCLUIR A LAS MADRES TRABAJADORAS CONTRATADAS POR HONORARIOS", y así asegurar tanto para la madre como para el nuevo ser, la atención médica de calidad y los recursos necesarios para vivir dignamente durante el trance de la gestación y alumbramiento; y por lo menos, las primeras seis o doce semanas de vida del recién nacido.

De esta forma se estará contribuyendo a que los mecanismos y alcances de la Seguridad Social, abarquen a un sector más amplio de la población nacional, ya que debido al avance de la globalización cada día son más comunes las contrataciones por honorarios.

Motivos por las cuales deseo, que mi propuesta sea bien recibida y aporte una nueva herramienta a las madres trabajadoras, para alcanzar las metas de superación personas y una vida digna para ella y su familia.

# CAPÍTULO PRIMERO

## MUJERES TRABAJADORAS

### **ANTECEDENTES.**

Comenzaremos presentando el panorama histórico del trabajo de la mujer, tanto a nivel internacional como nacional, así como algunos razonamientos que han dado avance al reglamento del trabajo de la mujer, en el derecho comparado de Argentina, Colombia y Guatemala, por lo que se podrá observar los adelantos en materia jurídica que han logrado mejorar las condiciones laborales de la mujer.

### **1.1 INTERNACIONALES**

El trabajo desempeñado por las mujeres ha tenido una importancia vital desde la prehistoria, aunque su contribución a la economía ha variado según la estructura, las necesidades, las costumbres y los valores sociales. En la prehistoria, las mujeres y los hombres participaban por igual en la casa y en la búsqueda de alimentos. Cuando se desarrollaron las comunidades agrícolas, y por lo tanto el surgimiento de los asentamientos humanos, el trabajo de la mujer quedó relegado a las tareas del hogar. Preparaban los alimentos, confeccionaban la ropa y diversos utensilios, se ocupaban de la crianza de los niños, pero también ayudaban a arar la tierra, recoger las cosechas y atender a los animales. A medida que se fueron desarrollando los centros urbanos, las mujeres vendían o intercambiaban bienes en los mercados.

En tiempos más recientes, el trabajo femenino ha sido de gran ayuda para complementar y en ocasiones sostener el gasto familiar, sin olvidar que contribuye al desarrollo económico del país, por todo lo anterior el trabajo de las mujeres se debe ver como un derecho que se debe reconocer socialmente y no como una situación secundaria sujeto a vaivenes cíclicos de la economía.

### **1.1.2 Época antigua**

La mujer, desde las primeras sociedades primitivas, participo en las actividades de la vida diaria, las cuales se convirtieron en imprescindibles para el mantenimiento del grupo, entre otras tareas se le asigno el cuidado de niños y ancianos, ya que estos últimos debido a su edad no podían cazar.<sup>1</sup>

Al paso del tiempo la contribución laboral de la mujer en la vida de las culturas antiguas como la de Egipto, Grecia, Babilonia, Roma y Germania, dan un enfoque general de la evolución conjunta de la sociedad, ya que los conocimientos adquiridos por la experiencia se transmiten de generación en generación, y van dando una perspectiva de vida más amplia, por lo que constantemente se modifica el comportamiento, logrando con ello un mejor nivel de vida.

### **1.1.3 Egipto**

Se conocen pocas fuentes que contengan información sobre el trabajo de las mujeres en la cultura egipcia. Sin embargo, la poca información que ha llegado hasta nuestros días, nos hace ver que la mujer no acceso a cargos de un nivel jerárquico superior ya que estos,

---

<sup>1</sup> [http://www.universia.es/html\\_](http://www.universia.es/html_)

estaban reservados únicamente para el sexo masculino, tal es el caso de los cargos estatales y religiosos, según el testimonio del arte egipcio, los trabajos de la mujer incluían moler el grano y producir la cerveza, mientras que el deber más importante era siempre el de parir y cuidar a los niños. La mujer estaba excluida de la mayor parte de los talleres, de modo que no fabricaba joyas o cerámica y no participaba en la pesca, la caza, las actividades militares, ni en la carnicería.

La autora Evelyne Sullerot Comenta que en la "...iconografía egipcia se puede observar a mujeres trabajando en la siega a lado de los hombres; a otras mujeres se les puede observar realizando el trabajo de espigadoras, mientras que a otras se les ve segar el trigo mientras que los hombres llevan las gavillas."<sup>2</sup>

Otra de las tareas típicas de las mujeres era la elaboración del pan, sin que se les permitiera que lo cocieran también, puesto que dicha labor era exclusiva del hombre, Las mujeres machacaban el trigo dentro de unas artesas de piedra con unos cantos, los cuales rodaban, y después preparaban la harina, para posteriormente preparar la masa para elaborar el pan. También realizaban actividades como serrar y apilar la leña; revolver la boñiga de las vacas, para formar pequeñas briquetas, combustible habitual de la época,

Se cree que la vestimenta, era confeccionada y hecha por mujeres, las cuales también se encargaban de esquila a las ovejas y preparar la lana para posteriormente tejerla, labores, estas, que no se limitaban al ámbito familiar ya que existían talleres, pertenecientes al Estado, de tejido, así como de elaboración de productos alimenticios, talleres en los cuales laboraban mujeres.

---

<sup>2</sup> SULLEROT, Evelyne, Historia y Sociología del Trabajo Femenino, Ed. Península, 2a. ed. España, 1998, Pág. 43.

Así mismo existen datos que corroboran la existencia de órdenes de sacerdotisas y músicas, por otro lado, también se verifica la producción, por parte de mujeres, de una amplia variedad de ungüentos y pomadas las cuales se comerciaban con facilidad.

Como último comentario la escritora Evelyne Sullerot hace referencia a un conflicto laboral que de acuerdo a los investigadores tuvo lugar hacia el año 2,100 a. C. aproximadamente. En el mencionado conflicto los trabajadores se negaban a trabajar por falta de alimento y al no ser escuchados los hombres, intervinieron las mujeres que hablaron directamente con el faraón, diciéndole: "...Eres sabio y has de comprender que no es posible trabajar con el estómago vacío, a lo que el faraón contestó: estas mujeres tienen razón. No pueden trabajar con el estómago vacío ni dar de comer a sus hijos si ellas mismas tienen hambre."<sup>3</sup>

La citada autora considera que las mujeres egipcias de rango social muy bajo participaban en las grandes obras de construcción; en las que toda la población debía de participar, como es el caso del relato anterior, en el cual se iba a construir un templo para Tebas.

#### **1.1.4 Grecia**

Cultura que diferencia el trabajo de la mujer liberta del de la mujer esclava, ya que las primeras aprendían de sus propias madres el trabajo doméstico, sin tener, la hija, una educación intelectual; mientras que las segundas se les permitía desenvolverse como tejedoras, domesticas, campesinas y en algunos casos eran compañeras sexuales, encargadas de brindar placer sexual a su amo, a quien debían de servir en todo lo que él deseará.

---

<sup>3</sup>Ídem. Pág. 45.

El trabajo textil es un trabajo femenino por excelencia, pero lo importante de él es que mediante el tejido se garantiza la unidad política, la preservación de la *polis* y la integración social. El tejido forma parte de los rituales que garantizan la supervivencia de las polis, ya que las fiestas en las que son importantes son aquellas en honor de sus dioses principales.

En la época clásica, los esclavos de ambos sexos participaban por igual en el trabajo. Por un lado los hombres se dedicaban a la ganadería, la agricultura y principalmente a la guerra, sirviendo al amo; mientras las mujeres, recogían las aceitunas y vendimias algunas veces, pero principalmente se dedicaban a trabajar a favor del amo. Destacándose la producción textil, en la cual hilaban, cardaban y tejían; así mismo realizaban labores domésticas, y aún trabajos que requerían mayor fuerza, como llevar las cargas y moler el trigo, para lo cual eran enganchadas en un molino.

### **1.1.5 Babilonia**

“La familia era la unidad básica de la sociedad babilónica. Los matrimonios eran dispuestos por los padres y los esponsales se reconocían legalmente tan pronto como el novio presentaba un regalo nupcial al padre de la novia; la ceremonia matrimonial normalmente concluía con un contrato inscrito en una tablilla. Aunque el matrimonio se consideraba principalmente un acuerdo práctico, hay pruebas que sugieren que no eran completamente desconocidas las relaciones prematrimoniales clandestinas. La mujer babilonia tenía algunos derechos civiles importantes. Podía tener propiedades, realizar negocios y actuar como testigo en un juicio. Sin embargo, el marido

podía divorciarse de ella por cuestiones triviales o, si no le había dado hijos, podía contraer matrimonio con otra mujer”.<sup>4</sup>

Ley y justicia eran conceptos fundamentales en el modo de vida babilónico. La justicia era administrada por los tribunales, cada uno de los cuales tenía entre uno y cuatro jueces. Los ancianos de una ciudad frecuentemente formaban un tribunal. Los jueces no podían revocar sus decisiones por ninguna razón, aunque podían dirigirse apelaciones contra sus veredictos ante el rey. Las pruebas consistían en afirmaciones de testigos o de documentos escritos. Los juramentos, que desempeñaban un papel importante en la administración de justicia, podían ser prometedores, declaratorios o exculpatorios. Los tribunales aplicaban castigos que iban desde la pena de muerte al azote, la reducción del estado social a la esclavitud y el destierro. Las compensaciones por daños iban desde 3 a 30 veces el valor del objeto perjudicado.

Para asegurar que sus instituciones legales, administrativas y económicas funcionaban eficazmente, los babilonios utilizaban el sistema de escritura cuneiforme desarrollado por los sumerios. Para formar a sus escribas, secretarios, archiveros y demás funcionarios administrativos, adoptaron el sistema sumerio de educación formal, bajo el cual escuelas seculares servían como centros culturales. El plan de estudios consistía principalmente en copiar y memorizar ambos libros de textos y los diccionarios sumero-babilónicos que contenían largas listas de palabras y frases, incluidos los nombres de árboles, animales, pájaros, insectos, países, ciudades, pueblos y minerales, así como una gran y diversa colección de tablas matemáticas y problemas. En el estudio de la literatura, los alumnos copiaban e

---

<sup>4</sup> <http://mx.encarta.msn.com/encyclopedia>

imitaban distintos tipos de mitos, epopeyas, himnos, lamentaciones, proverbios y ensayos en lengua sumeria y babilónica.

### 1.1.6 Roma

Más de 1.200 años pasaron desde el glorioso reinado de Hammurabi hasta la subyugación de Babilonia por los persas. Durante este largo lapso de tiempo, la estructura social, la organización económica, el arte y la arquitectura, la ciencia y la literatura, el sistema judicial y las creencias religiosas babilónicas sufrieron una considerable modificación, aunque en general únicamente en los detalles, no en la esencia. Basados prácticamente por completo en la cultura de Sumer, los logros culturales de Babilonia dejaron una profunda impresión en el mundo antiguo, y particularmente entre los hebreos y los griegos. La influencia babilónica es evidente en las obras de poetas griegos tales como Homero y Hesíodo, en la geometría del matemático griego Euclides, en astronomía, en astrología, en heráldica y en la Biblia.

Los esclavos eran divididos en dos: "*servi publici*" y "*servi privati*", figurando las mujeres en su mayoría en el segundo grupo.

En su mayoría las mujeres esclavas no tenían nombre, en ocasiones llevando un apodo proveniente de su provincia de origen, podían ser asesinadas sin motivo ni razón (al igual que los hombres). Y "...en los mercados de esclavos, durante las ventas públicas, las mujeres que eran ofrecidas para su venta se encontraban divididas en dos grupos; las esclavas de trabajo y las esclavas de placer..."<sup>5</sup> (de acuerdo a su apariencia física).

Existían esclavas que se dedicaban a la industria textil y algunas tareas del campo.

---

<sup>5</sup> SULLEROT, Evelyne, op. cit. Pág. 49

La fabricación de tejidos y de alimentos, fue tarea de las mujeres, ya fuese en casas particulares o talleres, desarrollándose más el trabajo de la lana.

“Dentro de la casa familiar, la mujer -a quien la ley considera durante toda su existencia como un ser menor que pasa del poder paterno al poder marital, y luego, si queda viuda, al de su hijo mayor- debe vivir una vida de abnegación, de obediencia y de trabajo. Pero la mujer libre no esta obligada a cualquier tipo de quehacer. Las tareas serviles son cumplidas por las sirvientas. El ama de casa hila y teje. Esto era una especie de convención en uso que la leyenda remontaba al rapto de las sabinas.”<sup>6</sup>

Por lo expuesto se observa una falta de reconocimiento de la mujer (que en aquellos tiempos era sometida por el hombre), así como su discriminación y el trato de inferioridad que recibía. Lo cual la llevo a una limitación como ser humano, pero con el paso del tiempo ha buscado una identidad propia, un crecimiento integro, un reconocimiento de sus cualidades y capacidades, así como un lugar como ser humano en la sociedad.

Pero no en todos los pueblos antiguos la mujer fue relegada, y un ejemplo de ello fue la cultura germánica.

### **1.1.7 Galilea y Germanía**

Galilea y Germanía estaban organizadas por tribus con un régimen comunitario y tanto de derecho como de hecho la situación de la mujer no se diferencio con respecto a la del hombre. En esta cultura las mujeres fueron sujetos activos y participaron en gran parte de las actividades como la agricultura, la construcción, la guerra, la

---

<sup>6</sup> <http://foro.univision.com/univision/board/message?board.id=historia&message.id>

religión, la política y en asuntos conyugales (desde tomar decisiones hasta la construcción de su casa).

Las mujeres tenían el mismo derecho y libertad que el hombre de ir a la guerra. Ambos realizaban actividades agrícolas y ganaderas.

Muestra de la presencia femenina en estas culturas fueron las figuras femeninas montadas a caballo con espada y escudo que tenían algunas de las monedas de la época., Las sacerdotisas que marchaban a la guerra iban montadas en caballos blancos. En combate las mujeres acompañaban a sus esposos, haciéndose matar si éste moría.

En esta cultura la mujer formaba parte del consejo que decidían la paz y la guerra y eran jueces de los hombres.

También realizaban funciones casi exclusivas para su género como la agricultura y otras que eran para ellas, como la búsqueda y elaboración del oro.

“Cuando una joven germana se casaba recibía un par de bueyes y un arado como regalos...”<sup>7</sup>; y contribuía junto con su pareja a la construcción de la casa conyugal. Para las nupcias, la tribu les designaba un lugar adecuado y les ofrecía la madera para la construcción de su hogar y ambos comenzaban a trabajar en su construcción.

Cuando Roma conquisto a los germanos, introdujo el código romano conocido con el nombre de Fuero Juzgo de los Visigodos, en el cual se contemplaba un precepto que afirmaba que la mujer valía la mitad de lo que valía el hombre, consecuentemente el asesino de una mujer, solo recibía la mitad del castigo impuesto al asesino de un hombre. Precepto ideológico retrograda influyó en la sociedad germana, menoscabando considerablemente la condición de la mujer

---

<sup>7</sup> SULLEROT, Evelyne, op. cit. Pág. 50

en la sociedad, ejemplo de esto es el derecho que la mujer tenía, al dar a luz a un varón, de recibir dos acarreadas de madera, derecho que se reducía a la mitad, cuando daba a luz a una hija.

### **1.1.8 Época Medieval**

Época marcada por la búsqueda del equilibrio entre lo urbano y lo rural y entre sexos, de lo que la investigadora Evelyne Sullerot opina "...Sí no han gozado de una igualdad total con los hombres han tenido, a pesar de todo, mejor situación en comparación con periodos anteriores y posteriores..."<sup>8</sup>

En la Europa Medieval las mujeres seguían desempeñando principalmente actividades agrícolas y ganaderas, asimismo continuaban tejiendo ropa para su familia. Situación cambió a finales del siglo XIII a raíz de los disturbios de Flandes, ya que los mercaderes dirigieron su vista hacia los trabajadores del campo, ofreciendo trabajo a domicilio con el ánimo de disminuir el costo de la mano de obra.

Existían talleres de siervas que hilaban y tejían en los apartamentos reservados de las haciendas señoriales, desde el amanecer hasta el anochecer, siempre vigiladas por el ama del castillo, la cual dirigía cada taller o por algún capataz, dedicado expresamente. El pago que recibían, las siervas por su trabajo, consistía únicamente en la comida. También en los conventos existían este tipo de talleres.

En las ciudades empieza a operar la división del trabajo, así había actividades que se realizaba por hombres y mujeres, y actividades exclusivas de la mujer. En los oficios cuya materia prima lo son el oro y la seda, las hilanderas con uso grande y hueso pequeño se

---

<sup>8</sup> Ídem pág. 53

clasificaban en tejedoras de seda, tejedoras de oro, tejedoras de sombreros de seda, batidoras de oro, entre otras.

"...Las corporaciones de las trabajadoras comprendían aprendices, obreras y maestras; tenían sus propios reglamentos, aprendizaje de taller y normas que reglamentan las condiciones de acceso a la maestría. Dichas corporaciones contaban con las 'mujeres buenas' para juzgar los litigios laborales, las cuales no contaban con la misma autonomía que 'los hombres buenos', ya que tenían a un 'hombre bueno' para vigilarlas..."<sup>9</sup>

De acuerdo a documentos de ese tiempo, se contemplaban quince oficios como exclusivamente femeninos: las devanadoras, las peinadoras, las cardadoras, las deshiladoras, las urdidoras, las confeccionadoras de bolsas, las sombrereras de seda, hacedoras de sombreros de oro, batidoras de seda, malleras de seda, batidoras de estaño y batidoras de oro.

En este período, tanto en la ciudad como en el campo, la prostitución era reconocida como un noble oficio, en el cual las mujeres tenían la oportunidad de aprender costura, modales honestos y se creía que evitaban el ocio. Por esta razón no era extraño que algunos burgueses, mercaderes y nobles metieran a sus hijas a dicho oficio.

Sin embargo, las costureras eran muy estrictas en tal sentido y las muchachas que se comportaban mal eran expulsadas del oficio. Y al respecto existió un reglamento, que a la letra decía: ..."No admitirán de ahora en adelante a ninguna mujer o muchacha vituperada o escandalizada, en su cuerpo o de otra manera, a fin de que por culpa

---

<sup>9</sup> Ídem. pág. 55

de ellas las mujeres o mozas buenas del citado oficio no sean vituperadas o escandalizadas”<sup>10</sup>.

En tanto que al principio de esta época, el telar de la seda era exclusivo de la mujer, conforme va transcurriendo el tiempo, el hombre va invadiendo este campo, hasta que a finales de éste periodo se convierte en un trabajo exclusivo del hombre; mientras que las mujeres siguen devengando y doblando, pero pierden el derecho de tejela.

En otra etapa de la época medieval se observó una gran sobrepoblación femenina a comparación de la masculina, ya que una parte considerable de este último grupo muere en guerras, quedando tan sólo la mitad de hombres con respecto a las mujeres. Este problema trae un gran desempleo para el grupo femenino, el cual con el afán de trabajar, accede a trabajar por salarios cada vez más bajos. Y con este hecho comienza la degradación de la situación femenina porque mientras que en la Alta Edad Media los salarios femeninos y masculinos no acusaban unas diferencias escandalosas, a partir del siglo XIV vemos acentuarse la diferencia entre los mismos. A finales de dicho siglo la mujer gana las tres cuartas partes de lo que gana el hombre. En el siglo XV sólo le pagan la mitad.

### **1.1.9 El Renacimiento**

Esta época se caracteriza por ser sumamente difícil para la mujer, debido a que la sociedad se aferró en mantenerla en su casa, sin permitirle salir a trabajar. Además de que la tecnología de las industrias sustituyó a sus trabajadoras por máquinas, mismas que fueron usadas exclusivamente por hombres.

---

<sup>10</sup> Ídem pág. 57

La ideología del siglo XVII, cuando relega a la mujer al papel de madre sin permitirle desenvolverse en otra actividad aparte de las hechas en el hogar y la de educar a los hijos (tareas exclusivas de la mujer), Pero a pesar de todo logran seguir trabajando; algunas en el hogar y otras pocas fuera de éste, a costa de su prestigio o reputación dentro de la sociedad de sus tiempos.

En el siglo XVI, cuando los hombres salían a la guerra dejaban a sus esposas en casa, hecho que con anterioridad no se daba. La mujer de esa época era considerada "...Como seductora, como ociosa, como objeto de codicia, como cosa a poseer y como menor de edad que hay que vigilar."<sup>11</sup>

Lo cual influyó en el campo jurídico, comenzando por la reducción de su derecho de sucesión. A finales de la Edad Media la mujer tenía el mismo derecho de heredar que un hombre, pero en el Renacimiento se empezó a notar la tendencia en la que los padres buscaban excusas para excluir a sus hijas de la participación de la herencia (apoyándose en el derecho romano). Esta práctica la iniciaron los nobles, los cuales fueron imitados por los burgueses y plebeyos (que iban mejorando su posición económica); de esta forma la exclusión de las hijas en las sucesiones fue insertada en la legislación burguesa; solo que a diferencia de los nobles, los burgueses no legaban sus feudos, los títulos, los derechos de caballería, un poder militar; sino únicamente legaban sus negocios, tierras, mercancías, un rango dentro de una corporación, una empresa, etcétera. En los casos que era incluida una mujer para la herencia, le correspondían los muebles de la casa y al hombre las tierras.

A la par de la exclusión del derecho de sucesión, la mujer también fue descartada de la educación profesional, que estaba

---

<sup>11</sup> Idem. Pág. 65.

vinculada a la práctica de un oficio, pues en aquel tiempo, se podían encontrar mujeres que practicaban la medicina o la cirugía o algún oficio como el de herrera, costurera, fontanera, fundidora, entre otros.

El hecho de separar a la mujer de la educación se fundo en el género, por considerar que "...La mujer es una bestia que no tiene firmeza ni estabilidad, está llena de odio, y por ende confunde a su marido, amamanta la maldad y es el comienzo de todos los pleitos y de todas la tensiones, y ella encuentra el camino y la vía de todas la iniquidades..."<sup>12</sup> La falta de educación profesional en la mujer trajo como consecuencia el apoderamiento gradual del trabajo por parte de los hombres. Y en el siglo XVII el trabajo femenino es declarado deshonesto e infamante.

