



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

---

INSTITUTO PATRIA BOSQUE DE ARAGÓN A.C.

8820 UNAM

ANÁLISIS JURÍDICO PARA  
EVITAR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL  
DE LA MUJER

TESIS  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
PRESENTA:  
IVÁN SALVADOR RUIZ CRUZ

ASESORA: LIC. ARACELI NICOLÁS GONZÁLEZ

NEZAHUALCOYOTL, ESTADO DE MÉXICO, 2009.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## *AGRADECIMIENTOS*

### *A DIOS*

*Gracias por ser parte primordial en mi vida como ser humano, por ser mi guía, mi padre, mi maestro y por estar siempre presente en mi mente y mi corazón.*

*Ya que eres el ser divino que me dio la vida y me dio la oportunidad y el privilegio de tener una gran familia en la cual he crecido, madurado y llegar ha finalizar esta etapa de mi vida.*

*Gracias por tus bendiciones y tus sabios consejos, y por dejarme aprender las lecciones de la vida y dar la fuerza y la serenidad para enfrentarlas y así poder entregar este gran legado a mis padres.*

*Gracias señor mío.*

*A MIS PADRES*

*SALVADOR RUIZ y*

*Mª. LUISA CRUZ*

*A ustedes les debo todo lo que soy, por inculcarme principios, valores y el gran amor de familia, que día a día me hicieron sentir. Son los seres que sin escatimar esfuerzo alguno, se han sacrificado gran parte de su vida para formarme y educarme. Ya que la ilusión de ustedes es ver a un hombre de bien. De que nunca `podre pagarles todo lo que han hecho por mi y solo me queda darles las gracias y les ofrezco mi eterno y sincero agradecimiento y respeto por ser mis padres.*

*Gracias*

*A MI FAMILIA*

*Les agradezco el gran apoyo que me han brindado durante toda mi vida desde el momento que llegué a este mundo.*

*Y han estado durante este largo camino de mi vida y han llegado a ver concluido, este momento tan importante para mí.*

*Me permito dedicarles este trabajo con cariño a cada uno de ustedes.*

*Gracias.*

*Mi hermana*

*Mis Sobrinos*

*Jessica Ruiz G.*

*Vanessa Pérez R. y Alejandro Pérez*

*Olga Ruiz G. y Elizabeth Ruiz G.*

*Familia Ramírez Ruiz*

*A MIS PADRES*

*(ABUELOS)*

*ESPERANZA y ANEZ y SALVADOR*

*RUIZ GARILLO*

*(Q.E.-P.D.)*

*Les doy las mas infinitas gracias por ser parte importante de mi vida, ya que han sido como mis padres y me enseñaron hacer lo que soy; me han dejado un tesoro muy valioso que es el cariño y amor que me brindaron y a mi padre que no esta en este momento conmigo, se que esta orgulloso de lo que he