A pesar de la difícil situación durante el siglo XV, las mujeres no dejaban de trabajar y en la medida de lo posible continua su labor en su casa, donde trabajan para corredores a quienes entregan sus trabajos, mismos que se realizaban con materiales ligeros y con mínimos gastos de instalación, pero cada vez fueron más los trabajos femeninos que se sustituyeron por alguna maquina de las que día con día se busca su perfeccionamiento tecnológico; ejemplo de esto son: la invención de la máquina de hilar, misma que hilaba ocho hilos a la vez, posteriormente fue sustituida por la que hilaba cien hilos al mismo tiempo, y así sucesivamente.

Ante dicha situación, la mujer se vio en la necesidad de inventar nuevos oficios que le permitieran trabajar; y así fue como surgió el encaje y el bordado en Venecia a finales del siglo XV, un edicto de Enrique IV favorece el crecimiento del encaje y el bordado al prohibir algunos adornos de oro en la ropa.

---

<sup>12</sup> Ídem pág. 67

Algunas veces se trató de frenar la producción del encaje, y en otras ocasiones se contemplo su exportación. Su apogeo llega a tal punto, que existían mujeres dedicadas a ello e incluso algunas vivieron de una forma un poco más cómoda. En el año de 1640 el parlamento de Toulouse prohibió dicho trabajo argumentando: "...por cuanto el encaje que subtrae a demasiadas mujeres de sus ocupaciones domésticas...",<sup>13</sup> esto indigno tanto a las mujeres encajeras que buscaron quién abogará por ellas; así lo hizo el padre Francois Régis quien gana y las mujeres volvieron a su trabajo.

El bordado también tiene su época de esplendor; y las mujeres inventan el tambor, la máquina de bordar y el trabajo de ganchillo.

Sin embargo, a pesar de toda la dedicación por Parte de la mujer en sus oficios se les continuaba pagando por su trabajo un sueldo precario y desproporcionado en comparación con el trabajo desempeñado.

A finales del siglo XVII empieza a surgir una corriente de ideas basadas en la imperiosa necesidad de la mujer por educarse y como respuesta a ello, algunas personas dan una precaria educación que no contemplaba el escribir y leer, sino que son básicamente principios religiosos y buenos modales. Un hombre de la época llamado Basedow escribió: "...Haced de vuestras hijas unas personas humanas. No empecéis a hacer de ellas unas mujeres del mundo o unas amas de casa. En primer lugar, haced de ellas unos seres valientes que en caso de necesidad puedan marchar por si solas en la vida."<sup>14</sup> Esta cita fue tomada por las primeras feministas como estribillo para reclamar una verdadera educación, al iniciar la Revolución Francesa, dichas mujeres guardaban la esperanza de lograr sus sueños, pero no fue así, pues los revolucionarios franceses tenían otro concepto de la mujer. Grandes

---

<sup>13</sup> Ídem pág. 70

<sup>14</sup> Ídem pág. 75

discursos de aquel momento invitan a la mujer a permanecer en su casa para cuidar la educación de los hijos y de las labores del hogar, así como dar buen trato a sus esposos. Y las únicas mujeres que salían de su hogar a cambio de su honra y su virtud, eran comediantes y vendedoras de objetos de moda entre otras. De esta forma va reforzándose el concepto de la maternidad y con ello aumentando el número de mujeres que tienen que encargarse de la educación de sus hijos y se forma un concepto nuevo, que es llamado núcleo social, el cual es considerado la unidad básica de la sociedad; los integrantes de dicha unidad son: el hombre, en su papel de proveedor; y la mujer, quien cuidará en casa de los hijos.

Este núcleo social, por un lado viene a limitar a la mujer, no permitiéndole el desarrollo de otro trabajo, sino tan sólo el cuidar a sus hijos; y por otro lado encasillarla en su rol de madre.<sup>15</sup>

### **1.1.10 El Siglo XIX.**

Época de difícil situación para la mujer, debido a que los efectos del periodo anterior son contundentes y tangibles. La mujer sufre por conseguir un trabajo y sigue esforzándose por conservarlo, debido a que la sociedad prefiere que permanezcan en su casa y no trabajando. A los patronos les conviene que las mujeres trabajen, puesto que su trabajo es de la misma calidad, cantidad (en ocasiones mejor) que el trabajo masculino y más barato. Mientras las obreras siguen luchando por conservar su trabajo, las mujeres burguesas o nobles continúan esforzándose por conquistar el derecho a la educación para no conformarse con la clásica aspiración femenina de su época 'casarse con un hombre de posición acomodada'.

---

<sup>15</sup> <http://www.mailxmail.com/curso/excelencia>

Pero para suerte de la mujer existía una contraparte, se trababa de algunos hombres, quienes consideraban que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos. Estos pensadores deseaban para la mujer su libertad de expansión, su libertad sexual, un salario igual que el hombre, y un completo desarrollo y florecimiento de la mujer sin coacciones.

Por otra parte, el crecimiento de la industria va empujando el crecimiento de las ciudades y muchos campesinos, incluyendo a las mujeres abandonan sus hogares para buscar trabajo en las fábricas de las ciudades y se quedan a vivir en alguna casa o en la misma fábrica. Esta circunstancia va creando una dura situación para las mujeres, en Jujurieux se aísla a las mujeres del mundo, son cuidadas por monjas y no pueden salir más que en muy contadas ocasiones y siempre acompañadas de una monja; no pueden hablar, si lo hacen pueden ser despedidas y sólo pueden dedicarse a trabajar por amplios horarios; y un bajo pago a destajo (que apenas cubría sus gastos de alimentación y hospedaje).

Pero las mujeres preferían ese encierro que trabajar en una fábrica ordinaria, donde las multas eran muy altas por abrir una ventana, levantarse durante el trabajo, presentarse desaseadas, dejar un mínimo de residuo sobre los hilos y telares o estar enferma y no mandar a un suplente. Algunas mujeres pagaban de multas casi la misma cantidad que el salario que recibían. En algunas fábricas se trabajaba asta diecisiete horas diarias. Y en estas fábricas tenían a un hombre que supervisaba el desempeño de las trabajadoras, quienes por presiones de éste terminaban siendo sus amantes.

La mano de obra femenina era preferida en comparación con la masculina, por el simple hecho de ser más barata. Por ejemplo en 1850

en algunos países europeos se contrataban tres mujeres por cada dos hombres.

Otro aspecto se manifestó, en la situación que gozaban las costureras, quienes estaban mejor que el resto de las obreras. Ya que tenían la posibilidad de disfrutar de un poco más de lujos, eran mejor pagadas y existían pequeños comedores en los cuales las trabajadoras tenían derecho a comer, incluso las más allegadas a la patrona compartían el postre con ella. Eran talleres de más de veinte trabajadoras, eran los más hermosos, espaciosos e iluminados talleres de su tiempo; su jornada era de nueve de la mañana a once de la noche. La mayor parte de las costureras eran contratadas por dos temporadas al año, la primera de marzo a mayo para la temporada estival y la segunda de septiembre a enero para la temporada invernal.

Por otra parte, "...los salarios femeninos llegan a ser de la mitad o hasta cuatro veces inferiores que los masculinos. Justificándose en la idea de que las mujeres, son poco preparadas y pocas las profesiones a las que se pueden dedicar y sobra mano de obra femenina, las industrias femeninas están poco mecanizadas, por lo tanto, poco progresivas y por último son sostenidas por sus esposos y por tanto son poco exigentes..."<sup>16</sup>

Sin embargo, esta situación cada día la soportaban menos las mujeres, porque ellas sabían que trabajaban igual o más que un hombre y su trabajo estaba bien hecho como el de un varón o en ocasiones mejor. Y como resultado de ello, a finales del siglo XIX algunas mujeres deciden hacerse pasar por hombres; para ello portaban documentos falsos que las identificaban como hombres,

---

<sup>16</sup> Idem. Pág. 104

vestían como hombres y se comportaban como tales, con el propósito de trabajar como hombres y poder ganar lo que un hombre ganaba.

En aquel momento la mujer continua su lucha por los mejores trabajos mientras comienzan a reunirse en grupos que llamaban asociaciones con la intención de obtener más logros, principió la publicación de artículos femeninos. Como resultado de sus constantes esfuerzos obtuvieron empleos estatales, las comadronas buscaron ingresar a hospitales con el cargo de funcionales para que los trabajadores tuvieran acceso a bajo costo, se crearon lavanderías nacionales, entre otras cosas.

En cuanto a la educación de la mujer, existieron avances importantes. Comienzan a ganar importantes terrenos en el campo de la educación. En 1861 en "...Francia se hace obligatoria la escuela comunal para los hombres y casi veinte años después para la mujer. Para las mujeres que deseaban ser maestras de tales escuelas, no existía un lugar donde recibieran la preparación necesaria. En las escuelas para mujeres únicamente había maestros y por el temor de dejar a sus hijas con un hombre no eran muy concurridas..."<sup>17</sup>, Lo que no mejoro hasta que existieron maestras. Con un poco de educación las mujeres ya no fundaban su vida del todo en el matrimonio.

"...Las mujeres pobres con educación, pero sin dote para el matrimonio sentían difícil su situación; por este motivo algunas escuelas rifaban anualmente una dote y la joven afortunada debía casarse en el transcurso de ese año, de no ser así regresaba la dote a la escuela y era rifada de nuevo..."<sup>18</sup> Las mujeres con un grado de educación podían trabajar de damas de compañía o maestras privadas; así como ayudantes de curaciones en los hospitales durante las guerras (y es aquí donde surge la profesión de enfermera).

---

<sup>17</sup> Idem. Pág. 119

<sup>18</sup> Idem. Pág. 121

La invención del teléfono y la maquina de escribir ayudo a crear el secretariado.

La mujer no se conformo con la educación recibida y comenzó a buscar más en las Universidades, sin embargo, después de múltiples intentos fue rechazada, por no portar un diploma como el que era otorgado a los hombres y por no recibir la misma educación que ellos; porque los programas de estudios eran diferentes para ambos sexos y "...la enseñanza de la mujer era basada en un concepto de lo que debía de ser "toda una mujer..."<sup>19</sup>

"...Con el transcurso de los años fueron ganando el derecho de ingresar a la Universidad, sin que se le permitiera titularse, ni mucho menos ejercer la profesión. Derechos que evidentemente ganaron después de algunos años más, de agotadora lucha. El fundamento para no permitir que la mujer ejerciera su profesión era su naturaleza débil, su perfil poco intelectual, su fragilidad, el no ser apta para desempeñar un cargo así y se consideraba que estaban hechas para trabajos de obreras y no para trabajos intelectuales, en los que se necesitaba conocimientos que ella no tenía y ni mucho menos estar en algún cargo directivo en el que tendría a su cargo tanto a mujeres como a hombres (lo cual era una idea aberrante para el hombre, pues por siglos estuvieron acostumbrados a que la mujer estuviera bajo el mando del hombre, pero nunca al contrario.)..."<sup>20</sup>

Por otro lado los hombres no soportaban la idea de que una mujer desempeñara trabajos que aportarían riquezas y prestigio; y cuando alguna profesión empezaba a perder estas cualidades, era entonces cuando se les permitía el acceso a las mujeres para poder ejercerlas.

---

<sup>19</sup> Idem. Pág. 122

<sup>20</sup> Ídem, pág. 126

### 1.1.11 Siglo XX

En el siglo XX la situación laboral de la mujer empezó a mejorar considerablemente tanto internacional como nacionalmente, sin embargo, aun existían múltiples disconformidades por parte de las mujeres y así lo hizo notar la autora Lidia Falcón en la década de los 60' al comentar "la mujer actual se siente en una terrible situación de inferioridad ante sí misma y ante los demás. Se esfuerza, con acopio de todas sus energías, en superar esta fase. Trabaja dentro y fuera del hogar. Gana un salario en competición con sus compañeros varones y regresa a la casa para repasar la ropa de todos, para cuidar de sus hijos, para atender al marido".<sup>21</sup>

Aunque en los espacios extra domésticos, su fuerza de trabajo es demandada porque se requiere de habilidades innatas y adquiridas del sexo femenino, estas no son valoradas en el momento del pago. Lo que trae como consecuencia pocos cambios significativos en términos de logros de autonomía e igualdad para las mujeres.

---

<sup>21</sup>FALCÓN O'Neill, Lidia. Los Derechos Laborales de la Mujer, ed. Montecorvo, Madrid, España, 1965, pág. 463.

## **1.2 ANTECEDENTES NACIONALES**

Se han mencionado algunas referencias sobre la historia del trabajo de la mujer en el mundo; ahora toca analizar el ámbito nacional. Comentando algunos aspectos de las dos principales culturas prehispánicas, como lo fueron la maya y la azteca, ya que el papel que ocupó la mujer indígena y la española en la colonia, además del rol femenino en la lucha armada, tanto de la Independencia como de la Revolución Mexicana, dejaron huella en la historia de la lucha femenina por conseguir la igualdad y evitar la discriminación.

### **1.2.1 Época Prehispánica**

En la época analizada, destacan ciertas características de las culturas maya y azteca, por ser estas culturas las más evolucionadas, en diversos ámbitos del conocimiento humano.

“Los mayas crearon una civilización que, a través de los siglos, experimentó una serie de cambios. Formaron grupos diferenciados por su posición económica, por su trabajo o actividad principal y por su pertenencia a determinadas familias dentro de la estructura religiosa y política. Y Los aztecas fueron los que tuvieron una marcada estratificación social piramidal. En la cúspide se encontraban los señores "nobles" e ilustres junto con los sacerdotes, seguidos de los guerreros y los mercaderes. En la base de la pirámide social se encontraban los labradores que usufructuaban la tierra en forma comunal, y los esclavos por deuda, como pena impuesta por un delito o por haber sido prisionero de guerra.”<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> <http://www.geocities.com>

### 1.2.2 Cultura Maya

Las mujeres casadas, en esta cultura, tenían la función de educar a sus hijos y enseñarles todos sus conocimientos domésticos a sus hijas, con la finalidad de que al contraer matrimonio fueran buenas esposas. Pero la función de la mujer maya no se limitaba a ser tan sólo ama de casa, consideradas socialmente como mujeres muy trabajadoras, las cuales laboraban para el sustento de la casa y la educación de sus hijos, y para realizar el pago de los tributos, además de que las personas de edad avanzada dependían de ella.

“Dentro de la cultura maya, las clases sociales bajas se dedicaban al cultivo, la recolección, la caza, la pesca, la domesticación y a una industria artesanal. La división de estas actividades de acuerdo al sexo eran muy comunes, sin embargo, algunas se efectuaban en forma colectiva, por ejemplo la tala y quema del monte, la cacería mayor y la construcción de las casas, entre otras.”<sup>23</sup>

Pero existían otras actividades que eran exclusivas o casi exclusivas de la mujer, como el hilado, el tejido y la elaboración de su vestimenta, la domesticación de animales, el curtir pieles de animales, la fabricación de utensilios para el hogar y excepcionalmente labraban o sembraban sus tierras. Se ayudaban unas a otras para tejer e hilar mantas y vestidos de algodón; con la fibra del henequén confeccionaban sacos y suelas de sandalias; trenzaban algunas plantas para la elaboración de bolsas y canastas; curtían la piel de algunos animales, como el jaguar, el puma y el venado para emplearlos en su vestuario y con los colmillos, cuernos y garras de los mismos se confeccionaban accesorios de su vestuario.

---

<sup>23</sup> <http://www.antropos.galeon.com/html/MAYAS>

Se domesticaban animales como el guajolote, el pato, la perdiz, las palomas, el faisán, entre otros. Los animales domesticados eran ocasionalmente empleados para su venta en algún tianguis, pero principalmente para el consumo familiar, además de obtener de algunas de esas aves su plumaje para los penachos, trajes y escudos.

En la política de la época, la mujer jugó un papel importante, ya que las alianzas matrimoniales coadyuvaban al establecimiento de lazos políticos entre diferentes entidades.

A pesar de lo mucho que trabajaba la mujer maya, existía la supremacía del hombre, el cual la requería forzosamente ya fuese para establecer lazos matrimoniales, para indicar la estirpe de su linaje, por su capacidad de engendrar y transmitir el linaje, incluso por sus actividades productivas especializadas, por ejemplo en la manufactura de textiles".

La mejor reputación a que podía aspirar una mujer maya era que no se hablara de ella entre los hombres.

### **1.2.3 Cultura Azteca**

En esta cultura la mujer era parte fundamental en la sociedad y su principal papel era ser esposa y madre, ocupándose de todas las tareas inherentes a esta.

“Las adolescentes al cumplir los 12 o 13 años de edad eran enviadas al “Calmecac”; escuela en la que pasarían un año aproximadamente y de ahí saldrían listas para un pronto matrimonio. En esta escuela recibían educación religiosa principalmente, aparte de aprender a bordar, cocinar, cantar, danzar, y otras actividades propias del hogar. Durante su estancia en dicho lugar, ellas eran las

encargadas de la limpieza del templo, así como también cocinar para los habitantes del templo y realizar ofrendas a sus dioses."<sup>24</sup>

"En cuanto al trabajo, en esta cultura azteca, existió una división tajante, ya que los hombres y jóvenes cazaban, pescaban, cultivaban, y cosechaban; y las mujeres se encargaban de realizar actividades complementarias, así como preparar el "temascal" (baño de vapor)."<sup>25</sup>

En el mercado de Azcapotzalco se vendían "tlatlacontih"; que era una especie de esclavo, pero sin serlo, porque las personas que se encontraban en esta condición cumplían algún tipo de pena, que al terminar ésta recuperaban su libertad, gozaban de un trato digno, se les pagaba por su trabajo y podían comprar su libertad; pero si se portaban muy mal el dueño de ellos los podía vender, pudiendo cambiar hasta tres veces de dueño, pero si su comportamiento era muy reprochable se podía castigar e incluso llegar a matarlo.

A las mujeres que eran "tlatlacontih" y que iban a ser vendidas las vestían con una buena camisa, con flores esparcidas en bordados, su faldellín era con holanes o con ondas o puntas en el ribete, les cortaban el cabello hasta el hombro, les colgaban collares y guirnaldas de flores. El comerciante tenía a músicos que tocaban mientras que las mujeres bailaban y cantaban para que el comprador pudiese observar las cualidades de las mujeres. Cada esclava se vendía a 30 mantas y la persona que las comprara tenía que llevar ropa para vestir las, porque el comerciante al venderla le quitaba la ropa que llevaba puesta.

En el aspecto religioso, la cultura maya permitía la participación femenina en igual grado de jerarquía que el hombre. Existían mujeres sacerdotisas, llamadas "ihuacuacuilli" (mujeres tonsuradas), que se

---

<sup>24</sup> [http://historiasegundomedio.blogspot.com/2007\\_03\\_01\\_archive.html](http://historiasegundomedio.blogspot.com/2007_03_01_archive.html)

<sup>25</sup> <http://saboratequila.galeon.com/azteca.htm>

encargaban de disponer de ofrendas de flores, tabaco, y otras cosas para dar culto a la diosa "Toci" (nuestra abuela). Por otra parte en lo más elevado de la organización política de los aztecas puede percibirse otro reflejo de la igualdad o dualidad que tenían con respecto al hombre y la mujer, pues al lado del "huey tlatoani" (supremo gobernante) se encontraba la "cihuacóatl" (mujer melliza), que era considerada la comparte o complemento del "tlatoani" y atendía asuntos de índole religioso, entre otros.

El hombre y la mujer eran elementos constitutivos iguales en la familia legal, base de una sociedad organizada; de ahí que se le protegiese jurídicamente con una serie de leyes y disposiciones.

En esta cultura se practicaba el divorcio, derecho que podía ser ejercido tanto por el hombre como por la mujer bajo autorización de sentencia judicial. El divorcio podía ser necesario o voluntario. Era necesario sólo en los casos de esterilidad debido a que los mexicas creían que la conservación y aumento de la raza era una tarea fundamental para la patria.

Por su parte la mujer tenía derecho a pedir el divorcio cuando el marido era borracho y desobligado.<sup>26</sup>

#### **1.2.4 La Colonia**

Poco tiempo después, durante el proceso de la conquista, continuaron las expediciones españolas con la intención de tomar esclavos, en su mayoría mujeres y niños indígenas, justificándose en la resistencia de estos ante la evangelización. Fue en este período que la emigración de familias europeas comenzó para después incrementarse, a pesar de que algunas de estas familias traían a sus

---

<sup>26</sup> <http://www.geocities.com>

servientes, tomaban a indígenas, ya sea para trabajos domésticos o para trabajos en las minas o el campo.

Hacia el año de 1563 se establecen los primeros conventos de mujeres, que se diferenciaron de los masculinos por no tener como propósito algún trabajo de evangelización o de caridad hacia la sociedad, sino que se destinaban exclusivamente para dar un quehacer honrado, digno y elevado a las mujeres no casadas, de este modo se mantenían ocupadas y alejadas de peligros y tentaciones (esto únicamente para mujeres europeas). Las mujeres que ingresaban a los mencionados conventos, tenían una edad muy corta y no contaban con preparación de ninguna especie, al incorporarse al convento, su vida transcurría en completo aislamiento del mundo, perdían contacto con el resto de la sociedad y dentro del convento no se les permitía tener contacto entre ellas. En estos lugares también vivían "las niñas", que eran mujeres que por algún motivo no podían profesar.

Analizando el modo de vida de aquellos tiempos se observa que las mujeres europeas que formaban parte de La Colonia en México pertenecían a una posición acomodada y no realizaban ningún tipo de trabajo pues su única ocupación era gozar de sus lujos. Y el papel que desempeñaban las mujeres dentro de los conventos era similar, pues no recibían ningún tipo de educación intelectual, ni realizaban algún tipo de trabajo, por el contrario ellas gozaban de los servicios, de mínimo, seis mujeres esclavas, ya fueran de color o indígenas, que las asistían en todo. Pero como estos conventos eran sostenidos por medio de las caridades, el episcopado sugirió que tuvieran menos de cinco criadas por cada monja, pero dicha disposición no se acató.

Existían otros lugares dependientes también del obispado, que eran conocidos como "las casas de recogidas" o "casas de las

arrepentidas". El fin de estas casas era "recoger a las mujeres que se han pervertido en el mundo ofendiendo al Señor con delitos de deshonestidad e impureza". Generalmente vivían de la costura, labores de encajes de bolillo y de la dulcería, de este modo se encontraban las mujeres deseosas de abandonar la vida airada (en ocasiones no muy de grado), se les asistía y enseñaba oficios de su sexo, esperando salir después para poder contraer matrimonio.

En tanto que los misioneros eran los encargados de impartir la educación a los niños indígenas, para las mujeres de la clase baja existían otras escuelas especiales, dentro de las cuales se les enseñaba buenas costumbres, a leer, escribir y bordar; lo anterior con la intención de aplicar lo aprendido dentro de su matrimonio. Costumbre que predominó durante los siglos XVI y XVII.<sup>27</sup>

"La Ilustración o Siglo de las Luces modificó el pensamiento y el sentir de la humanidad entera, así fue como a finales del siglo XVIII y principios del XIX, a la luz de las nuevas ideas, se empezó a pensar que las mujeres, aparte de labores manuales y doctrina cristiana, debían aprender a leer y escribir. La ciudad en la cual este proceso se consolidó primero fue México, donde se llevaba un nivel de vida más refinado. Allí, en 1802, 3.100 niñas asistían a 70 establecimientos de diferente índole; en esa ciudad las religiosas de la Compañía de María habían fundado en 1753 el primer Colegio de la Enseñanza que hubo en América, y en 1767 la Confederación Vasca de Nuestra Señora de Aranzazu abrió el Colegio de San Ignacio de Loyola (más conocido como el de las vizcaínas), planteles que recibían jovencitas entre los diez y los veinticinco años y las educaban dentro de la tradición hispana del enclaustramiento. Durante estos años disminuyó ligeramente en las colonias españolas la tasa de analfabetismo entre

---

<sup>27</sup> <http://www.pitt.edu/hispan.com>

las mujeres de las clases acomodadas; para entonces, un mayor número de ellas firmaban al hacer sus testamentos. No obstante, el porcentaje de mujeres instruidas era relativamente bajo comparado con el de los varones, quienes desde tiempo atrás estaban recibiendo educación."<sup>28</sup>

### **1.2.5 La Independencia**

En los inicios de la independencia, las mujeres de la clase humilde acompañaron a sus esposos e hijos en la lucha armada, asistiéndolos en trabajos propios de la mujer de su época, sin embargo, también incursionan en el campo de la milicia.

“Las mujeres lucharon por la independencia de México pero ninguna constitución del siglo XIX les reconoció sus derechos, participaron activamente en la construcción de la Patria, como madres y trabajadoras en el campo, en la fábrica y en la lucha política desde la Independencia hasta la Revolución.”<sup>29</sup>

Al término de la guerra de independencia, algunos grupos de humildes campesinos emigran a la ciudad en busca de trabajo y se establecen en zonas populares, conocidas como barrios, en tanto otros grupos indígenas prefieren continuar trabajando para los amos, que en ese momento eran los hacendados de la época, las condiciones extremadamente precarias en las que trabajaban los indígenas contribuyeron a constantes conflictos con sus patrones, (en el campo se ve trabajando por igual a hombres, mujeres y niños).

La situación de los indígenas que viven en los barrios, tampoco es favorable ya que estos trabajan en talleres pequeños, pero se encuentran en una gran pobreza y por tanto muchos de los habitantes

---

<sup>28</sup> LONDOÑO Vega, Patricia. *Boletín Cultural y Bibliográfico*. No. 37. Volumen XXXI, editado en 1996

<sup>29</sup> <http://www.extensionuniversitaria.uson.mx>

de los barrios prefieren ser ladrones, limosneros (personas que viven de las limosnas) o prostitutas. En estos lugares es donde surgen los grandes focos de prostitución; mujeres humildes, sin ningún tipo de educación y que en su necesidad por subsistir encuentran en la prostitución un medio para obtener dinero, no obstante dicha actividad era muy mal pagada, sin embargo las prostitutas y los ladrones gozaban de un nivel de vida más cómodo en comparación con los demás.

Dentro de este mismo grupo social, se podrían observar en las calles de los barrios a mujeres vendiendo tortillas, frijoles, chiles, tacos de guisado o algún otro tipo de comida. También en esta época existían mujeres que se dedicaban al teatro, en los mercados se observaban mujeres vendedoras, artesanas y muchas otras que trabajaban en las casas como domesticas.

A principios del siglo XVIII existían mujeres viudas a las que se les conocía como amigas, las cuales trabajaban en su casa educando a niños muy pequeños o niñas, a la que se les enseñaba a cantar, leer, escribir, doctrina cristiana, dibujo, bordar y coser.

El vicepresidente Valentín Gómez Farías, suprime colegios religiosos y los destina a la educación pública (12 de octubre de 1833), impulsando así algunas reformas en materia de enseñanza con la intención de llevar la educación primaria a todas las masas. En 1867 el presidente Benito Juárez García, impuso la educación primaria como obligatoria y gratuita; su deseo era extender la educación, para que llegase incluso a la mujer, (buscando así, darle la educación de la cual es merecedora, y por la influencia que ejerce en la sociedad). Se busca impartir la educación en escuelas mixtas. La educación fue impulsada hacia las clases que no habían podido tener acceso a ella incluyendo a la mujer, quien comenzó a ingresar paulatinamente en el campo laboral. Y como consecuencia de todos estos cambios en materia de

educación, en 1885, Durante el porfiriato poco a poco aparecieron las empleadas de comercio, las secretarías y taquígrafas. Para 1885 trabajaban en el país 183,293 mujeres, lo que representaba el 26.5 por ciento de la población económicamente activa. Poco tiempo después, el 18 de enero de 1886, se expide el primer título otorgado a una mujer en México, llamada Margarita Chorné y Salazar, Egresada de la Escuela de Medicina.

Por iniciativa del presidente Sebastián Lerdo de Tejada, en 1875, se introdujo la enseñanza de la Pedagogía en la *Escuela Nacional Secundaria para Señoritas*, convirtiéndose *de facto* en una escuela Normal. Ya en el gobierno porfirista, en 1888 se fundó la Escuela Normal de Profesoras. Después se creó la *Escuela Normal Superior*; la *de Artes y Oficios* y la *Mercantil "Miguel Lerdo de Tejada"*. Posteriormente, la mujer llegó a la universidad y luego iría ingresando muy poco a poco en las diversas actividades públicas. A fines del siglo XIX surgieron las revistas femeninas, impulsadas primero por mujeres cuyo contacto con el extranjero les había permitido tener una cultura menos tradicionalista, como Laureana Wright o Concepción Gimeno. Estas publicaciones empezaron a despertar la conciencia femenina en torno a sus derechos, a la educación y al sufragio.

A principios del siglo XX se observa la influencia que tuvo en la clase obrera el movimiento de la lustración y el socialismo (europeos ambos), en México, lo cual se reflejó en los constantes conflictos obrero-patronales que se presentaron durante la dictadura de Porfirio Díaz, y en ellos existió la presencia de la mujer en forma activa.

### 1.2.6 Revolución Mexicana

“La Revolución Mexicana abrió un espacio para que la mujer participara en los distintos renglones del quehacer nacional...”<sup>30</sup>

“Entre 1908 y 1910 miles de mujeres en el medio urbano y rural se afilian a las organizaciones y partidos que tratan de derrocar al gobierno; Carmen Serdán es la heroína en los acontecimientos de Puebla, que marcan el estallido de la Revolución. Por otro lado, en 1913, Dolores Jiménez y Muro, junto con profesionales, escritoras y obreras, fundó la asociación femenil “Hijas de Cuauhtémoc”, para enfrentarse a Victoriano Huerta. En ese mismo año en las diferentes entidades, la mujer forma batallones mixtos y, con las armas en la mano, combatió por los principios de la Revolución conquistando grados en los ejércitos al lado de Zapata, Villa, Carranza, Álvaro Obregón y Felipe Ángeles.”<sup>31</sup>

En esta época, la mujer inicia la búsqueda de mayores espacios para desenvolverse en todos los campos y por supuesto incluyendo el ámbito laboral, Desde aquel momento toma mayor fuerza la lucha de la mujer por ir ganando terreno en la sociedad mexicana, lucha que continua hasta nuestros días.

“En 1916 el general Salvador Alvarado gobernador de Yucatán, expide leyes del trabajo, de educación y un código civil en que la mujer es considerada en igualdad con el varón en las cuestiones generales, en lo particular se consignan sus prestaciones como madre. Pero además los derechos políticos femeninos.”<sup>32</sup>

“En 1917, se promulga la nueva Constitución Política de la República, ésta recoge las demandas populares. Concede al hombre

---

<sup>30</sup> López Hernández Julieta; *Historia de la Mujer en México*,  
<http://www.femumex.org/revista/0305/0305art02/art02pdf.pdf>, pág. 8

<sup>31</sup> *Ibidem*

<sup>32</sup> *Ibidem*

y a la mujer en las garantías individuales los mismos derechos. En el Artículo 123, que consagra las garantías sociales, por primera vez en el mundo capitalista se reconoce esa igualdad y los derechos específicos de la mujer. (Zendejas, 1993: 404-406)<sup>33</sup>

### **1.3 DERECHO COMPARADO**

La intención de exponer algunos criterios inmersos en derechos actuales tales como los que rigen los países de Argentina, Guatemala y Colombia, en defensa y protección de las madres trabajadoras y de la familia en general, es tener en cuenta los progresos en los países antes citados, para con ello tomar lo que mejor convenga e incluirlo en el derecho propio, para que así no se repitan errores que alargarían, aun más el progreso en materia laboral.

#### **1.3.1 Argentina**

Una de las grandes riquezas humanas y sociales de cualquier cultura, es precisamente la familia, la cual asegura la conservación de la especie y el progreso nacional, de este modo el valor social de la familia es incalculable, indudablemente uno de los pilares que fortalece y alienta a la familia es la mujer, que debido a su naturaleza biológica, se encuentra en desventaja frente al hombre, por ser más débil físicamente, motivo que estimulo a que en todos los países del mundo, introdujeran en el régimen común de sus leyes de trabajo, determinadas normas en beneficio de la mujer, las cuales, indirectamente, procuran favorecer al mismo tiempo a la sociedad y a la especie.

---

<sup>33</sup> Ídem. Pág. 9

Es incuestionable que, el estado físico de la mujer ejerce una influencia ineludible sobre el del hijo. Comprometiendo su salud con un trabajo excesivo la mujer no se perjudica solamente a ella, sino que perjudica a los futuros infantes que ella puede procrear.

Estas observaciones y otras de igual trascendencia, motivaron a los legisladores modernos a tomar en favor de la mujer disposiciones que atañen especialmente al trabajo nocturno, el descanso semanal, la duración de la jornada y, sobre todo, con el estado de gravidez y los descansos que se les deben a las mujeres en esas circunstancias.

De este modo el derecho argentino regula el trabajo de la mujer en la Ley del Trabajo, título VII, titulado: "TRABAJOS DE MUJERES".

En su capítulo I, titulado "DISPOSICIONES GENERALES" reglamenta precisamente el derecho de las mujeres trabajadoras a no ser discriminada en el trabajo. La citada ley a la letra expresa: "La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo, fundada en el sexo o en el estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad retribución por trabajo de igual valor".<sup>34</sup>

El artículo anterior alude a la NO discriminación referente al sexo y al estado civil de la mujer. Nuestra legislación laboral no expresa categóricamente tal discriminación, sin embargo generaliza expresando que "la mujer gozará de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que el hombre".<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Artículo 172 de la Ley N° 20.744 Argentina.

<sup>35</sup> Ley Federal del Trabajo, artículo 164

En otro punto la Ley argentina instituye la prohibición de ocupar a la mujer en trabajos de carácter penoso, peligroso e insalubre; aunque dicha ley no mencionan cuales son estos trabajos, no obstante alude el reglamento en el que se especifican cuales son los trabajos antes mencionados. En este renglón nuestra ley laboral menciona los trabajos prohibidos para la mujer embarazada que son los insalubres o peligrosos; teniendo como finalidad proteger a la madre trabajadora y a su hijo.

Ahondando en el tema de la protección a la maternidad el autor argentino Julio J. Martínez comenta el objeto que se persigue al proteger a la mujer embarazada: "Estas normas están dirigidas a resguardar, no sólo a la mujer en tal situación, sino a sus hijos, a quienes la sociedad debe de asegurarles un advenimiento adecuado y un desarrollo normal. Si hemos justificado en ciertas situaciones la legislación limitativa o protectora, más plenamente justificada está todavía cuando se haya en cinta o con motivo de su alumbramiento y tiempo inmediato. En ninguna ocasión es más digna de protección especial, que cuando va a ser madre. El objeto de la norma pretende no perturbar el curso normal de la gravidez y el puerperio, sin afectar la propia relación de trabajo, cuidando del hijo tanto en la gestación como en su nacimiento y hasta en su primer tiempo de vida".

Así mismo la Ley argentina en su capítulo II, titulado "DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD", en sus artículos 177 al 179, contempla las normas, en las cuales determina que una mujer embarazada no podrá trabajar durante un periodo de 45 días anteriores al parto, así como otros 45 días posteriores al mismo, con la finalidad de permitirle a la madre que descanse para conservar su salud y la del recién nacido. Ofreciéndole la oportunidad de reducir el periodo prenatal, para así dedicarle más tiempo al recién nacido después del

alumbramiento, En este renglón la legislación mexicana no cambia ya que ésta le brinda a la trabajadora la opción de optar por descansar los 45 días antes del parto o reducir esta licencia de descanso, sin que llegue a ser menor de 30 días de descanso, para hacerlo efectivo, después del alumbramiento.

Por otra parte, también contempla la posibilidad de que se presente un nacimiento prematuro, en tal caso determina que el tiempo faltante lo pueda acumular al periodo posparto, de tal forma que se completen los noventa días de descanso.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, para lo cual deberá de presentar el certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto.

En el mismo artículo, otorga a las trabajadoras embarazadas, el derecho de conservar su empleo y gozar de las prerrogativas que le confieren los sistemas de seguridad social, así mismo establece, que se le debe de garantizar a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora realice la notificación.

Despido por causa del embarazo se presume, salvo prueba en contrario, cuando dentro de los siete y medio meses anteriores o posteriores a la fecha del alumbramiento la trabajadora sea despedida y el patrón haya sido notificado por la empleada sobre su embarazo, En tal caso la trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización por parte del patrón.

Durante el periodo de lactancia la madre trabajadora gozará de dos descansos diarios para poder alimentar de forma natural a su hijo, los mencionados descansos tendrán una duración de media hora cada uno, tiempo en el cual la mujer amantará a su hijo dentro de su

jornada de trabajo. Los descansos por motivo de lactancia se prolongaran por un periodo no mayor a un año, salvo en aquellos casos en que así lo indique el médico.

Con respecto a guarderías, únicamente se menciona que estas y salas de maternidad se establecerán en los establecimientos de trabajo por parte del patrón cuando se reúnan el mínimo de trabajadoras que fije la ley.

En el capítulo III, titulado "DE LA PROHIBICIÓN DEL DESPIDO POR CAUSA DE MATRIMONIO", se establece que los actos o contratos de cualquier naturaleza que celebren las partes, así como las reglamentaciones internas que se dicten serán nulos, si contemplan el despido por causa del matrimonio del trabajador. Y se considera que se ha despedido, al trabajador por este motivo, cuando el patrón lo disponga sin mencionar la causa o no lo compruebe y éste se produzca dentro de los tres meses anteriores o seis posteriores al matrimonio, y siempre que haya mediado notificación fehaciente con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados. Cuando se verifique un despido en estas circunstancias, el patrón abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, acumulativa a las indemnizaciones por antigüedad o despido que estable el artículo 245, de la misma ley,

Dentro del capítulo IV, titulado "DEL ESTADO DE EXCEDENCIA" se establecen las opciones a elegir por la trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país:

Continuar su trabajo en la empresa, y bajo las mismas condiciones en que lo hacía hasta antes de nacer su hijo;

Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo una compensación por tiempo de servicio, equivalente al 25% de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado por el artículo 245

de la misma ley, por cada año de servicio, lo que no podrá exceder de un salario mínimo vital por un año de servicio o fracción mayor de tres meses;

Quedar en situación de excedencia por un periodo no menor de tres meses ni mayor de seis meses.

Entendiéndose por excedencia la situación voluntaria de la mujer trabajadora, que le permita reintegrarse al trabajo que desempeñaba para la empresa, dentro de los plazos fijados.

La mujer que hallándose en situación de excedencia formalizará un nuevo contrato de trabajo con otro patrón, perderá el derecho de reintegrarse a su trabajo anterior.

Cuando el periodo de excedencia termine, la trabajadora deberá de incorporarse a su trabajo. El patrón de común acuerdo con la trabajadora podrá disponer, que sea en un cargo de la misma categoría al que tenía antes del parto o enfermedad del hijo; o en un cargo superior o inferior al indicado.

En el caso de que la trabajadora no sea admitida en su trabajo se le indemnizará, como si se tratara de despido injustificado, salvo que el patrón demuestre que no puede reincorporarla, en cuyo caso se indemnizará como lo prevé el artículo 183, inciso b) párrafo final.

Los plazos de excedencia no se le computarán como tiempo de servicio.

Por último, si la trabajadora no se reincorpora a su empleo después de haber terminado los plazos de licencia previstos por la ley, por causa del embarazo y no comunicara a su empleador dentro del plazo de 48 horas anteriores a la finalización de los mismo, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la rescisión de su contrato de trabajo y deberá aceptar la compensación establecida en la ley.

Otros países latinoamericanos, en los cuales se protege a la madre trabajadora, son Colombia y Guatemala, mismos que analizaremos enseguida.

### **1.3.2 Colombia**

Colombia, cuenta con un Código Sustantivo del Trabajo, el cual menciona en su artículo décimo que todos los trabajadores son iguales ante la ley, y que tienen la misma protección y garantías, sin que se pueda hacer ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, origen, nacionalidad, familiar, lengua, religión, opinión política o religiosa. Asimismo dispone que la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación en materia de empleo, en especial en:

- ✓ Igualdad de oportunidades para el acceso a todo tipo de empleo;
- ✓ Igualdad de derechos y obligaciones frente a toda clase de ocupación;
- ✓ Iguales criterios para la convocatoria, selección e incorporación al mercado laboral;
- ✓ Igualdad en la remuneración, prestaciones y evaluación en el desempeño, entre otros.

Por otra parte, en el artículo 143, segundo párrafo se establece la prohibición de hacer diferencias en el salario por razón de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

El capítulo V, titulado "PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y PROTECCIÓN DE MENORES", regula específicamente el trabajo de la mujer.

El mencionado capítulo comienza a partir del artículo 236, el cual regula los descansos a que tiene derecho la mujer por razón de su embarazo. Tal descanso consistirá en 12 semanas en la época del parto, el cual será remunerado con el monto del salario devengado en la fecha en que comience a disfrutar del descanso. En los casos de que el salario no sea fijo, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio. Para que la trabajadora pueda gozar de esta licencia deberá de presentarle al patrón un certificado médico , en el cual conste el estado de embarazo, la fecha probable del parto y la fecha desde la cual debe de empezar la licencia; tomando en cuenta que esta debe de iniciarse por lo menos dos semanas antes del alumbramiento.<sup>36</sup>

Es importante enfatizar, que las garantías que otorga el legislador colombiano a la trabajadora en el capítulo V, de la Ley sustantiva del trabajo, las hace extensivas y en los mismos términos a la madre adoptante de un menor de siete años, desde la reforma hecha en 1990. En este caso se equipara la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. De la misma forma, es importante observar, que la mencionada extensión también incluye al padre adoptante, sin cónyuge o compañera permanente.

El derecho colombiano le ha dado al hombre la oportunidad de realizar un importante papel en el cuidado de los hijos, otorgándoles los descansos antes mencionados con la intención de que el padre y el hijo se conozcan y convivan a la vez de que se permiten formar un lazo afectivo que dure toda la vida y que permite el desarrollo sano de los hijos. Sin embargo, no todos los países cuentan con tal derecho como en nuestro país, primero por que el derecho todavía no lo contempla y segundo porque la mentalidad del mexicano en su mayoría aun no lo

---

<sup>36</sup> <http://www.losrecursoshumanos.com/ley-acoso-colombia.htm>

asimila. Y dentro del propósito de querer involucrar al varón en su condición de padre la ley colombiana le brinda la opción a la madre de reducir a once sus semanas de licencia por parto, cediendo la semana restante a su esposo o compañero, con la intención de que éste le brinde a la mujer compañía y atención en el momento del parto y en la fase inicial del puerperio, así como que ese tiempo lo aproveche junto con su esposa para disfrutar a su nuevo hijo.

En los párrafos anteriores se puede observar, claramente, como la legislación colombiana ha contemplado las diferentes circunstancias que se pueden presentar, y de esta forma también se reglamentan los casos de aborto, situación en que la trabajadora podrá gozar de una licencia de dos a cuatro semanas remuneradas, siempre y cuando le presente a su patrono un certificado médico en el cual conste la fecha en que ocurrió el aborto y el tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

En cuanto a la lactancia la misma ley en su artículo 238 incluye la obligación que tiene el patrón de conceder a la madre trabajadora dos descansos de 30 minutos cada uno dentro de su jornada de trabajo, con la intención de que las madres puedan amamantar a su hijo, sin que exista descuento en su salario. El periodo de lactancia se prolongará hasta, que el recién nacido cumpla los seis meses de edad, salvo indicaciones expresas del médico.

Antes, cuando en una empresa había más de cincuenta trabajadoras mayores de dieciocho años el patrón estaba obligado a establecer salas maternas para niños menores de dos años y "...La jurisprudencia había resuelto que, la no existencia de la sala cuna adecuada, implica injuria y la madre tendrá derecho a ausentarse

durante ese tiempo o el necesario, si no existe el lugar adecuado, para cumplir dicha función"...<sup>37</sup>

Otra disposición menciona que: la trabajadora cuenta con el derecho de conservar su empleo durante el embarazo y la lactancia, es decir, "ninguna trabajadora puede ser despedida por motivos tales como embarazo o lactancia",<sup>38</sup> salvo con la aprobación de la autoridad correspondiente o porque la mujer haya incurrido en una falta que se considere motivo suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo. Y se presume que un despido a sido por cualquiera de estas razón cuando haya sido dentro del periodo de embarazo o dentro de los tres primeros meses posteriores al parto y sin autorización de la autoridad competente; en tal caso la trabajadora tendrá derecho a una indemnización equivalente al salario equivalente a 60 días, independientemente de las indemnizaciones y prestaciones que le correspondan de acuerdo al contrato de trabajo, además del pago de las 12 semanas de licencia por embarazo si no las ha comprobado.

En relación a los trabajos que le son prohibidos a la trabajadora en el artículo 242 de la Ley colombiana se estipula que toda mujer, no importando su edad no puede ser empleada para trabajar durante la noche en cualquier empresa industrial, excepto en los casos de empresas familiares; tampoco podrán laborar en lugares donde se trabaje con pintura industrial que entrañe el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos; de igual manera no podrá laborar en trabajos subterráneos de minas, ni trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

---

<sup>37</sup> ETALA, Juan José: Derecho de la Seguridad Social, Ed. Adiar, Buenos Aires, Argentina, 1979, pág. 15.

<sup>38</sup> Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, Legislación de Colombia, 2000, pág. 504.

Finalmente, cuando el patrón no respete los derechos de remuneración por motivo de parto o aborto, la trabajadora tendrá el derecho al doble de la indemnización de los descansos no concedidos.

### **1.3.3 Guatemala**

El Derecho guatemalteco cuenta con su Código de Trabajo, en el encontramos en su Título Cuarto, titulado "TRABAJO SUJETO A REGÍMENES ESPECIALES" el Capítulo Segundo, titulado "TRATADO DE LAS MUJERES Y EL MENOR DE EDAD", como se observa en este capítulo se regula de forma conjunta el derecho laboral de la mujer y del menor de edad, por considerarse un régimen especial. Sin embargo para nuestro análisis únicamente se mencionará lo concerniente al trabajo de la mujer.

En su artículo 147, establece que el trabajo de las mujeres y de los menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

En la misma tesitura se refiere a la prohibición del trabajo en lugares peligros e insalubres, según la determinación que de unos y otros deba hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo Guatemalteco.

Asimismo, hace alusión a las prohibiciones que se le hacen al patrón inherente al trabajo femenino, entre las que destacan las siguientes:

- ✓ El patrón no podrá anunciar sus ofertas de empleo, asentando como requisito para ocupar las plazas, el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona excepto que por la naturaleza propia

del empleo se requiera de características especiales y en tal caso el patrón deberá de solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.

- ✓ El patrón no puede realizar diferencias entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares con lo relativo al trabajo.
- ✓ El patrón tiene prohibido despedir a las trabajadoras que se encuentre en estado de gestación o cumplan su período de lactancia. El despido únicamente podrá realizarlo si la trabajadora incurre en una falta grave, suficiente para dar motivo al despido y en tal caso el patrón deberá de gestionar el despido ante los tribunales del trabajo y comprobarle la falta atribuida a la trabajadora.
- ✓ La trabajadora deberá de presentarle al empleador un certificado médico, donde haga constar su embarazo o que alimenta a su hijo y a partir de ese momento quedará protegida por la ley.
- ✓ El patrón no deberá de exigirle a la trabajadora embarazada que ejecute trabajos que requieran un esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.

El Código del Trabajo guatemalteco en su artículo 152 regula los descansos a los que tiene derecho la mujer trabajadora, ya sea por su embarazo o por el periodo de lactancia.

El descanso por motivo de embarazo, será retribuido con el 100% de su salario durante los treinta días anteriores al parto y los cincuenta y cuatro días posteriores al mismo, los días que no pueda disfrutar antes del parto se le acumularan para que los pueda disfrutar en su

descanso posparto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro días efectivos de descanso.

La trabajadora que desee hacer efectivos dichos descansos deberá de presentar un certificado médico en el que conste la fecha probable del parto.

Si se trata de parto prematuro o parto no viable, los descansos remunerados antes aludidos se reducirán a la mitad.

En caso de que la trabajadora permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor al concedido, por razones de enfermedad derivada del embarazo o del parto, y que la incapacite para trabajar, deberá de presentar un certificado médico al patrón, que compruebe su estado de salud, de esta forma conserva el derecho a ser reinstalada en su mismo puesto o uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes, capacidades y competencia.

Es importante mencionar que el pago del salario durante los días de descanso, anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora. En el caso de que el patrón compruebe ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General del Trabajo, que la trabajadora se dedica a otras labores remuneradas; en tal caso se le suspenderá el salario a que tiene derecho durante su descanso.

En este punto es importante resaltar los casos de adopción, ya que en tal situación la Ley dispone al respecto: “la trabajadora que adopte a un menor de edad; tendrá derecho a la licencia post-parto para que ambos gocen de un periodo de adaptación”.<sup>39</sup>

Este descanso iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquél en que se haga entrega del menor. Para que la trabajadora pueda gozar de dicho descanso, le deberá de presentar al patrón los

---

<sup>39</sup> Código de Trabajo de la República de Guatemala, Ediciones Arriola, Guatemala, 2007. Pág. 94.

documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de la adopción.

Así mismo establece que toda trabajadora en época de lactancia dispone en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de alimentar a su hijo. Estos dos periodos diarios podrán ser acumulados para que la trabajadora entre una hora después del inicio de la jornada o retirarse una hora antes de que esta finalice, con el objeto de alimentar al menor. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento por parte del patrón, a esta disposición, dará lugar a la sanción correspondiente.

El periodo de lactancia debe computarse a partir del día que la madre retorne a sus labores y hasta diez meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse.

El salario que se pagará en los periodos de preparto, posparto y lactancia se calculará de la siguiente forma: cuando el trabajo sea por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones se obtendrán sacando el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses o durante un tiempo menor. Y cuando el trabajo se pague de otra manera, el valor de las prestaciones se fijará sacando el promedio de los salarios devengados durante los últimos noventa días.

Por último el Código de Trabajo guatemalteco, establece la obligación que tiene el patrón de acondicionar un local para que las madres trabajadoras alimenten sin peligro a sus hijos y para que puedan dejarlos ahí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Lo anterior en los casos de que el patrón tenga a su servicio más de 30 trabajadoras, el acondicionamiento se ha de hacer de forma sencilla y de acuerdo a

las posibilidades del patrono, siempre con el visto bueno de la Inspección General del Trabajo.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Código de Trabajo de la República de Guatemala, Art. 155, Ediciones Arriola, Guatemala, 2007. Pág. 96

## CAPÍTULO SEGUNDO

### GENERALIDADES DEL DERECHO LABORAL

#### **2.1 Conceptos laborales**

El derecho nació casi a la par con el hombre y este fue creciendo y tornándose cada día más complejo; conforme las necesidades del hombre iban evolucionando. De esta manera, el derecho es clasificado con fines teóricos y prácticos, Y es entonces cuando se empieza a hablar de Derecho Público y Derecho Privado

Ciertos autores, también hablan de Derecho Social; y dentro de este último encontramos al Derecho del Trabajo.

Existen juristas como Briseño Ruiz y Néstor de Buen, entre otros, que están de acuerdo en que dicha clasificación es meramente doctrinal; la cual se ha desarrollado desde tiempos muy remotos y como ejemplo mencionan a Ulpiano, quien clasifica al Derecho en Derecho Público y Derecho Privado; definiéndolos como: "...el Derecho Público es el que mira al Estado de la cosa romana y el Derecho Privado, el que se refiere al interés de los particulares"...<sup>1</sup>

A pesar de esto el maestro Néstor de Buen considera que clasificar al Derecho en Derecho Público y Derecho Privado ha adoptado múltiples posturas, las que podemos reunir en tres principales grupos: teorías dualistas, teorías pluralistas y teorías negativas.

La teoría dualista, se refiere esencialmente al interés en juego, es decir, se hace alusión a la definición de Ulpiano, en la cual se considera al Derecho Público, como aquel que mira al Estado, y al Derecho Privado que es el referente al interés de los particulares.

---

<sup>1</sup> DE BUEN L, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo. I, Ed. Porrúa, México 2002, pág. 94.

Por lo que toca a la segunda se basa fundamentalmente en la idea que debe de hacerse la distinción en función del interés o del sujeto. Además de hacer la aclaración de que algunas ramas del Derecho no se pueden encuadrar en el Derecho Público o en el Derecho Privado y por lo tanto estas ramas las tendríamos que incluir en otros grupos, de lo que se deduce que aparte de los grupos ya mencionados existen otros.

En cuanto a las teorías negativas afirman que el derecho es único y que si éste se divide en dos esferas cada uno con propios y distintos caracteres formando dos sistemas cerrados, únicamente uno de ellos deberá de llamarse Derecho y el otro considerarse como extrajurídico.

Analizando lo referente al Derecho Social, se menciona que: "...La división se refiere exclusivamente al derecho positivo, no a la ciencia del Derecho; las normas jurídicas han sido objeto de ubicación por el bien que tutelan, por la relación que establecen o por la persona a la que van destinadas. El derecho positivo es el resultado necesario del medio político, económico y social en el que se desenvuelven..."<sup>2</sup>

A pesar de esto, algunos estudiosos del Derecho hablan de la existencia del Derecho Social. En el siglo XIX, Otto van Gierke consideró que el Derecho Social lo crearon las corporaciones y atiende al hombre en sus relaciones con el grupo social del que forma parte, por su actividad que trasciende en el orden económico. Otros sustentantes del Derecho Social son Georges Scelle (1922), George Gurvitch (1932) y Paul Pic (1939).

La clasificación del Derecho se refiere únicamente al derecho positivo, no a la ciencia del derecho. Las normas jurídicas se clasifican

---

<sup>2</sup> BRISEÑO RUIZ, Alberto Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, México, 1985, pág. 30.

tomando en cuenta el bien que tutelan, por la relación que establecen o por las personas a las que van destinadas.

Lo que da como resultado que el Derecho Positivo es la consecuencia necesaria del medio político, económico y social en el que las normas se desenvuelven.

Para entender el Derecho Laboral se debe de familiarizarse con los conceptos generales del mismo, así que comenzaremos con una idea general de cómo se entiende al Derecho y al trabajo tenemos que el concepto de trabajo, varía un poco, dependiendo de la cultura de cada país. Algunos lo consideran como un derecho, mientras que otros lo consideran como un deber.

El Maestro García Maynes define al derecho como: "...Un conjunto de normas impero-atributivas que imponen deberes y conceden facultades..."<sup>3</sup>

Sin embargo, el concepto de trabajo varía en cierta medida, de acuerdo al lugar en que se aplica, por ejemplo en la antes llamada URSS era "un deber y una causa de honor para todo ciudadano apto para el mismo, de acuerdo con el siguiente principio: "el que no trabaja no come". En la URSS se cumple con el principio del socialismo de: "...cada cual, según su capacidad; a cada cual, según su trabajo..."<sup>4</sup>

En nuestro México, tenemos que se considera al trabajo como un derecho y un deber social, esto de acuerdo con lo establecido en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo y dentro de la misma ley en el artículo 8 se estipula, que se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

---

<sup>3</sup> GARCÍA MAYNEZ Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Ed. Porrúa, México 2002, pág. 36.

<sup>4</sup> BRISEÑO RUIZ, Alberto, Óp. Cit., pág. 9

El autor Ernesto Krotschin considera que "...el derecho del trabajo es el conjunto de las normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector de la sociedad, el cual, principalmente, se circunscribe a las relaciones entre trabajadores y empleadores..."<sup>5</sup>

En otra opinión Guillermo Cabanellas establece que "...nuestra materia tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente..."<sup>6</sup>

Haciendo referencia en cuanto al papel que desempeña el Estado, Cabañellas no especifica en que aspecto puede fincarse la relación con el Estado. En cuanto a la parte en donde expresa las consecuencias mediatas e inmediatas, considero que al referirse a consecuencias se sobrentiende que son todas aquellas consecuencias que pueden suceder durante dicha relación, quedando por demás mencionar si son mediatas o inmediatas.

El jurista Mario de la Cueva afirma que "...el Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital..."<sup>7</sup>

En el mismo sentido, el doctor Trueba Urbina, define al Derecho del Trabajo de la forma siguiente: "es un conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e

---

<sup>5</sup>KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo, 3ª ed. Ed. De Palma, Argentina, 1987, pág. 1.

<sup>6</sup>BRISEÑO RUIZ, Alberto. Óp. Cit. Pág. 24.

<sup>7</sup>DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 2007, pág. 85

intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".<sup>8</sup>

Por último, se menciona la definición del profesor Alberto Briseño, la cual se refiere al Derecho del Trabajo como aquel "conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de los trabajadores".<sup>9</sup>

Como se observa en esta definición se encuentran elementos tales como: equilibrio, relación, patrón, trabajador, garantía, entre otros, mismos que se encuentran armoniosamente organizados, y según mi opinión, aportan el concepto más congruente a la materia, concepto que cumpliéndose de forma general y conforme a la ley, se verá reflejado en una buena producción y por ende, en un desarrollo a nivel nacional.

## **2.2. Fuentes del Derecho Laboral**

En principio se atenderá, brevemente, a la noción de lo que se entiende por fuente, para después exponer de forma concisa las fuentes del Derecho del Trabajo, basándonos para esto en la teoría tripartita; en la cual se contemplan fuentes históricas, formales y materiales.

La palabra fuente proviene del latín "fons", "fontis", que significa manantial de agua que brota de la tierra. Para Claude du Pasquier, quien opina que "el término fuente crea una metáfora bastante feliz, debido a que remonta a las fuentes de un río, lo que para él significa llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra; de manera semejante, examinar la fuente de una disposición jurídica

---

<sup>8</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 5ª ed. Ed., Porrúa, México 1980, Pág. 76.

<sup>9</sup> BRISEÑO RUIZ, Alberto Óp. Cit., pág. 46.

es buscar el sitio en que ha brotado de las profundidades de la vida social a la superficie del Derecho.<sup>10</sup>

En otro sentido, algunos estudiosos del Derecho como son: Francisco Geny y Julián Bonnecase han elaborado una clasificación de las fuentes del Derecho. Por ejemplo, el primero nos habla de lo dado y lo construido; refiriéndose a lo dado, como la actividad científica de conocimiento, de la adquisición de los datos de toda índole, materiales e inmateriales, que revelan la vida del hombre y de la sociedad pasada y presente, de esos datos se derivarán las normas para reglamentar la conducta jurídica del hombre; respecto a lo construido lo entiende como la actividad técnica que adoptará a la realidad social el resultado de la investigación para obtener las normas del Derecho positivo.

El segundo autor, es decir, Bonnecase se refirió a las fuentes materiales o sustanciales y fuentes formales; entendiendo a las primeras como las fuentes que proporcionan la sustancia o materia; las formales como aquellas que dan a la anterior una expresión ademada, es decir, la fórmula que la identifique y eleve a la categoría de una norma viva del Derecho positivo.

En la opinión del profesor García Máynez divide las fuentes en tres, por lo que tenemos: las fuentes reales, las fuentes formales y las fuentes históricas. Sobre las fuentes reales, también llamadas materiales o sustanciales: que son aquellos elementos y factores que determinan el contenido de las normas jurídicas, es decir, son las que surgen de las realidades nacionales, de las condiciones de trabajo en fábricas y talleres; de las necesidades materiales, educativas y culturales del trabajador y de su familia. Englobando todos estos aspectos como los fenómenos sociales.

---

<sup>10</sup> Maynez, García E. op. Cit. Pág. 52

En cuanto a las históricas: se definen como los elementos materiales que han llegado hasta nuestros días, elementos entre los que se encuentran: libros, escrituras, inscripciones, entre otros, los cuales encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, ejemplos notables de estas son: la tabla de amurabi; la ley de las doce tablas, entre otras.

Respecto de las fuentes formales: son aquellos procesos por medio de los cuales se crean las normas jurídicas, o las formas o maneras de ser, que deben adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo.

Por su parte el profesor Briseño señala como fuentes del Derecho del Trabajo:

- ✓ “La constitución, las leyes del trabajo y sus reglamentos, y los tratados internacionales debidamente aprobados;
- ✓ Los principios que resulten de dichos ordenamientos;
- ✓ Los principios generales del Derecho, de conformidad con la fórmula del artículo 14 de la Constitución General;
- ✓ Los principios de justicia social que sean consecuentes con el artículo 123 constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”<sup>11</sup>

Refiriéndose concretamente al Derecho del Trabajo Doctrinarios como Néstor De Buen y José Dávalos, consideran que las fuentes formales se encuentran contempladas en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, artículo del cual se desprenden como fuentes formales las siguientes:

---

<sup>11</sup> BRISEÑO RUIZ, Alberto, Óp. Cit., pág. 42.

- ✓ La Constitución, la Ley Federal del Trabajo sus Reglamentos, Tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 constitucional.
- ✓ La analogía, los principios generales que deriven de los ordenamientos anteriores;
- ✓ Los principios generales del Derecho.
- ✓ Los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 constitucional;
- ✓ La jurisprudencia;
- ✓ La costumbre; y
- ✓ La equidad.

Ahora mencionaremos algunas de las más trascendentes normas del derecho escrito:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Norma fundamental del país, dentro de la cual encontramos los derechos que tiene a su favor la clase trabajadora. Los cuales son llamados garantías sociales y se encuentran principalmente en el artículo 123. Sin embargo en este aspecto existen otros artículos constitucionales de suma importancia como son los artículos 5, 32 y 73 Fracción X. Dentro del artículo 5º encontramos la libertad para dedicarse a la actividad laboral que el individuo desee. En el artículo 32 se encuentra la preferencia de un trabajador mexicano sobre un extranjero en igualdad de circunstancias. Y en la fracción X del artículo 73 encontramos la facultad del Congreso de la Unión para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 constitucional.

Ley Federal del Trabajo. Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional y en la cual se establecen las normas que integran, junto con sus reglamentos el Derecho del Trabajo.

Los tratados. Conforme al artículo 133 de la Constitución y el artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo, los tratados son parte de la legislación laboral suprema del país, siempre y cuando hayan sido celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución.

Normas implícitas. Acerca de las normas implícitas señalaremos, que con ellas se busca realizar una integración de las leyes para cubrir las lagunas existentes en éstas. De esta forma nos encontramos con la analogía y los principios generales. La analogía consiste en aplicar una norma que prevea un caso semejante al que se intenta regular y para el cual no existe disposición expresa.

Principios Generales del Derecho. “Al respecto el maestro Preciado Hernández nos dice que: “son los principios más generales de ética social, derecho natural o axiología jurídica, descubiertos por la razón humana, fundados en la naturaleza racional y libre del hombre, los cuales constituyen el fundamento de todo sistema jurídico posible o actual”<sup>12</sup>.

Los principios generales del derecho son, de acuerdo a la definición proporcionada, criterios o entes de razón que expresan un juicio acerca de la conducta humana a seguir en cierta situación.

El fundamento de estos principios es la naturaleza humana racional, social y libre; ellos expresan el comportamiento que conviene al hombre seguir en orden a su perfeccionamiento como ser humano.

---

<sup>12</sup> [http://es.wikipedia.org/wiki/Principios\\_generales\\_del\\_Derecho](http://es.wikipedia.org/wiki/Principios_generales_del_Derecho)

El artículo 14 de la Constitución Federal vigente, señala que los juicios de orden civil deberán fallarse conforme a la letra o a la interpretación de la ley a falta de esta se fundará en los principios generales del derecho. Este reenvío, según Preciado Hernández, vincula nuestro derecho patrio a la mejor tradición iusnaturalista de la civilización occidental. También en artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, se hace un reenvío a los principios generales del derecho y a "la equidad", que es uno de ellos.

Como los principios generales del derecho son un elemento importante e imprescindible en la integración del derecho, se analizarán de una forma minuciosa en el siguiente punto.

Jurisprudencia. Por "...jurisprudencia se entiende las reiteradas interpretaciones que de las normas jurídicas hacen los tribunales de justicia en sus resoluciones, estas interpretaciones forman un conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los tribunales federales, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en pleno o por conducto de sus salas o por medio de los Tribunales Colegiados de Circuitos. Las resoluciones constituirán jurisprudencia cuando lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, siendo aprobadas por lo menos por ocho ministros, si se trata de jurisprudencia de pleno, o por cuatro ministros en los casos de jurisprudencia de las Salas."(Párrafo segundo del artículo 192 de la Ley de Amparo)

Costumbre. Es "un uso implantado en una colectividad y considerando por ésta como jurídicamente obligatorio".<sup>13</sup>

La Junta de Conciliación y Arbitraje, en cada caso en particular, determinará si se trata de una costumbre.

---

<sup>13</sup> GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Óp. Cit., pág. 61.

Equidad. Baltasar Cavazos opina sobre esta que “es un criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto, aplicando la jurisprudencia en casos individualizados y considerando a la justicia como el género y a la equidad como la especie.”<sup>14</sup>

### **2.3 Principios Generales.**

“Para el maestro Preciado Hernández, los principios generales del derecho son: los principios más generales de ética social, derecho natural o axiología jurídica, descubiertos por la razón humana, fundados en la naturaleza racional y libre del hombre, los cuales constituyen el fundamento de todo sistema jurídico posible o actual.

Así tenemos que los principios del derecho del trabajo son los puntos rectores o puntos de partida, que se anteponen a las normas, ya que éstas se reforman en torno a los principios”<sup>15</sup>.

“Los principios generales del derecho del trabajo son postulados de política jurídica laboral, que aparecen expresamente o tácitamente consagrados en sus normas...”<sup>16</sup>

En la concepción del profesor Arreaga, es que se enlistan los siguientes Principios Generales del Derecho de Trabajo:

#### **✧ IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS**

Principio establecido en la Norma Suprema, en su artículo 123, apartado “A”, fracción XXVII, el cual establece que serán

<sup>14</sup> DÁVALOS, José, Derecho Individual del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 2007, pág. 75.

<sup>15</sup> [http://es.wikipedia.org/wiki/Principios\\_generales\\_del\\_Derecho](http://es.wikipedia.org/wiki/Principios_generales_del_Derecho)

<sup>16</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, tomo I, Porrúa, México, 1976, pág. 113

condiciones nulas y no obligarán a los contratantes todas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero.

Este mismo principio lo retoma el artículo 5º fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice: "... no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: Renuncia por parte del trabajador, de cualquiera de los derechos y prerrogativas consignadas en las normas del trabajo".

#### ✧ **IGUALDAD A SALARIO IGUAL**

Principio que se encuentra en el artículo 123, fracción VII, el cual establece que para trabajo igual debe de corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Principio que va enfocado a prevenir desigualdades o un trato preferencial no solo respecto al salario sino de prestaciones en general, en aquellos casos cuando los trabajadores realicen el mismo tipo de trabajo.

Acontecimientos que pueden ser originadas cuando el patrón otorga concesiones especiales o un trato especial a algún trabajador en particular.

Por tal motivo y a efecto de prevenir conflictos y diferencias entre los trabajadores, es que se encuentra instituido este principio tanto en la constitución como dentro de la Ley Federal del Trabajo.

## ✧ ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

Principio de vital importancia, tanto para el trabajador, como para el patrón, debido a que la permanencia proporciona a este, una mejor aptitud y desarrollo dentro del trabajo, mismo que se reflejará en una mejor producción. Debido a que el trabajo, la mayoría de las veces constituye el único medio de subsistencia material para el y su familia.

Es por ello que las normas relativas a la estabilidad en el empleo tienen por objeto evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades, por lo que en términos generales “la estabilidad” es un freno o límite a la extinción del contrato de trabajo.

Por lo anterior nos adherimos al criterio de Mario de la Cueva cuando afirma que el derecho de la estabilidad es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace suspender su resolución únicamente a la voluntad del trabajador y excepcionalmente a la del patrón.

## ✧ LIBERTAD EN EL TRABAJO

Principio que se encuentra en el artículo 5º constitucional, estableciendo que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, es decir, que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le convenga sin más restricción que la de ser lícita.

⊗ **ANTE LA DUDA DEBE ESTARSE ANTE LO QUE BENEFICIE AL TRABAJADOR.**

Principio Que se encuentra contenido en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, el cual impone al Tribunal o a la autoridad laboral que en la interpretación de cualquier norma, relacionada con el Derecho del Trabajo por su naturaleza social, debe interpretarse en beneficio a los trabajadores, suplir sus deficiencias y reivindicar sus derechos.

⊗ **EL CONTENIDO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL ES EL MÍNIMO DE DERECHOS A FAVOR DEL TRABAJADOR.**

Principio, que a pesar de que no se encuentra contenido textualmente dentro de la legislación laboral, algunos estudiosos del Derecho del Trabajo mexicano coinciden en, que su contenido es el mínimo de Derechos a favor del trabajador, y que tiene por objeto proteger y tutelar a quien presta un trabajo. Por lo que estos derechos no pueden ser renunciados, pero si incrementados a través de la negociación individual o colectiva, por lo que cualquier contrato o relación de trabajo no puede contener cláusulas que se encuentren por debajo de estas.

## **2.4 Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones**

Para el desarrollo del presente punto es necesario comprender, en toda su amplitud las palabras “derecho”, “obligación” y, sobre todo la relación existente entre las mismas, para así visualizar ampliamente todo lo que atañe a los trabajadores y a los patrones.

La palabra “derecho” proviene de la voz latina “*dirigere*” que significa dirigir. En concordancia con otras opiniones dicha palabra deriva del vocablo latino “*regere*”, cuya connotación es ordenar. Por último la palabra “derecho” en sentido subjetivo, es la posibilidad de hacer, o de omitir, lícitamente algo.

Sin duda, al hablar de los derechos de trabajadores y patrones es este último significado el que nos interesa, debido a que se refiere a las posibilidades, que tienen tanto los trabajadores como los patrones de hacer o de omitir algo, siempre dentro de un marco normativo.

Por otra parte tenemos que la palabra “obligación” deriva del latín “*obligatio*”, la cual esta compuesta a su vez de “*ob*” que quiere decir *delante o alrededor* y “*ligatio*”, que significa atar y/o amarrar. Luego entonces la palabra “obligación” se traduce como atar al rededor de.

El nexo que existe entre estas dos palabras concierne al marco jurídico, debido a que los preceptos del derecho son normas imperativo-atributivas, y como tal impones deberes y, correlativamente, conceden facultades<sup>17</sup>, esto es, que no se puede pensar en un derecho sin que conlleve una obligación.

Después de analizar los conceptos anteriores, se pasará a discurrir los derechos y obligaciones que tienen los trabajadores y los patrones en las relaciones laborales.

#### **a) Patrón.**

Sobre el presente tema el catedrático Muñoz Ramón establece que “El contenido de la relación del trabajo está formado por la

---

<sup>17</sup> Facultades, como derechos subjetivos, no como capacidad o aptitud.

suma de derechos y deberes que las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, les otorga e impone, recíprocamente a los patrones y trabajadores y a éstos entre sí”.<sup>18</sup>

Posteriormente agrega que los derechos y los deberes que integran el contenido de las relaciones individuales de trabajo se les conocen como “condiciones de trabajo”, mismas que a continuación se analizan.

La Ley Federal del Trabajo, en su Título cuarto denominado “derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones” establece en el artículo 132, las obligaciones de los patrones, de lo cual se desprende lo siguiente:

**El cumplimiento de normas aplicables en las empresas.** El patrón debe cumplir lo establecido en las normas de trabajo que se apliquen a su empresa o establecimiento.

**El pago de salarios e indemnizaciones.** Se realiza siguiendo los lineamientos que establece la Ley Federal Del Trabajo y de conformidad con las normas jurídicas vigentes en la empresa o establecimiento.

**Proporcionar útiles y materiales.** Al respecto el patrón tiene la obligación de:

- ✓ Entregar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
- ✓ Entregar los útiles e instrumentos en buen estado y de calidad.
- ✓ Reponerlos cuando sea necesario: y
- ✓ No exigir indemnización por su desgaste natural.

---

<sup>18</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto, op. Cit., pág. 97.

Algunos autores opinan que en aquellos casos cuando el patrón no cumpla con haber entregado el material y útiles a los trabajadores de acuerdo con los lineamientos anteriores, esto puede dar lugar a que el trabajador rescinda su contrato individual de trabajo con fundamento en la fracción IX del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

**Proporcionar local para la guarda de instrumentos.** El patrón tiene la obligación de proporcionar un local seguro para que los trabajadores pueden guardar los instrumentos que usan en su trabajo, los cuales deberán ser propiedad del trabajador y deban de permanecer dentro del lugar donde se realice el trabajo.

El incumplimiento del patrón a dicho deber trae aparejada la consecuencia de tener que indemnizar al trabajador por el deterioro o extravío de los útiles e instrumentos.

Los instrumentos y útiles de trabajo no podrán ser retenidos por el patrón a título de indemnización, garantía o por cualquier otro motivo.

**Proveer de asientos y sillas.** En los centros de trabajo en donde por la misma naturaleza del trabajo que se desempeña se puede y requiere proveer de asientos a cada uno de los trabajadores, el patrón tendrá la obligación de proporcionar el número de asientos para los trabajadores.

**Guardar consideraciones a los trabajadores.** La fracción VI del artículo 132 de la multicitada Ley, encierra el principio de la dignidad humana al señalar que el patrón debe de respetar al trabajador y no maltratarlo física ni moralmente. Ya que el trabajador por muy modesta que sea su condición física, social o económica es digno de respeto y consideración. Y como señala el artículo 3º de la misma ley “el trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta”; y por

consiguiente no existe ninguna razón para denigrar o humillar al trabajador, ya sea de forma emocional o física, basta con aplicar la frase de Pufendorf Hegel "se persona y considera a los demás como personas".

El incumplimiento de esta obligación por parte del patrón abre la posibilidad de que el trabajador opte por separarse del trabajo por causa imputable al patrón de conformidad con lo dispuesto en la fracción II del artículo 51 de la Ley en comento.

**Constancia de salario y trabajo.** El patrón a solicitud del trabajador, expedirá una constancia quincenal o semanal del número de días trabajados y del salario percibido.

**Constancia de servicios prestados.** El patrón tiene la obligación de expedir una constancia escrita relativa a los servicios prestados por el trabajador. Dicha constancia la expedirá a petición del trabajador o cuando este se separe de la empresa y dentro del término de tres días, sin que la misma, constancia, constituya una carta de recomendación necesariamente.

**El permiso para el cumplimiento de deberes cívicos.** Al respecto el legislador tomando en cuenta lo establecido en el artículo 5º de la Constitución Suprema, plasmo en la fracción IX del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, la obligación de que el patrón le permita cumplir con los derechos cívicos que tiene el trabajador, de esta forma, el trabajador podrá participar en el voto de elecciones populares y cumplir con los servicios de jurados, electores y censales.

**Permisos para el desempeño de comisiones.** El trabajador tiene la posibilidad de cumplir con sus compromisos sindicales o del Estado, sin que ello afecte su estabilidad en el trabajo; estos deberes pueden ser accidentales o permanentes. Y a la vez el trabajador tiene la obligación de avisar al patrón de dicha situación así como de

compensar el tiempo, con un tiempo igual de trabajo efectivo o estar consiente de que el patrón esta en su derecho de descontarle dicho tiempo.

Sin embargo, el patrón, tiene la obligación de permitirle al trabajador ausentarse de su trabajo para realizar comisiones sindicales o del Estado y en el caso de comisiones permanentes respetarle al trabajador su lugar hasta seis años. El número de trabajadores para tal comisión no deberá exceder a tal grado que llegue a afectar la buena marcha del establecimiento. En los casos de comisiones permanentes, el patrón podrá contratar un sustituto del trabajador; y en su caso, si excede de los seis años de tolerancia para que el trabajador se incorpore a su trabajo y no lo hiciera, el patrón puede rescindirle sin responsabilidad.

**Dar aviso de vacantes.** El patrón tiene la obligación de dar aviso al sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, de los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que se deban cubrir.

**Establecer y sostener escuelas.** El patrón debe de crear y sostener escuelas de conformidad con lo que establezcan las leyes y la Secretaría de Educación Pública.

La Constitución Federal, en su artículo 123 apartado "A" fracción XII párrafo primero señala que las negociaciones (empresas agrícolas, industriales, mineras o de cualquier otra clase de trabajo), situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad".

**Alfabetización de los trabajadores.** El analfabetismo es un problema que afecta el desarrollo de cualquier país, motivo por el cual se ha buscado la forma de enfrentarlo. Por lo tanto el patrón tiene la obligación de contribuir con las Autoridades del Trabajo y de

la Educación de acuerdo con lo establecido en las leyes y su reglamento con la intención de lograr la alfabetización de los trabajadores.

**Otorgamiento de becas.** Este renglón se encuentra estrechamente ligado al anterior, pues también tiene que ver con la educación, la cual como antes ya se había dicho, es de suma importancia para el desarrollo de todo el país. Motivo por el cual, el legislador se propuso que el patrón contribuya con el impulso de la educación tanto para sus trabajadores, como para algunos de los hijos de éstos, la ley establece que el patrón tiene la obligación de hacer por su cuenta los gastos para sostener los estudios de un trabajador o hijo del primero en estudios técnicos, industriales o prácticos; ya sea en el territorio mexicano o en el extranjero. Dicha obligación es procedente en los casos en que el patrón tenga a su servicio más de cien trabajadores y menos de mil, los cuales serán seleccionados por el patrón y los trabajadores tomando en cuenta su dedicación, cualidades y aptitudes.

En los casos en que excedan de más de mil trabajadores el patrón estará obligado a sostener a tres becarios.

Y al finalizar sus estudios el becario, prestará al patrón sus servicios, mínimo durante un año.

**Capacitación y adiestramiento.** En nuestra época se presentan continuos cambios en diferentes aspectos de la vida diaria, muestra de ello se observa en el campo industrial y tecnológico, ya que<sup>3</sup> la ciencia permite una constante evolución. Y como consecuencia de tales cambios nos enfrentamos ante la imperiosa necesidad de mantenernos al día, es decir, buscar actualizar nuestros conocimientos con respecto a todo aquello que nos permita desenvolvemos satisfactoriamente en nuestro trabajo y ser

competitivos en el campo laboral, lo cual nos traería mayores oportunidades laborales así como una satisfacción propia. Por este motivo es que resulta importante que el trabajador cuente con los medios necesarios para adquirir los conocimientos imprescindibles que le permitan actualizarse para convertirse en un trabajador competitivo.

Y es aquí donde resulta indispensable la capacitación y el adiestramiento del trabajador. Y al respecto la Ley Federal del Trabajo establece la obligación que tiene el patrón para capacitar y adiestrar a sus trabajadores siguiendo los programas y planes formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato o sus trabajadores; y los aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El lugar donde se impartirá la capacitación lo convendrá el trabajador y el patrón, especificando si será dentro del centro de trabajo o en un lugar distinto a éste. El horario e que se impartirá la capacitación será generalmente durante la jornada de trabajo. Y en cuanto a la duración el artículo 153, fracción I de la Ley Federal del Trabajo expone que no serán periodos mayores de cuatro años.

**Las instalaciones de acuerdo con los principios de seguridad e higiene.** El patrón tiene el deber de cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos con la finalidad de prevenir accidentes dentro de los centros de trabajo o en aquellos lugares en que se realice el mismo.

**Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene.** El patrón deberá de tener medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios. Así como también deberá de dar aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

**La difusión de las medidas de seguridad.** Este renglón se desprende del anterior y por tanto únicamente cabe hacer un pequeño comentario. En el anterior punto se refería a la obligación que tiene el patrón de acatar las disposiciones de seguridad e higiene que la ley establece, y este punto se refiere a la obligación del patrón de difundir y colocar en lugares visibles las disposiciones contenidas en los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

**Proporcionar los medicamentos profilácticos.** El patrón tiene la obligación de otorgar a sus trabajadores medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria únicamente cuando se presente alguna enfermedad tropical o endémica y exista peligro de epidemia.

**Establecimiento de mercados y servicios municipales.** El legislador contemplando la situación de aquellos centros rurales de trabajo en donde se tiene más de doscientos pobladores y que se encuentran a una distancia mayor de cinco kilómetros de la población más cercana. Estableció que en tales casos el patrón tiene la obligación de destinar un terreno que tenga mínimo cinco mil metros cuadrados, el cual será dedicado a la construcción de mercados públicos, edificios para servicios municipales y centros recreativos.

**Oficinas sindicales.** El patrón se encuentra comprometido a proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores.

**Descuentos sindicales.** Realizar las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias.

**Descuentos para sociedades.** Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro.

**Consentir en la supervisión.** Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten.

**Apoyar actividades deportivas y culturales.** Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables, esto con el fin de que los trabajadores cuenten con espacios apropiados para el esparcimiento y desarrollo libre de sus inclinaciones y aptitudes.

**Realizar los descuentos para el Fondo Nacional de la Vivienda y otros préstamos otorgados al trabajador.** Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, de la Ley Federal del Trabajo, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores.

**Facilitar la asistencia necesaria a las madres trabajadoras.** Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

**Participar en la integración y funcionamiento de comisiones.** De acuerdo con lo establecido por la ley se formarán comisiones para solucionar problemas y/o mejorar las condiciones de trabajo.

## **b) Trabajador**

Para completar el panorama de la relación laboral, se deben tener en cuenta las obligaciones del trabajador, quien aporta la

energía de su trabajo, primera obligación del trabajador y principal base de la relación, a cambio del pago de un salario. Sin embargo, existen otras obligaciones inherentes o derivadas directa y necesariamente, mismas que se deben de observar para la sana relación laboral.

El artículo 134 del Capítulo segundo, Título cuarto de la Ley Federal del Trabajo, establece las siguientes obligaciones para los trabajadores.

**Acatar los ordenamientos acordados.** Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.

**Respetar las providencias de protección.** Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

**Realizar las actividades laborales con orientación.** Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

**Laborar con diligencia.** Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

**Participar imprevistos al patrón.** Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

**Cuidar y devolver herramientas y suministros no utilizados.** Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, al disolverse la relación de trabajo.

**Guardar comportamiento apropiado en la jornada laboral.** Observar buenas costumbres durante el servicio.

**Proporcionar ayuda a compañeros.** Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

**Formar parte de corporaciones.** Integrar los organismos que establece la ley.

**Tener disponibilidad para los exámenes médicos.** Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, así como informar al patrón de padecimientos contagiosos que padezca, el trabajador, tan pronto lo sepa.

**Notificar insuficiencias nocivas.** Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

**Obligación de no divulgar secretos empresariales.** Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

**Obligación de no realizar actividades peligrosas.** Para no poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o de terceras personas, el trabajador no debe de ejecutar ningún acto que conlleve riesgos innecesarios.

**Asistir regularmente a desempeñar el trabajo.** Para poder faltar a sus labores, el trabajador debe justificarse u obtener permiso del patrón.

**Obligación de no sustracción.** El trabajador tiene prohibido, por ley, sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo, materia prima o elaborada.

**Obligación de asistir a laborar en óptimas condiciones.** El trabajador no se debe presentar a trabajar, en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

**Obligación de no portar armas.** La portación de armas esta estrictamente prohibida durante la jornada laboral, sin embargo, cuando la naturaleza del trabajo lo exija, no existirá inconveniente para ello, por otra parte, se exceptúan a esta disposición los punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

**Obligación de no suspender labores, realizar colectas o propagandas ni disponer de herramientas o materia prima.** Para suspender las actividades propias del trabajo se debe contar con el permiso del patrón. Asimismo el trabajador no debe de realizar colectas ni propagandas en el lugar de trabajo ni usar las herramientas, materias primas o útiles proporcionados por el patrón, con un fin distinto para aquél a que están destinados.

## **2.4 Condiciones de trabajo.**

Para dar un panorama global de la materia analizada, mencionaremos de manera general el presente tema. Se entiende "...por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los

establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".<sup>19</sup>

José Dávalos lo define de la siguiente manera "Las condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral."<sup>20</sup>

Se considera la base y fin del Derecho del Trabajo, al conjunto de normas que establecen las condiciones de trabajo, ya que estas aseguran de forma inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso.

Estas normas surgen de las exigencias de la vida diaria y, su finalidad es elevar la condición de vida de los trabajadores, colocándolo en un plano donde pueda aspirar a la cultura.

La Ley Federal del Trabajo, dedica a este tema su Título Tercero denominado precisamente "Condiciones de Trabajo", mismo que contiene las normas relativas a la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, normas protectoras y privilegios del salario y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

El siguiente análisis de las Condiciones de Trabajo, se realiza en base a la Ley Federal del Trabajo y los principios que los rigen.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 56 que las Condiciones de Trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las señaladas en la ley y serán proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales. Por ningún motivo deberá haber discriminación o diferenciación por motivos tales como raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, observando únicamente las modalidades expresadas en la ley.

---

<sup>19</sup> De la CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 21ed. Editorial Porrúa, México 2007, pág. 266.

<sup>20</sup> DÁVALOS, José, op. Cit., pág.179.

En el artículo 57 se otorga la facultad, al trabajador y/o al patrón para solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las Condiciones de Trabajo, en el momento en que estas no cumplan con sus fines económicos o por jornada excesiva.

#### **2.4.1 Jornada de Trabajo**

El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Definición de "jornada de trabajo" aportada por el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, misma que implica el principio de jornada humanitaria, debido precisamente a que el trabajador de nuestros días necesita cubrir exigencias familiares, sociales y culturales, mismas que al no ser satisfechas, abatirían su condición de ser humano. Por tanto la jornada humanitaria no puede ser mayor de ocho horas, al respecto la ley usa el término *jornada máxima*.

Nuestra legislación distingue tres jornadas de trabajo en las cuales la jornada laboral es diferente, la primera es la jornada diurna, de seis a veinte horas, en la cual, se aplica el concepto de jornada máxima, debido a que consta de más tiempo, pues comprende ocho horas; la segunda es la jornada nocturna de veinte a seis horas, en esta la jornada de trabajo es de siete horas; la tercera es la mixta, la cual comprende periodos de tiempo diurno y nocturno, con la salvedad de que de este último abarque menos de tres horas y media ya que si comprende las tres horas y media o más se considerará nocturna. La duración de la jornada mixta es de siete horas y media.

Al fijar la jornada de trabajo se debe tomar en cuenta la fracción tercera del artículo quinto, de la multicitada ley, el cual

establece que la jornada de trabajo será inhumana por lo notoriamente excesiva, por lo que esta queda prohibida.

Durante la jornada continua de trabajo, el trabajador dispondrá de un descanso, de por lo menos treinta minutos, tiempo que esta incluido en las horas de la jornada, ya que no es un descanso caprichoso, sino que sirve al trabajador para tomar alimentos y relajarse. Esta medida ayuda a reducir los accidentes de trabajo por el cansancio natural del organismo. En el caso de que el trabajador no pueda salir del lugar de trabajo en el lapso de descanso, el tiempo correspondiente le contará como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

### **Prolongación de la jornada de trabajo.**

En el punto de las obligaciones del trabajador se comento, que este debe de prestar auxilio en caso de siniestro o riesgo inminente que pongan en peligro su vida, la de compañeros, la del patrón o la existencia misma de la empresa. Este auxilio se realiza con trabajos de emergencia, por los cuales se puede prolongar la jornada de trabajo, pero solamente por el tiempo indispensable para evitar estos males.

Otro supuesto por el cual se prolonga la jornada laboral es por circunstancias extraordinarias, que pueden ser de carácter técnico o económico. A este respecto Mario de la Cueva menciona "Damos el nombre de jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo, a la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón".<sup>21</sup>

La jornada extraordinaria no debe ser un acto arbitrario por parte del patrón, sino por necesidades de la empresa, pues solamente

---

<sup>21</sup> Ídem, pág. 279.

entonces puede justificarse la flexión del principio de la jornada máxima. La norma que dispone la prolongación de la jornada laboral también establece el límite de la misma. Por lo que no se puede prolongar por más de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Tiempo que se retribuirá con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Por último la multicitada ley establece que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido. Y en caso de que la jornada extraordinaria excediera del tiempo permitido, se tendrá que retribuir con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, Esto sin perjuicio de las sanciones a que se haga acreedor el patrón por tal excedencia.

#### **2.4.2 Días de descanso**

“El descanso es una necesidad fisiológica, debido a que el cuerpo necesita regularmente un lapso de tiempo, para reponerse de la fatiga del trabajo cotidiano y preservar así la salud, tanto física como mental, por otro lado contribuye a la convivencia familiar, proporciona, al trabajador, la oportunidad de desarrollarse social y culturalmente y, de celebrar ciertos acontecimientos históricos o tradicionales...”<sup>22</sup>

La Ley Federal del Trabajo contempla el descanso semanal y el descanso obligatorio, el primero lo regula en el artículo 69, en el cual dispone que el trabajador disfrutara de un día de descanso, por lo menos, por cada seis días de trabajo, con goce de salario integro.

---

<sup>22</sup> De la CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 21ª ed. Ed. Porrúa, México 2007, pág. 286.

La regla general procura que el día de descanso sea el domingo, sin embargo, en los casos en que la naturaleza del trabajo requiera trabajo dominical, los trabajadores y el patrón tienen la libertad de fijar de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar del descanso semanal. Sin embargo el trabajador que labore en domingo tendrá derecho a percibir una prima del veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Los trabajadores que no presten su servicio todos los días de la semana a un mismo patrón, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculado sobre el salario de los días en que hubiese trabajado.

Debido a que el trabajador no está obligado a trabajar en sus días de descanso, el patrón al requerir sus servicios, en los días mencionados tendrá que retribuirlos con un salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario que le corresponda por el descanso.

**El descanso obligatorio.** Este proporciona, al trabajador, la oportunidad de celebrar ciertos acontecimientos históricos de trascendencia nacional y de cumplir con obligaciones cívicas.<sup>23</sup> Por lo que la Ley Federal del trabajo, en el artículo 74 enlista los días de descanso obligatorio.

- \* El 1o. de enero;
- \* El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- \* El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- \* El 1o. de mayo;
- \* El 16 de septiembre;

---

<sup>23</sup> Ídem. Pág. 288.

- \* El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- \* El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- \* El 25 de diciembre, y
- \* El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Cuando sea necesario trabajar en los días antes citados, los trabajadores y los patrones, podrán determinar de común acuerdo el número de trabajadores que se deberá presentar a laborar, en el caso de que no se llegará a ningún acuerdo será la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje la que resuelva. De esta forma los trabajadores quedan obligados a prestar los servicios, con el derecho de percibir, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

### **2.4.3 Vacaciones**

Vacación. (Del latín *vacatio*.) Suspensión temporal de una actividad corriente. Como el trabajo o los estudios // Período de tiempo que dura la suspensión mencionada.<sup>24</sup>

**Finalidad.** Aparte de contribuir a conservar la salud de todo trabajador, restituye, a este, su energía y el gusto por su trabajo, ya que un descanso prolongado relaja la tensión nerviosa, aparte de que brinda la posibilidad de conocer y disfrutar museos y diferentes

---

<sup>24</sup> Gran Diccionario Enciclopédico McGraw-Hill, Ed. Grafos, S.A Barcelona, España 2002, pág. 1757.

lugares de nuestro país, intensificando las relaciones familiares y sociales.<sup>25</sup>

Duración del periodo vacacional. El criterio de aumentar los días de vacaciones con los años de servicio, surge en la Organización Internacional del Trabajo, este mismo criterio es que aplica La Comisión Federal del Trabajo. Así el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, establece las reglas para que los trabajadores puedan disfrutar de por lo menos seis días continuos de vacaciones pagadas.

Para los primeros seis días de vacaciones se requiere haber concluido un año de servicio, el aumento del periodo vacacional se da, en los primeros cuatro años, en dos días por año, a partir del quinto se aumentan dos días por cada cinco años de servicio.

Lo anterior se puede resumir en el siguiente cuadro:

Años de antigüedad	Días de vacaciones
1	6
2	8
3	10
4	12
5 a 9	14
10 a 14	16
15 a 19	18
20 a 24	20 etc.

En el caso de trabajos de temporada o discontinuos las vacaciones serán proporcionales al número de días trabajados en el año.

Como las vacaciones proceden de una exigencia de la naturaleza humana, el artículo 79 de la multicitada ley dispone que estas no puedan compensarse con una remuneración, es decir, que el patrón debe otorgar forzosamente el periodo vacacional, ya que no hay pago que las sustituya.

---

<sup>25</sup> De la CUEVA, Mario, op.cit. pág. 290

El trabajador tendrá derecho a una remuneración económica, únicamente cuando se termina la relación de trabajo antes de que se cumpla el año de servicio, en cuyo caso será proporcionada al tiempo de servicio prestado.

El artículo 80 otorga al trabajador el derecho de recibir una prima de por lo menos el veinticinco por ciento del salario que le corresponda durante el periodo de vacaciones. El periodo vacacional se deberá conceder dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio, para lo cual el patrón entregará al trabajador una constancia en la cual se especifique el periodo vacacional que le corresponde de acuerdo a su antigüedad.

#### **2.4.4 Salario**

Salario. (Del latín *solárium*) Estipendio, paga o remuneración. Cantidad de dinero con que se retribuye a trabajadores manuales.<sup>26</sup>

El salario o remuneración, es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado. El empleado recibe un salario a cambio de poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

La definición jurídica del salario la proporciona el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dice:

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

Ahora bien este se integra como lo determina el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo:

---

<sup>26</sup> Gran Diccionario Enciclopédico, op. Cit. pág. 1574.

“... con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

La multicitada ley en su artículo 83 establece las formas en las cuales se puede fijar el pago del salario:

- Por unidad de tiempo. La retribución se computa de acuerdo al número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.
- Por unidad de obra. “En lenguaje corriente salario a destajo, y es aquél en que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador.”<sup>27</sup> Es decir, La retribución se computa en función de los resultados del trabajo que realice el trabajador.
- Por comisión. La retribución se establece de acuerdo a los bienes o servicios que el trabajador venda.
- A precio alzado se determina en función de la obra que el patrón se propone ejecutar, cabe mencionar que esta forma de pago combina los salarios por unidad de tiempo y por unidad de obra
- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo a las disposiciones de la ley; para fijar el importe del salario se tomaran en consideración la cantidad y la calidad del trabajo.

---

<sup>27</sup> De la CUEVA, Mario. Op. Cit., pág. 305

## **Salario Mínimo**

La fracción VI del artículo 123 constitucional se refiere al salario mínimo, y da la pauta para que la Ley Federal del Trabajo establezca los lineamientos que este debe seguir. De esta forma el artículo 90 de la legislación laboral define al salario mínimo como: "... la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo."

El segundo párrafo de este mismo artículo establece que: "El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos."

### **a) Salario Mínimo General**

Analizando el artículo 91 de la mencionada ley encontramos que el concepto de salario mínimo se bifurca en dos sentidos distintos. Por lo que en el mencionado artículo se distingue el salario mínimo general y el salario mínimo profesional, en este apartado analizaremos el primero, es decir el salario mínimo general, del cual el artículo citado dispone que, se aplicará en una o varias áreas geográficas, las cuales pueden extenderse a una o más entidades federativas.

Por otro lado el artículo 92 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "Los salarios mínimos generales regirán a los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales."

"Los salarios mínimos generales, según se desprende de su denominación, son la cantidad menor que puede pagarse a un

trabajador por su trabajo en una jornada, de lo que se deduce que los salarios mínimos generales, son los que corresponden a los trabajos más simples.”<sup>28</sup>

## **b) Salario mínimo profesional**

La segunda parte del artículo 91 de la multicitada ley, dispone que los salarios mínimos podrán ser profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Y el artículo 93 establece que: “Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

De lo anterior se deduce que los salarios mínimos profesionales se distinguen de los salarios mínimos generales, únicamente en que estos son la base, mientras que los primeros, se elevan sobre el salario mínimo general para cubrir la capacidad y destreza que exige cada profesión, pero sin perder su característica de salario mínimo, por lo que las normas constitucionales y legales se aplican por igual a las dos formas.<sup>29</sup>

Es importante mencionar, que para fijar los salarios mínimos y determinar la división de la República en áreas geográficas existe la Comisión Nacional, la cual tiene una representación tripartita que se integra por representantes del gobierno, de los patronos y de los trabajadores; misma que se puede auxiliar de las Comisiones especiales de carácter consultivo para un mejor desempeño.

---

<sup>28</sup> De la CUEVA, Mario, Op. Cit., pág. 316.

<sup>29</sup> Ídem, pág. 314.

El artículo 97 de la multicitada ley protege al salario mínimo, estableciendo que estos "...no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y

II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

"Como se observa en el artículo analizado, la protección al salario es absoluta, esto porque es considerado como la fuente de

una vida humana para el trabajador y su familia, principio respetado siempre por las leyes y las autoridades del trabajo”.<sup>30</sup>

### **c) Participación de los trabajadores en las Utilidades de las empresas**

El Segundo párrafo el artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo, menciona que se considera utilidad de cada empresa la renta gravable, esto de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, es una disposición constitucional, contemplada en la fracción IX del artículo 123, y reglamentada en el Capítulo VIII de la Ley Federal del Trabajo.

La Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las empresas determinará el porcentaje en que participarán los trabajadores en las utilidades de las empresas. Esto lo determinará, después de realizar los estudios e investigaciones necesarios con el propósito de saber las condiciones generales de la economía nacional; también tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales. Dicho porcentaje podrá ser revisado por la Comisión Nacional de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

Por su parte los trabajadores podrán objetar la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de acuerdo a lo siguiente:

---

<sup>30</sup> Ídem, pág. 320.

- \* El patrón tiene un término de diez días, contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, para entregar a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que el patrón presente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, según lo dispuesto por las leyes fiscales, quedarán a disposición de los trabajadores, durante treinta días en las oficinas de la empresa y en la Secretaría.

Los trabajadores no podrán dar a conocer a terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos.

- \* Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo del trabajo o la mayoría de los trabajadores de la empresa podrán presentar ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones pertinentes.
- \* La Secretaría antes mencionada dictará la resolución definitiva, la cual no podrá ser recurrida por los trabajadores.
- \* El patrón contará con los siguientes treinta días, para dar cumplimiento a la resolución definitiva, independientemente de que la impugne. Si el resultado de la impugnación varia a favor del patrón, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades que les correspondan a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

En el caso de que los trabajadores hayan objetado la resolución y esta se encuentre en trámite, aún después de los sesenta días siguientes a la fecha en que se deba pagar el impuesto anual, se realizará el reparto de utilidades.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, incremente el monto de la utilidad gravable sin haber mediado objeción de los trabajadores o ya haber sido resuelta ésta; dicho

reparto adicional se hará dentro de un término subsecuente de sesenta días contados a partir de la fecha en que se notifique la resolución. Si el patrón impugna dicha resolución se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

Las utilidades se les repartirán a los trabajadores de acuerdo a lo establecido en el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo. El cual establece que: "La utilidad se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año. (Entendiéndose como salario únicamente la cantidad que el trabajador perciba en efectivo).

La participación de cada trabajador se determina de acuerdo a las normas que establece el artículo 125 de la multicitada ley:

- \* Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga;
- \* Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo;
- \* Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen conveniente, dentro de un término de quince días; y

- \* Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días.

Existen algunos casos concretos, en los cuales la ley permite que las empresas queden exentas de la obligación de repartir utilidades, de acuerdo a lo establecido en el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo.

Por último mencionaremos las normas a la que se debe ajustar el reparto de utilidades, mismas que establece el artículo 127 de la multicitada ley:

- \* Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;
- \* Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.
- \* El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;
- \* Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

- \* En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;
- \* Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y
- \* Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

Es pertinente mencionar que la misma ley dispone que no se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia. Ni se computará como parte del salario, la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, para los efectos de las indemnizaciones que deben pagarse a los trabajadores. Y el derecho que tienen los trabajadores a participar en las utilidades no implica facultad alguna para intervenir en la dirección o administración de la empresa.

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **LA MUJER TRABAJADORA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL**

El presente capítulo desglosa, de manera abreviada, la evolución del trabajo femenino en el campo jurídico, analizando desde su protección constitucional en el artículo 123 hasta la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1979, y sus reformas. Así mismo se da un enfoque de cómo ha evolucionado la sociedad, visualizado a la mujer y a su trabajo de diferente manera, ya que el trabajo de la mujer se ha regulado, atendiendo a las necesidades de la época, siempre buscando lo mejor para la trabajadora.

#### **3.1 Constitución Federal de 1917**

Las condiciones del pueblo mexicano durante la conquista española, y después durante su independencia era muy difícil, ya que en el primer caso los nativos americanos eran explotados y tratados de una forma inhumana por los españoles; y en el segundo continuaban siendo explotados por los hacendados o empresarios. Esta situación los llevo a levantarse en armas, dando nacimiento a la Revolución Mexicana en 1910; y como consecuencia de este movimiento intelectual y armado, surge la inquietud del constituyente de esa época para reformar la Constitución de 1857, sin embargo, debido a las condiciones políticas y sociales del momento, el 5 de febrero de 1917 fue promulgada en Querétaro la Constitución que rige actualmente.

Indispensable es, hacer mención de la Constitución en el presente capítulo, en virtud de que constituye la ley suprema del país y que de ella emanan las leyes secundaria, así encontramos los

fundamentos del capítulo Quinto de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se reglamenta el trabajo de las mujeres.

En este sentido, iniciaremos por recordar que actualmente el artículo 1 de la Suprema Ley en comento, menciona que todo individuo goza de las garantías que le otorga la Constitución.

Por su parte el artículo 4 decreta la igualdad que tiene el hombre y la mujer ante la ley.

Especialmente en el aspecto laboral, tenemos que el artículo 5 de la Constitución dispone que a ninguna persona, se le pueda impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que desee realizar, siempre y cuando sea lícito.

Por otro lado el título sexto, del mismo ordenamiento, titulado "DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL", contiene las normas referentes al Derecho del Trabajo.

El título en estudio comienza con el artículo 123, mismo que alude al derecho que tiene toda persona al trabajo digno y socialmente útil. Confiriendo la facultad de expedir leyes sobre el trabajo al Congreso de la Unión.

El apartado "A" regirá las relaciones de trabajo entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de manera general los contratos laborales existentes. (En este punto es importante mencionar que no se menciona el contrato por honorarios).

Remitiéndose a Los debates que sostuvieron los legisladores, en la creación del artículo 123, y dadas las circunstancias en que se prestaba el trabajo femenino, los legisladores creyeron conveniente implementar una serie de medidas que, otorgan protección a la mujer y para ello se consideraron los siguientes puntos:

- ✓ En lo relacionado a la jornada de trabajo se prohibió a las mujeres el trabajo nocturno en fábricas, talleres industriales y

establecimientos comerciales, así como el trabajo en tiempo extra.

- ✓ En el periodo de los tres meses anteriores al parto las mujeres no realizarían trabajos que constituyeran un esfuerzo físico considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarían de un descanso, debiendo percibir su salario integro, conservar su empleo y los derechos que hubiera adquirido por su contrato. Y en el período de lactancia, tendrían dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar al recién nacido.

Posteriormente se adiciono a éstas medidas, lo concerniente a las labores peligrosas e insalubres, quedando el texto constitucional de la manera siguiente:

II. “La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años; queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

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

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales. En ningún caso extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos".

Las fracciones anteriores resultaron ser un precedente en cuanto a la protección que se le dio a nivel constitucional al trabajo femenino, sin embargo, dichas consideraciones fueron realizadas siguiendo el criterio tradicional imperante de esa época, basado en la supuesta debilidad física y mental de la mujer, que se le consideraba junto con los menores el grupo más desfavorecido de la sociedad sujetos de una tutela especial.

### **3.2 Ley Federal del Trabajo de 1931**

"Correspondió al presidente provisional Emilio Portes Gil, Formular un proyecto de reforma constitucional, que una vez aprobado por el Congreso de la Unión (DOF del 6 de septiembre de 1929) modificó la fracción X del artículo 73 y el preámbulo del artículo 123, para el efecto de que sólo el Congreso de la Unión pudiera dictar leyes en materia del trabajo."<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> De Buen Néstor, Op. Cit., pág. 130

Así fue que surgió el llamado “Proyecto Portes Gil”, del Código Federal del Trabajo, sin embargo este fue rechazado por las ideas contenidas.

“La necesidad de una Ley definitiva que diera certeza y seguridad jurídica tanto a los obreros como a los patrones fue la constante inquietud que privó en los años 1930-1931. Con objeto de dar repuesta a esa inseguridad, siendo presidente de la república Pascual Ortiz Rubio, se formó una comisión bajo la dirección de Aarón Sáenz, secretario de Industria, Comercio y Trabajo, para elaborar un proyecto. El referido trabajo se presentó a discusión a los colaboradores de la Presidencia; para tal efecto se reunieron en el castillo de Chapultepec para discutir la Ley del Trabajo los Señores Pascual Ortiz Rubio, presidente de la república y demás colaboradores del gobierno”<sup>2</sup>

Por último la Cámara de Diputados aprobó el proyecto y el 13 de agosto fue aprobado por la Cámara de Senadores.

Este proyecto buscó adecuarse a la realidad de su tiempo, cuidando las disposiciones de las leyes de los Estados, reglamentarias del artículo 123 de la Constitución, cuya aplicación produjo resultados satisfactorios en la práctica.

Dentro de la exposición de motivos del proyecto de la ley mencionada, se realizó un desglose respecto a cada capítulo con la intención de justificar algunas de las dudas a los problemas más importantes de la legislación del trabajo y señalar la orientación general que se deseó imprimir en el proyecto.

En la exposición de motivos en la parte conducente al trabajo de las mujeres y los menores, se mencionó lo siguiente: “Ninguna disposición de la reglamentación del trabajo es menos discutible que

---

<sup>2</sup> Macías Vázquez, María del Carmen Antecedentes Históricos de la Cláusula de Exclusión en México, <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/243/6.pdf> . pág. 71.

la que organiza el trabajo de las mujeres y de los niños dentro de las condiciones más leves y mejor protegidas que las que rigen para el trabajo de los hombres. Los intereses de la especie se imponen en este punto sobre cualquiera otra consideración egoísta o cualquier otro interés transitorio.

Acatando las disposiciones constitucionales, se estatuyen en el proyecto que las mujeres y los menores no podrán desempeñar trabajos nocturnos, ni podrán realizar labores peligrosas o insalubres. Se establece un periodo de descanso obligatorio para la mujer, con pago de salario, antes y después del parto, punto sobre el cual están de acuerdo los higienistas y que ha sido sancionado por la legislación obrera de todos los países”.

Así fue como la Ley de 1931 reguló el trabajo de la mujer dentro del capítulo VII, titulado “Del trabajo de las mujeres y los menores de edad”, contemplando el artículo 106 al 110, estableciendo lo siguiente:

Se prohibió a la mujer trabajar en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, así como realizar labores peligrosas o insalubres salvo cuando a juicio de la autoridad competente se hubieran tomado todas las medidas pertinentes e instalando todos los aparatos necesarios para la debida protección de la mujer.

Las prohibiciones para el trabajo de menores y de mujeres fueron las mismas; ambos no podían trabajar en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, ni ejecutar trabajos en circunstancias insalubres o peligrosas; pero la mujer tuvo una excepción, ya que ésta podía realizar trabajos peligrosos o insalubres sí a juicio de la autoridad competente se hubiese tomado las medidas para su protección.

Respecto a lo que se entendió por labores peligrosas e insalubres, los artículos 108 y 109 mencionaron una serie de actividades consideradas como tales.

Son labores peligrosas:

- \* El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas o mecanismos en movimiento.

- \* Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cizallas, cuchillos, cortantes, martinets y demás aparatos mecánicos que su manejo requiera precaución y conocimientos especiales.

- \* Los trabajos subterráneos y submarinos.

- \* La fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables, metales alcalinos entre otras.

- \* Las demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo.

Son labores peligrosas:

- \* Las que produjeran peligro de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o el de materias que las desarrollen.

- \* Todas las actividades industriales que al realizarlas desprendieran gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas.

- \* Cualquier labor en donde se desprendieran polvos peligrosos o nocivos.

- \* Aquellas actividades que produjeran humedad continua.

- \* Y todas aquellas contempladas en leyes, reglamentos, contratos y los reglamentos interiores de trabajo.

En la mencionada ley, la protección a la maternidad se regula dentro de los artículos 79 y 110, el primer artículo regula los descansos a que tendrá derecho la mujer por razón de embarazo, puerperio y lactancia. El descanso por razón de parto era de ocho horas antes de

la fecha probable de parto y de un mes para el caso del puerperio. En cuanto al periodo de lactancia la trabajadora gozaría de dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para amamantar al recién nacido.

El artículo 110 estableció que durante los tres meses anteriores al parto la mujer no realizaría trabajos que implicarán un esfuerzo considerable. En caso de prórroga se disfrutaría, pero sin salario, salvo pacto en contrario. Y en el párrafo final se estableció la obligación del patrón de acondicionar un local con la finalidad de que la madre amamantará (termino que posteriormente fue reformado) a su hijo, siempre que el número de trabajadoras fuera mayor de 50.

### **3.3 Maternidad Protegida. Legislación de 1970.**

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 se reguló en un solo título el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, sin embargo el legislador de 1962 argumentó que al regular el trabajo de la mujer se persiguen finalidades diferentes que al regular el trabajo de los menores de edad, por lo que en ese mismo año se dividió en dos materias, de esta manera se agregó a la ley el título quinto bis.

Tales ideas fueron retomadas al elaborar el proyecto para crear una nueva Ley Federal del Trabajo en 1969, y el primero de abril de 1970 fue publicada la nueva Ley Federal del Trabajo.

En la exposición de motivos se hizo la observación de que las limitaciones que enfrentaba la mujer en aquellos tiempos, no eran principalmente jurídicos, sino más bien de hecho, ya que la cultura y las costumbres de aquella época continuaban considerando a la mujer inferior al hombre y apta principalmente para las labores del

hogar, dificultándoles la educación superior y el ingreso a determinados empleos y mucho menos permitirles un cargo directivo.

Se enfatizó la importancia del trabajo femenino, considerando que sin éste el progreso del país no se podría dar, así como tampoco existiría una verdadera democracia. También se señaló que el continuo crecimiento del trabajo femenino se debía a la constante necesidad del pueblo mexicano ya que dicho trabajo servía como un apoyo a los gastos familiares y por tanto sus salarios eran bajos y los puestos que desempeñaban eran casi siempre inferiores, dando como resultado que se les considerará dentro de la clase trabajadora explotada. Se argumenta que eran frágiles y por ende no podían ocupar empleos semicalificados o calificados, reservándolos para los hombres y cuando se le daba alguno de estos trabajos a la mujer, ésta percibía un salario inferior al hombre por el mismo trabajo desempeñado.

Otro tipo de discriminación para la mujer fue el hecho de preferir emplear a una mujer soltera con respecto de una casada, con la intención de no proporcionarles a las trabajadoras las prestaciones por motivo de la maternidad. Así como que se tuviera a las mujeres como aprendices por años. En cuanto a la idea de que la mujer era físicamente débil, provocaba que la mujer trabajara a un ritmo más acelerado e incluso prolongaba su jornada de trabajo con el propósito de conservar su empleo, y a pesar de los méritos que realizaba dentro del trabajo no era considerada para la capacitación. En conclusión la discriminación de la mujer en el campo laboral, era principalmente de hecho y no de derecho, así que se exhorto al cambio social, buscando el apoyo del hombre para que la mujer obtuviera su superación intelectual, social y laboral. Por todo lo anterior se tuvo la necesidad de especificar en el artículo 164 de la

multicitada ley, que las mujeres disfrutaran de los mismos derechos y las mismas obligaciones que los hombres.

Por otro lado se buscó ser más específico en la finalidad esencial de las normas que regulan el derecho de la trabajadora. Lo cual se puede observar en su artículo 165 al aclarar que el propósito fundamental del capítulo regulador del trabajo femenino es la protección a la maternidad.

En otro aspecto, cuando se redactó el proyecto de ley, se buscó apegarse a las disposiciones constitucionales, por tal motivo en la Ley Federal del Trabajo no se pudo eliminar la prohibición que le impedía a la mujer trabajar en labores peligrosas e insalubres, en trabajos nocturnos industriales o comerciales después de las diez de la noche. A pesar de que se consideró que tal prohibición era una limitante para la mujer y que únicamente en caso de embarazo constituía una protección para la mujer.

La única excepción que se contempló fue la contenida en el artículo 168, estableciendo que no procedería la prohibición de labores peligrosas o insalubres en el caso de mujeres que desempeñaran cargos directivos, que contarán con un cargo universitario o técnico o que tuvieran la experiencia necesaria.

En esta ocasión se estudiaron detalladamente los alcances de los términos "labores peligrosas o insalubres" en relación con el trabajo femenino y su función reproductora, excluyendo de tal concepto aquellas actividades peligrosas o insalubres en sí mismas, que puedan afectar tanto a mujeres como a hombres por igual. Y en lugar de realizar una lista como anteriormente se había hecho se optó por brindar el concepto siguiente: 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, la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Los artículos del 170 al 172 abordaron los derechos otorgados a las madres trabajadoras.

El artículo 170 contiene específicamente los derechos en función del embarazo, puerperio y lactancia.

En la fracción I del citado artículo, se refiere al periodo del embarazo, en el cual se establece la prohibición concreta de que la mujer no debe de realizar trabajos peligrosos para su salud y la de su hijo. Considerando como trabajo peligrosos aquellos que exigieran un esfuerzo físico considerable, como: levantar tirar o empujar grandes pesos o permanecer de pie durante un período largo o en aquellas actividades que producirán trepidación.

La fracción II, fundamenta los períodos de descanso de la madre trabajadora, por motivo del embarazo y el puerperio, los cuales serían de seis semanas cada uno.

En la fracción III, prolongó los períodos de descanso del parto y puerperio por el tiempo necesario cuando la salud de la madre lo requiriese a consecuencia del embarazo o parto.

En la fracción IV se reglamentan los períodos de descanso, durante la etapa de lactancia, a que tendría derecho, la trabajadora con la intención de alimentar a su hijo, dentro de la jornada de trabajo, en un lugar adecuado, higiénico y destinado es profesos, por la empresa, así estos períodos consistieron en dos descansos diarios de media hora cada uno. El término “amamantar”, fue sustituido por “alimentar”, ya que por su interpretación podía limitarse a las madres que alimentarán a su hijo con formula láctea.

En la fracción V, se menciona el derecho de la madre trabajadora a recibir su salario íntegro durante los descansos mencionados en la segunda fracción. En los casos de prórroga tendrían derecho al cincuenta por ciento de su salario por un tiempo no mayor de sesenta días.

La fracción VI se refiere al derecho que tiene la madre trabajadora de regresar al puesto que desempeñaba, siempre y cuando no hubiera transcurrido más de un año desde la fecha del parto.

En la fracción VII, se considera que se computara a la antigüedad de la trabajadora los períodos de preparto y posparto.

Por otro lado el artículo 171, dispuso que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) prestara el servicio de guardería infantil. Y por su parte el artículo 172 obligo al patrón a mantener el número suficiente de sillas para las madres trabajadoras.

### **3.4 Reformas Constitucionales y Legales de 1974.**

En el año de 1974, el presidente de la República C. Luis Echeverría Álvarez formuló una iniciativa de ley para reformar algunos artículos de la Constitución, entre los que destacó el artículo 123, con el interés de obtener la igualdad jurídica de la mujer en todos los campos del derecho.

Tomando en cuenta que la discriminación hacia la mujer se había vuelto obsoleta y por tanto la ley necesitaba una actualización, ya que las razones que pudo haber tenido el legislador de otra época eran distintas a las necesidades imperantes de la sociedad mexicana de 1974, se consideró que la protección que la ley imponía a la mujer al prohibirle trabajar en horario nocturno y trabajos insalubres o

peligrosos era mera idealización de la mujer, justificada en una supuesta debilidad física y la consecuencia de esto era tener a la mujer en una situación de inferioridad legal, que no le permitía tener las mismas oportunidades que los hombres.

Tradicionalmente se asociaba la idea de trabajo, a la idea de esfuerzo físico: basado en los siglos en que la mujer tuvo que desempeñar por sí misma toda una serie de esfuerzos materiales para conseguir un resultado determinado, dejándonos la idea de que "trabajo" representa "esfuerzo físico". Y por lo tanto se entendió a la "capacidad de trabajo" como a la "capacidad de esfuerzo físico", relacionándolo directamente al esfuerzo físico del hombre y a la mujer con la debilidad física emocional. De lo cual se concluye que el hombre igual a fuerte, apto para el esfuerzo físico; y la mujer igual a débil, inepta para el trabajo.

Tales ideas resultaron inadecuadas para la situación que se vivía; porque la mujer ya no tenía como única ocupación las actividades domésticas, sino que empezaba a realizar otras actividades fuera del hogar. La tecnología facilitaba esta situación porque en cierta medida simplifica el trabajo del hogar así como el realizado fuera de él; de esta forma los trabajos que en el pasado necesitaban gran fuerza física, comenzaban a ser sustituidos por el manejo de máquinas, lo que le abrió más posibilidades al trabajo de la mujer.

Las causas por las que la mujer iniciará a trabajar fuera del hogar tuvieron dos razones principalmente: el primero fue el aspecto económico y el segundo, lo fue buscar una realización personal, situación que benefició al país, debido a que es una fuerza de trabajo más, que se une a las existentes, que en su conjunto contribuyeron al desarrollo económico de la nación.

Así atendió las necesidades de la sociedad de 1974, de esta forma se reformó la Constitución en diferentes artículos, incluyendo el artículo 123, fracción V, quitando la prohibición para las mujeres en general de realizar determinados trabajos, restringiéndolos únicamente a las trabajadoras embarazadas. Tales reformas fueron publicadas el día 31 de diciembre del año de 1974.

Sin embargo y como consecuencia de las reformas constitucionales, también se dieron reformas a la Ley Federal del Trabajo, buscando apegarse a las nuevas disposiciones constitucionales y reafirmando el criterio de igualdad jurídica entre ambos sexos, así como también modificar algunos aspectos que se consideraban meros límites discriminatorios en perjuicio de la mujer. De acuerdo a lo anterior se elaboró una iniciativa de ley para reformar y adicionar diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, entre los que se encuentran algunos correspondientes al trabajo de la mujer.

Para que dichas reformas fueran acordes con la realidad y necesidades de la mujer de aquel tiempo, en nuestro país se llevaron a cabo diversas reuniones con mujeres. Lo cual contribuyó para lograr una mejor estructura de dicha iniciativa, dando como resultado que está fuerza en parte basada y enriquecida por la opinión e ideas que aportaron muchas mujeres al externar sus inquietudes sobre las necesidades que tenían al enfrentarse a una sociedad que estaba sufriendo grandes cambios en su economía, política, cultura y educación. De las sugerencias aportadas por las trabajadoras, se tomaron todas aquellas que se encontraban relacionadas con sus derechos, para dar forma a la iniciativa de ley.

Se consideró que la situación de la mujer de aquella época era motivo de replanteamiento con la finalidad de integrar, cabalmente

en el lugar que le correspondía en el trabajo colectivo, la responsabilidad social y el ejercicio pleno de todos sus derechos.

Así mismo un mayor número de mujeres contaban con mejor preparación, y aunque no se dudaba tanto de su capacidad y se reconocía su importancia e indudable contribución al progreso nacional, los imperativos discriminatorios y proteccionistas de las normas vigentes encaminados a otorgarle una situación jurídica especial no resultaban prácticos y por el contrario resultaba ser un obstáculo para el desenvolvimiento pleno de la mujer en el campo laboral.

Por otro lado los legisladores hacían notar su interés porque se aprobarán tales reformas de la misma forma puntualizaban que dicha aprobación por si sola no era suficiente, sino que también hacia falta una transformación en los pensamientos tanto de hombres como de mujeres para poder aceptar y llevar a la práctica estas reformas.

El interés que se mostró por impulsar el trabajo femenino, es porque la mujer en aquel entonces como ahora, ocupaba un porcentaje importante del total de la población y esta cifra iba en aumento. De ahí la importancia de mejorar las condiciones laborales de la mujer, así como de impulsar su acceso a la educación (que va muy de la mano con el campo laboral, a la vida pública, a la política, a los cargos directivos, al trabajo y a todos los ámbitos de la sociedad con la intención de lograr un desarrollo personal y trabajar a la par del hombre con la finalidad de lograr un mejor desarrollo para todo el país.

De las reformas propuestas, emanaron las modificaciones los artículos siguientes:

- Artículo 132, fracción XXVII, que dice: Son obligaciones de los patrones:

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

Esta fracción se anexo con la finalidad, de proporcionar a las mujeres en, estado de gravidez “la protección que establezcan los reglamentos”.

- Artículo 133, fracción I. Queda prohibido a los patrones:

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

De esta forma fue muy importante, en su momento, prohibir al patrón negarse a aceptar trabajadoras por su sexo, porque con esto se vieron fortalecidas las posibilidades de ingreso al trabajo para las mujeres. A pesar de esto, en la actualidad, aún existen patrones que no contratan a mujeres por diversos motivos, y por ello sería conveniente que se prohibiera a los patrones que se negarán a aceptar mujeres embarazadas, esto claro con algunos límites con el propósito de no dañar los intereses del patrón.

Artículo 166. Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicios 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 servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

En este artículo la prohibición a determinados trabajos ya no se impone de manera general a todas las mujeres, sino únicamente a las que se encuentran embarazadas con la finalidad de salvaguardar su salud y la de su hijo.

Artículo 167. 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 la salud física y mental de la mujer embarazada, o del producto.

Los cambios verificados en este artículo no fueron sustanciales tan sólo fueron para aclarar que tal concepto es para los efectos del capítulo.

Por otro lado se derogaron los artículos 168 y 169, que ante la nueva situación se vieron inoperantes.

El artículo 170, dice textualmente que: Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para la 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.

Siendo estas las últimas reformas que en materia laboral, se han dado hasta el momento a la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, respecto al trabajo de la mujer, a pesar de que ha transcurrido más de un cuarto de siglo desde estas, lo cual significa que la actual situación que enfrenta la sociedad es muy distinta a la época anterior y por tanto hoy en día se requiere de nuevos cambios en la legislación para actualizarla y hacerla acorde a nuestra realidad.

## **CAPÍTULO CUARTO**

### **PROBLEMATICAS QUE ENFRENTAN LAS MADRES TRABAJADORAS**

#### **CONTRATADAS POR HONORARIOS**

La Constitución Federal, en su artículo 123, establece los principios rectores que regulan al Derecho del Trabajo, resalta por su importancia en el tema tratado la fracción V, misma que reglamente el trabajo de la mujer, mismo que fundamente el derecho de toda trabajadora a conservar su empleo, aún embarazada.

#### **4.1 Problemática actual**

Hoy en día se ha extendido la práctica del contrato por honorarios, el cual ha tomado una forma particular de ser. No importa si el trabajo requiere actividad intelectual o material, ni la preparación técnica, ni la profesión u oficio a desempeñar. Sin embargo este contrato como tal no se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto las personas que laboran bajo este tipo de contratación y en especial las mujeres sufren una serie de tratos discriminatorios.

Las mujeres embarazadas al trabajar bajo este contrato no tienen seguro ni el trabajo, ni la atención médica básica e indispensable para su estado, ya que el patrón al darse cuenta del estado de gravidez de la trabajadora, simplemente prescinde de sus servicios, sin tomar en cuenta que muchas veces su trabajo es el único medio para cubrir sus necesidades económicas. En estas circunstancias, las mujeres al solicitar otro empleo son rechazadas.

A pesar de los avances jurídicos, las mujeres son víctimas de prácticas discriminatorias, tales como el rechazo, por parte de

patrones, para ocupar alguna vacante, o el despido, por motivo de embarazo, todo esto sin tomar en cuenta que en la mayoría de las ocasiones el trabajo, de estas madres, es el único medio para cubrir las necesidades económicas propias y de su familia.

Tal situación se agrava aún más, cuando las trabajadoras prestan sus servicios por honorarios, ya que en tal caso, simplemente no renuevan el contrato.

Esta problemática no es desconocida por la sociedad, ni exclusiva de nuestro país, ya que a diario se puede observar este tipo de discriminación. Como respuesta a tal situación, el 21 de agosto de 1996, el gobierno federal publicó en el Diario Oficial de la Federación el "Programa Nacional de la Mujer 1995-2000", que entre otros temas reconoce que "las trabajadoras se ven sujetas a prácticas discriminatorias, tanto en materia de contratación, como de despido en caso de embarazo" con la intención de solucionar esta situación, en el mencionado programa se propone "establecer mecanismos para asegurar el respeto a los derechos de las trabajadoras y su acceso a los sistemas de previsión y seguridad social, en pie de igualdad con los varones, vigilado el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo para evitar las discriminaciones por sexo, edad, estado civil y gravidez..."<sup>1</sup>

A pesar de las medidas implantadas no se ha logrado erradicar la discriminación que afecta a cientos de trabajadoras, ya que aun se siguen presentado casos de despidos a trabajadoras en estado de gravidez. Y en el caso específico de mujeres contratadas por honorarios, simplemente no se les renueva el contrato.

Como ejemplo del despido por causa de embarazo existe la exposición que realizó la Unión de Trabajadoras Mexicanas, en 1998,

---

<sup>1</sup> <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/nrm/1/342/6.htm?s=iste>

cuando inició una campaña en contra de los despidos femeninos por causa de embarazo, afirmando que “el trabajo de mujeres despedidas por embarazo es invisible, sin embargo, en las maquiladoras de Baja California, Chihuahua, Tamaulipas, en el Sistema de Transporte Colectivo Metro y bancos como Serfin, y Atlántico, la cifra es una realidad”.<sup>2</sup>

Razón por la cual exigieron una respuesta del gobierno a sus peticiones, pues les resulta indignante que a pesar de estar estipulado en los contratos de trabajo, el hecho de no despedir o el negarse a aceptar trabajadoras embarazadas; en la practica se exige el examen de ingravidez para ingresar a un trabajo o el despido de la empleada cuando se advierte un embarazo. Y de acuerdo con este grupo feminista el problema se agudiza en ciudades como Tijuana, Matamoros y Ciudad Juárez, cuya población femenina era de 450 mil.

Es indudable que existe una contrariedad entre lo que vive la mujer a diario y lo que se supone que se debía de lograr con el “Programa Nacional de la Mujer”, porque a pesar de que habían transcurrido dos años después de su publicación, aun no se observan los resultados o ¿Cuánto tiempo habrá de pasar para poder verlos?

La discriminación y el desempleo que enfrentan las mujeres cuando se encuentran embarazadas las ubican en una situación injusta, ya que al no recibir un salario, ni el derecho a la Seguridad Social, lo cual agrava su condición de vida, debido a que un embarazo implica más gastos así como atención médica. Lo que se complica aun más, si por algún motivo, la mujer no cuenta con el apoyo de su pareja.

La familia es el núcleo de la sociedad, y por lo general esta se constituye por una pareja en la cual por tradición uno de ellos es el

---

<sup>2</sup> <http://cimac.gob.org>.

que aporta el sustento económico, sin embargo este hecho ha cambiado, debido a las demandas económicas del hogar exigen que ambos miembros de la pareja contribuyan al ingreso familiar, lo que ha generado que el porcentaje de mujeres trabajadoras aumente constantemente. Es incuestionable, que la aportación monetaria de la mujer en el hogar es esencial, puesto que en muchos casos constituye la principal o única fuente de ingresos familiares, ya sea porque el salario del esposo sea insuficiente o porque este es desobligado o simplemente porque la mujer es madre soltera, separada o viuda y tiene que enfrentar las necesidades de la vida sin el apoyo de una pareja.

A pesar de las evidentes necesidades económicas de la mujer, que aumentan con el embarazo, ésta continua siendo rechazada, despedida o suspendida temporalmente de su empleo por estar embarazada, lo cual se considera un acto discriminatorio del patrón hacia una trabajadora, que la pone en desventaja respecto al hombre, en contra de lo establecido en el artículo 123, fracción V de la Constitución que protege el trabajo de la mujer, otorgándole el derecho a la estabilidad en el trabajo: del mismo modo se contraviene claramente lo que establece el artículo 165 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo propósito fundamental es el de la protección a la maternidad.

La problemática que enfrenta la mujer en tal situación, se extiende tanto al aspecto social como al económico, lo que provoca que se encuentre en desventaja para poder alcanzar una vida digna tanto para ella como para el hijo que espera.

El aspecto social al que nos referimos, es precisamente el papel que ocupa la mujer en la sociedad, ya que sea como hija, madre, esposa o trabajadora por lo general se le relega a trabajos que al

hombre no le agrada realizar, situación que se agudiza si se trata de trabajadoras, ya sea porque los trabajos a que nos referimos son culturalmente poco atractivos o tal vez un tanto femeninos, lo cierto es que son asignados a mujeres, pretextando que estas tienen ciertas cualidades que la favorecen para realizarlos.

Lo cierto es que se toma por hecho la creencia de que la mujer es más servicial, menos problemática y que tiene cualidades tales como destreza manual, el ser más detallista, ordenada, responsable y limpia, el ser más accesible y social, y ciertamente las mujeres suelen quedarse más tiempo de su horario, sin que esto le moleste. Sin embargo, consideramos que no es cuestión de sexo, sino de educación. El punto es que estas y otras ideas han contribuido a encasillar a la mujer en determinados trabajos u oficios, como la costura, la enfermería, la educación, el secretariado, etcétera, oficios considerados como femeninos. Y aunque la mujer desde hace años ha ido incursionando en nuevas ramas todavía se le sigue considerando indigna de cargos directivos, ya que estos son designados a los hombres.

Todo esto sumado a que cuando tiene el papel de esposa y madre se encuentra sujeta a una doble jornada de trabajo que no es reconocida en virtud de que a pesar de cumplir con sus horas de trabajo, al llegar a su casa tendrá que realizar labores domésticas, como cocinar, lavar, planchar, asear la casa y también atender a sus hijos y a su esposo. Y no porque constituya una obligación exclusiva de la mujer, sino porque la sociedad y su familia le han inculcado que es una responsabilidad inherente de la mujer, hecho que obviamente le favorece al hombre.

Esta situación no es exclusiva de México, ya que la preocupación de que las actividades domésticas no sean

consideradas como trabajo y sean exclusivas de la mujer es una inquietud que se presenta tanto en países europeos como americanos, basta con hojear algún libro o leer algún artículo sobre “el trabajo de la mujer” para darnos cuenta de esto, ya que en este tipo de textos sale a relucir el tema. “Incluso la legislación de Cuba, impone la obligación de ayudar a la mujer en casa, el 82 por ciento de las mujeres de la Habana, y el 96 por ciento de las que viven en el campo, son las únicas que se ocupan de la casa.”<sup>3</sup>

Analizando otro aspecto de la familia, los psicólogos advierten que las circunstancias óptimas para un crecimiento equilibrado en el desarrollo psicológico y emocional de los hijos es la presencia de ambos progenitores así como su participación activa en la educación de los infantes, ya que de esta forma se les brinda a éstos la oportunidad de conocer el comportamiento de sus progenitores en situaciones similares y no crecerán con ideas erróneas acerca de que el hombre y la mujer tienen roles predeterminados que no pueden evitar o intercambiar entre ellos. La investigaciones que se han realizado al respecto revelan que no existen diferencias significativas entre ambos sexos, “tales diferencias eran puramente una cuestión cultural”.<sup>4</sup>

En el aspecto económico el trabajo de la mujer constituye un porcentaje relevante en la economía del país, ya que su índice de participación laboral es muy alto y cada día aumenta. En el pasado las necesidades económicas de la mujer eran transmitidas al hombre, ya fuese en su papel de padre, abuelo, esposo o suegro; es decir, si una mujer llegaba a ser madre soltera, viuda o su esposo la

---

<sup>3</sup> Oficina Internacional del Trabajo, El Trabajo en el Mundo, Nueva Sociedad, Ginebra, 1992, pág. 27.

<sup>4</sup> Castilla Blanca, La complementariedad Varón Mujer, 3ra. Ed. Ediciones Rialp, Madrid España, 1996, pág. 30.

abandonaba sus gastos económicos serían solventados por el padre, hermano mayor o incluso por su suegro.

Situación que en la actualidad ha cambiado, ya que en nuestros días una mujer en las mismas circunstancias en la mayoría de los casos no toma una aptitud pasiva ante tal problema económico, sino que busca un empleo para solventar sus gastos. Pero la situación se dificulta aun más ante la imposibilidad de conseguir trabajo o ante un despido causado por un embarazo. Y en este caso, la mujer no pide que el Estado solvete sus gastos, sino que exige la sean respetados sus derechos de igualdad ante el hombre y en igualdad de circunstancias se le otorgue el trabajo, así como se le respete su derecho de estabilidad en el trabajo.

## **4.2 Argumentos**

El artículo 123 Constitucional en su fracción V establece que la trabajadora embarazada tendrá el derecho de conservar su trabajo. Debido a que “la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.”<sup>5</sup>

Así mismo la Ley Federal del Trabajo concibe al trabajo como un derecho y un deber social inherente al hombre, el cual 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. Sin que se realice distinción

---

<sup>5</sup> De La Cueva, Mario, En Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 21<sup>o</sup> edición, ed. Porrúa, México 2007, pág. 219.

entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Y precisamente es en su artículo 164 que establece que toda mujer disfrutara de los derechos y tendrá las mismas obligaciones que tienen los hombres, por lo que se concluye que la mujer tiene derecho a ser empleada no importando que se encuentre o no embarazada, así como a conservar su empleo, ya que nuestra Carta Magna le otorga ese derecho.

El trabajo es un deber y un derecho para toda persona, sin importar el sexo, exige respeto a la libertad y dignidad del trabajador. En cuanto a la libertad, se debe de respetar la decisión de la mujer, de trabajar en estado de gravidez, y respecto a la dignidad, la trabajadora tiene el derecho a recibir un trato digno con respecto a su condición de trabajadora y futura madre y por lo tanto no debe de recibir un trato denigrante, despectivo o discriminatorio, que le impida el acceso a un empleo o la incite a dejar su empleo, De esta forma se estará actualizando el precepto del artículo 165 de la multicitada ley del trabajo en cuanto a la protección a la maternidad.

Por otro lado analizado la Ley Federal del Trabajo, nos encontramos que los contratos regulados en la misma son: el contrato individual del trabajo, segundo párrafo del artículo 20; contrato colectivo de trabajo, artículo 386 y contrato ley, artículo 404.

Por lo que concluimos que el contrato por honorarios no se encuentra regulado por la multicitada ley.

Ahora bien se analizó el Código Civil para el Distrito Federal, en el cual encontramos el contrato de prestación de servicios, dentro del que se contemplan el servicio domestico, el servicio por jornal, el servicio a precio alzado y el contrato de aprendizaje, artículo 2605, mismo que nos remite a la Ley Federal del Trabajo, la cual ya los contempla, en una consideración personal, por presentarse en este

tipo de relación laboral los elementos de trabajo personal, subordinación y salario.

Los artículos del 2606 al 2615 del capítulo II, Título décimo, Libro Cuarto del mismo código civil se encuentra reglamentado el contrato de servicios profesionales, el cual a la letra dice:

#### De la Prestación de Servicios Profesionales

Artículo 2606. El que presta y el que recibe los servicios profesionales pueden fijar, de común acuerdo, retribución debida por ellos.

Cuando se trate de profesionistas que estuvieren sindicalizados, se observaran las disposiciones relativas establecidas en el respectivo contrato colectivo de trabajo.

Artículo 2607. Cuando no hubiere habido convenio, los honorarios se regularan atendiendo juntamente a las costumbre del lugar, a la importancia de los trabajos prestados, a la del asunto o caso en que se prestaren, a las facultades pecuniarias del que recibe el servicio y a la reputación profesional que tenga adquirida el que lo ha prestado. Si los servicios prestados estuvieren regulados por arancel, este servirá de norma para fijar el importe de los honorarios reclamados.

Artículo 2608. Los que sin tener el titulo correspondiente ejerzan profesiones para cuyo ejercicio la ley exija titulo, además de incurrir en las penas respectivas, no tendrán derecho de cobrar retribución por los servicios profesionales que hayan prestado.

Artículo 2609. En la prestación de servicios profesionales pueden incluirse las expensas que hayan de hacerse en el negocio en que aquellos se presten. A falta de convenio sobre su reembolso, los

anticipos serán pagados en los términos del artículo siguiente, con el rédito legal, desde el día en que fueren hechos, sin perjuicio de la responsabilidad por danos y perjuicios cuando hubiere lugar a ella.

Artículo 2610. El pago de los honorarios y de las expensas, cuando las haya, se harán en el lugar de la residencia del que ha prestado los servicios profesionales, inmediatamente que preste cada servicio o al fin de todos, cuando se separe el profesor o haya Concluido el negocio o trabajo que se le confió.

Artículo 2611. Si varias personas encomendaren un negocio, todas ellas serán solidariamente responsables de los honorarios del profesor y de los anticipos que hubiere hecho.

Artículo 2612. Cuando varios profesores en la misma ciencia presten sus servicios en un negocio o asunto, podrán cobrar los servicios que individualmente haya prestado cada uno.

Artículo 2613. Los profesores tienen derecho de exigir sus honorarios, cualquiera que sea el éxito del negocio o trabajo que se les encomiende, salvo convenio en contrario.

Artículo 2614. Siempre que un profesor no pueda continuar prestando sus servicios, deberá avisar oportunamente a la persona que lo ocupe, quedando obligado a satisfacer los daños y perjuicios que se causen, cuando no diere este aviso con oportunidad. Respecto de los abogados se observara además lo dispuesto en el artículo 2589.

Artículo 2615. El que preste servicios profesionales, solo es responsable, hacia las personas a quienes sirve, por negligencia, impericia o dolo, sin perjuicio de las penas que merezca en caso de delito.

Analizando los anteriores artículos se observa que no se encuentra el elemento de subordinación, el cual sirve para diferenciar

la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios, en este caso servicios profesionales.

### **4.3 Propuesta**

De los anteriores argumentos, se desprende la necesidad de modificar la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de incluir a las madres que trabajar bajo el llamado “contrato por honorarios” y así exista un precepto legal y eficaz que le permita conservar su empleo aun estando embarazada por ello proponemos las siguientes modificaciones a la Ley Federal del Trabajo:

Que en el Título V, que es un capítulo especial para las madres trabajadoras que comprende del artículo 164 al 172 de la ley laboral, se modifiquen los artículo 165 y 170 en relación a las citadas madres trabajadoras para efectos de que en las modificaciones propuestas se contemplen a las madres trabajadoras por honorarios y se les conceda por lo menos la prestación de servicios médicos, no sólo en caso de embarazo, sino también en cualquier otro tipo de enfermedad, además de que conserven su empleo, incluso su antigüedad para el efecto de que en la relación de trabajo exista el elemento de subordinación del cual especifica claramente el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior, con la finalidad de lograr la protección necesaria y justa, que por derecho corresponde a las trabajadoras, quienes por su naturaleza y por su genero, son las únicas que pueden dar vida a un nuevo ser, y por este hecho son en muchas ocasiones discriminadas.

La propuesta que se realiza en el presente trabajo recepcional es la de agregar al artículo 165 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 165. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad. Siendo mi propuesta adicionar lo siguiente: Aun para las trabajadoras sujetas al contrato por honorarios, en donde existan los elementos de la relación de trabajo establecidos en el artículo 20 de la citada ley. En consecuencia propongo que debería de quedar de la siguiente forma:

**ARTÍCULO 165. LAS MODALIDADES QUE SE CONSIGNAN EN ESTE CAPÍTULO TIENEN COMO PROPÓSITO FUNDAMENTAL, LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD. AUN PARA LAS TRABAJADORAS SUJETAS AL CONTRATO POR HONORARIOS, EN DONDE EXISTAN LOS ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 20 DE LA CITADA LEY.**

En cuanto al artículo 170 de esta misma ley, propongo que se adicione la fracción VIII, la cual debe de quedar de la siguiente manera:

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: fracciones I – VII... **“fracción VIII. Las mismas prestaciones que anteceden, serán extensivas a las madres trabajadoras bajo el concepto de contrato por honorarios, que cumplan con los elementos de la relación de trabajo del artículo 20 de esta ley.”**

Cumpléndose lo anteriormente propuesto, se cumpliría con los fines protectores y tutelares, que establece la Ley Federal del Trabajo, especialmente lo establecido en los artículo 2, 3 y 18, así como los principios constitucionales, establecidos en el artículo 123 en sus apartados A y B, en este caso concreto a las madres trabajadoras, bajo el concepto de contratos por honorarios.

## CONCLUSIONES:

**Primera.** Es una realidad innegable que desde los albores de las antiguas civilizaciones y a través del devenir de la historia la mujer ha trabajado arduamente junto a al hombre, en toda clase de actividades, sin embargo por ideas, que en muchas ocasiones llegan a ser mitos, a la mujer se le ha relegado a las actividades menos dignas o impropias para los hombres.

**Segunda.** En la actualidad las trabajadoras se enfrentan a una serie de retos, que en muchas ocasiones son más difíciles de superar a causa de su condición de mujer, sobre todo en la etapa reproductiva y las actividades a que se les relega, en la mayoría de las ocasiones son casi invisibles y poco remuneradas, por lo que es necesario tener en cuenta que hoy en día las mujeres que trabajan son poco más del 40% del total de la población económicamente activa de nuestro país, por lo que es necesario actualizar constantemente nuestras leyes, para que así todos gocemos de los mismos derechos y obligaciones en todos los aspectos de la vida cotidiana.

**Tercera.** Sin embargo, considero que la sociedad ha progresado significativamente en relación a la igualdad entre el hombre y la mujer, y que sólo es cuestión de educación para que tanto hombres como mujeres se den cuenta que las actividades laborales, incluidas las del trabajo doméstico, no tienen sexo, sino que estas pueden ser realizadas por igual sin importar el género del trabajador que las realiza.

**Cuarta.** En cuanto a la cuestión jurídica, la ley se ha ido complementando para otorgar los mismos derechos y obligaciones a hombres y mujeres. Sin embargo falta mucho por hacer, debido a que si no se especifican claramente los conceptos se puede aplicar erróneamente y por este hecho perjudicar, muchas veces, a quien más necesita la protección jurídica.

**Quinta.** El avance contante en todos los aspectos de la vida, han dado como resultado la necesidad de que se trabaje bajo distintos tipos de contratos, en estos tiempos ya es común que a cualquier nivel, las personas tengan más de un empleo, y que los patrones, a causa de las necesidades de su empresa, contraten a diversos trabajadores por hora, para así cubrir los diferentes requerimientos que le demanda su corporación. Es así como surge el concepto de contrato por honorarios, mismo que no se menciona como tal en la Ley Federal del Trabajo ni en la legislación civil.

**Sexta.** El Contrato por honorarios, cuando se presentan los elementos que establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, como son: el trabajo personal; subordinado y mediante el pago de un salario debe de otorgar al a la trabajadora estabilidad en su trabajo y la prestación de los servicios médicos necesarios, para que así esta tenga acceso a una vida digna y decorosa. En el caso de que no se cumpla con una jornada completa de trabajo, es decir, que se laboren menos de ocho horas en la jornada diurna, únicamente debería de ser factor para que el patrono cumpliera con las prestaciones de rigor en la medida del porcentaje que le correspondiera a la trabajadora, por el tiempo que esta subordinada a el.

**Séptima.** En su mayoría las mujeres trabajadoras son jefas de familia, que laboran fuera o dentro de su hogar, con el fin de proporcionar lo necesario a su hijos, y en muchas ocasiones a sus padres u otros familiares, o porque el salario de su pareja no alcanza para cubrir el gasto familiar, sea cual fuera la razón, la realidad que se vive actualmente es innegable, la mujer forma parte importante en la actividad laboral, la cual es vital para el pleno desarrollo económico de nuestro país, razón por la cual debe de contar con las herramientas jurídicas necesarias que le aseguren un eficaz desempeño como trabajadora y madre.

**Octava.** Además de lo anterior, la Ley establece que el trabajo es un derecho y un deber social, desde el artículo 5º constitucional que menciona que “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo...”; el artículo 123 del mismo ordenamiento que principia diciendo “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...” principio que retoma la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º el cual además de lo anterior establece en su segundo párrafo que “...No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.” Luego entonces es imprescindible que no se les niegue, se les despida o suspenda el trabajo a las mujeres, y menos por causa de embarazo ya que esta condición es parte de la naturaleza de la mujer y debería de ser motivo para brindarle los medios necesario para que pueda alcanzar un digno nivel de vida para ella y su hijo que será el ciudadano de mañana.

**Noveno.** Por los motivos antes mencionados, considero la necesidad de que se incluya el contrato por honorarios en la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de lograr la protección necesaria y justa, que por derecho corresponde a las trabajadoras. Lo anterior sin olvidar que debe de reunir los tres elementos que menciona el artículo 20 de la multicitada ley laboral.

**Decima.** La inclusión del contrato mencionado la sugiero en los artículos 165 y 170, por considerar que así se ampliaría la protección a las madres trabajadoras, el primero que establece lo siguiente:

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

Siendo mi propuesta adicionar lo siguiente:

**AUN PARA LAS TRABAJADORAS SUJETAS AL CONTRATO POR HONORARIOS, EN DONDE EXISTAN LOS ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 20 DE LA CITADA LEY.**

En cuanto al artículo 170 propongo adicionar una fracción, que en este caso sería la octava:

“Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: fracciones I – VII... **“fracción VIII. Las mismas prestaciones que anteceden, serán extensivas a las madres trabajadoras bajo el concepto de contrato por honorarios, que cumplan con los elementos de la relación de trabajo del artículo 20 de esta ley.”**

**Décima primera.** El presente trabajo de tesis se exterioriza con el propósito de buscar el desarrollo integral de hombres y mujeres en el campo laboral, entendiendo que el ser iguales ante la ley no nos exime de tener diferencia fisiológicas, propias del sexo, lo cual no debe de ser causa para que se restrinjan o suspendan derechos u obligaciones ni mucho menos se establezcan diferencias entre trabajadores.

## G L O S A R I O

**AGUINALDO.** Regalo que se hace por Pascua de Navidad. La Ley Federal del Trabajo, artículo 87, establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los trabajadores que no han cumplido el año de servicio tendrán derecho a que se les pague el aguinaldo en proporción al tiempo trabajado.

**AXIOLOGÍA JURÍDICA.** La palabra axiología (del griego *áElos*, valor y *noyos*, razón), se ha introducido en la filosofía de este siglo para designar la teoría de los valores. La axiología comprende por una parte el conjunto de ciencias normativas y por otra la crítica de la noción de valor en general. Nació como una consecuencia de la separación kantiana entre el mundo del ser y el mundo del deber ser, de acuerdo con la cual la filosofía se divide en dos grandes partes: la ontología (estudio del ser) y la axiología (estudio del deber ser o del valor). La axiología jurídica también llamada estimativa jurídica, no es más que la teoría de los valores aplicada al estudio de los fines (o valores) propios del derecho, o sea la justicia, el bien común y la seguridad jurídica.

**Boñiga** f. 1. Excremento del ganado vacuno. 2. Excremento de otros animales semejante al del vacuno. [Etim. disc.]

**Cardar** tr. [De *cardo*] 1. Preparar con la carda una materia textil para el hilado. 2. Sacar suavemente el pelo con la carda a los paños,

felpas u otros tejidos. 3. Peinar, cepillar el pelo desde la punta hasta la raíz a fin de que, al alisar ligeramente su superficie, quede hueco.

**Contrato Colectivo de Trabajo.** Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores.

**Contrato Individual de Trabajo.** Es el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas.

**Contrato Ley.** Es el contrato colectivo de carácter obligatorio cuya finalidad se dirige a la imposición de condiciones de trabajo uniformes en una determinada rama de la industria, con el objeto de extenderlas a la totalidad de los trabajadores y a las empresas dedicadas a una misma actividad o explotación productiva, mediante la convocatoria que al efecto haga el poder público para su celebración. De acuerdo a los postulados de la legislación

aprobada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es el convenio que conduce a la universalización del contrato colectivo de trabajo destinado a unificar criterios y situaciones laborales que interesan no solamente en lo nacional sino en lo internacional, dada la naturaleza de las relaciones entre trabajadores y empleados de un determinado sector de la actividad económica. Para nuestra «LFT» es "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional" («a.» 404).

**DERECHO NATURAL.** Es el conjunto de normas jurídicas que tienen su fundamento en la naturaleza humana, esto es de juicios de la razón práctica que enuncian un deber de justicia. Y no, como algunos pretenden, un derecho en sentido moral o un código ideal de normas, pues de este modo no sería derecho sino moral y sus normas no serían jurídicas sino morales, no existiría realmente sino sólo idealmente que es lo mismo que no existir.

**Devanadora.** Que devana, verbo devanar [Dellat.de\*depanārepanus] Ir dando vueltas sucesivas a un hilo, alambre, cuerda, etc., alrededor de un eje, carrete, etc.

**PATRÓN.** Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo.

**POSTULADO** [Del part. de postular] m. Proposición cuya verdad se admite sin pruebas y que es necesaria para servir de base en ulteriores razonamientos. // Supuesto que se establece para fundar una demostración.

**PUERPERIO.** [Del lat. puerperium] Período que transcurre desde el parto hasta que la mujer vuelve al estado ordinario anterior a la gestación.

**SALARIO.** "Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" (artículo 82 LFT). Se trata de una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar. La integración del salario se determina en el ordenamiento mexicano mediante un sistema mixto que, por una parte, enuncia elementos como el pago en efectivo cotidiano-cuota diaria; las gratificaciones, percepciones, comisiones y las prestaciones en especie, y, por otra, reconoce la fórmula general de que el salario comprende cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (artículo 84 LFT).

**Siega**, del verbo segar tr. [Del lat. secāre] Cortar mieses o hierba con la hoz, la guadaña o cualquier máquina a propósito.

**SUBORDINACIÓN.** Etimología y definición común. el latín subordinatioonis, acción de subordinar de sub: bajo, y ordino, avi, atum, are: ordenar, disponer. Es la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente, en razón de parentesco natural o por relación social, jurídica religiosa etc. Sinónimos: obediencia jerárquica dependencia y sumisión. Derecho del trabajo. La

subordinación en la relación de trabajo tiene una connotación gramatical similar a la del derecho militar, pero distinta en cuanto a su contenido jurídico. La palabra subordinación se emplea como sinónima de dependencia, en tanto ambas voces integran uno de los elementos que caracterizan la relación laboral; por ello las legislaciones utilizan uno u otro término según la definición a la cual se acogen.

**Tonsurada(o).** Hombre o mujer que había recibido la tonsura. Tonsura acción y efecto de tonsurar. Tonsurar. Cortar el pelo a alguien.

**TRABAJO.** El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra laborare o labrare, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y, otros más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego thilbo, que denota apretar, oprimir o afligir. El Diccionario de la Real Academia Española, en una de sus acepciones define al trabajo como "el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza". La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º, párrafo segundo conceptúa al trabajo como "toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

**Urdir** tr. [Del lat. ordīri] Preparar los hilos en la urdidera para pasarlos al telar.

## B I B L I O G R A F Í A

1. CASTILLA, BLANCA: La Complementariedad Varón Mujer, Madrid España, Ediciones RIALP, tercera edición, 2000.
2. CHAVAZOZ FLORES, BALTASAR: Hacia Un Nuevo Derecho Laboral, México, Editorial Trillas, cuarta edición 1999, traducción de Cavazoz de Guerrero, Mónica.
3. DAVALOS, JOSÉ: Derecho Del Trabajo I, México, Editorial Porrúa, cuarta edición, 1992.
4. DE BUEN L., NESTOR: Derecho del Trabajo, Tomo Segundo México, Editorial Porrúa.
5. DE FERRARI, FRANCISCO: Derecho Del Trabajo, Volumen III, Buenos Aires Argentina, Editorial DE PALMA; Segunda Edición, 1977.
6. DE LA CUEVA, MARIO: El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo I, México, Editorial Porrúa, decimoquinta edición.
7. ETALA, JUAN JOSE; Derecho De La Seguridad Social, Buenos Aires, Argentina, Editorial ADIAR, 1978.
8. FALCÓN O' NEILL, LIDIA: LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJAR, Madrid, España, Editorial Montecorvo, 1965.

9. FIRTH – COZENS, JENNY; La Mujer En El Mundo Del Trabajo, Madrid, España, Editorial Morata, 1993, Traducción de Guillermo Solana.
10. GARCÍA MÁYNEZ, EDUARDO; Introducción Al Estudio Del Derecho, Editorial Porrúa, quincuagésima Edición, México 2002.
11. HOFFMAN, LOUIS; Psicología Del Derecho hoy, Volumen I, España, Editorial Mc. Graw Hill Interamericana, 1996.
12. KROTOSCHIN, ERNESTO; Manual echo Del Trabajo, Argentina, Editorial Depalma, Tercera edición, 1987.
13. MARTÍNEZ VIVOT, JULIO J.; Los menores y las Mujeres En El Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Argentina, editorial Astrea, 1981.
14. MESSENGER, MÁIRE; El Libro De La Lactancia, Editorial Edivisión Compañía, 1990, Traducción de Diana Matsumoto.
15. MUÑOS RAMÓN, ROBERTO; Derecho Del Trabajo Instituciones, Tomo II, México, Editorial Porrúa, 1983.
16. PAPALIA, DIANE; Psicología Del Desarrollo, Bogotá, Colombia, Editorial Mc. Graw Hill Interamericana, Séptima Edición.
17. RAMÍREZ FONSECA, FRANCISCO; Condiciones de Trabajo, México, Editorial PAC, Segunda Edición, 1985.

- 18.ROUAIX, PASTOR: Génesis De Los Artículos 27 y 123 De La Constitución Política De 1917, México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, Segunda Edición, 1959.
- 19.Secretaría del Trabajo y Previsión Social: Origen y repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo, México, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo y de la Dirección General de Informática y Difusión, 1981.
- 20.SULLEROT, EVELYNE: Historia y Sociología Del Trabajo Femenino, España, Editorial Península, Segunda Edición, 1988.
- 21.TRUEBA URBINA, ALBERTO: Nuevo Derecho Del Trabajo, México, Editorial Porrúa, Quinta Edición, 1980.

## LEGISLACIÓN

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, México, Editorial Porrúa, 114 edición 2007.
2. CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, Editorial SISTA, Quinta Edición, México 2007.
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, México, Editorial ISEF, edición 2007.
4. LEYES DEL TRABAJO DE ARGENTINA. Buenos Aires Argentina, Editorial Bregna, 2002.
5. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO DE COLOMBIA, Bogotá Colombia, Editorial Legis, 2002.
6. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO DE GUATEMALA, Editorial Casablanca, 2007.

## O T R A S F U E N T E S

1. Conferencia Internacional del Trabajo 87.a reunión 1999
2. De Pina Rafael y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, 31° Ed. Ed. Porrúa, México, 2003.
3. Diccionario de Sinónimos, Antónimos e ideas afines, SOPENA, México 1985.
4. Diccionario Jurídico 2000, Desarrollo Jurídico Copyright 2000
5. Gran Diccionario Enciclopédico McGraw-Hill, Ed. Grafos, S.A Barcelona, España 2002
6. <http://es.wikipedia.org/wiki>
7. <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/nrm/1/342/default.htm?s=iste>
8. [http://www.africa-catalunya.org/congres/pdfs/diaz\\_narbona.pdf](http://www.africa-catalunya.org/congres/pdfs/diaz_narbona.pdf)  
educación y civilización.
9. <http://www.cnca.gob.mx/cnca/nuevo/2001/diarias/abr/190401/veterana.html> Mujer en la revolución Mexicana.
10. <http://www.comitemujeresasc.org/>
11. <http://www.extensionuniversitaria.uson.educacióncontinua.mx>
12. <http://www.geocities.com/eztigma/culturas/index.html>  
Prehispánicas.
13. <http://www.losrecursoshumanos.com/ley-acoso-colombia.htm>

14. <http://www.mailxmail.com/curso/excelencia/investigacionliteraria/capitulo7.htm> La mujer en el renacimiento.
15. <http://www.modemmujer.org/docs/5.259.htm>
16. LONDOÑO Vega, Patricia. Boletín Cultural y Bibliográfico. No. 37. Volumen XXXI, editado en 1996.
17. Macías Vázquez, María del Carmen Antecedentes Históricos de la Cláusula de Exclusión en México,  
<http://www.bibliojuridica.org/libros/1/243/6.pdf> .
18. Oficina Internacional del Trabajo, El Trabajo en el Mundo, Nueva Sociedad, Ginebra, 1992, pág. 27.
19. Pequeño Larousse Ilustrado 2000.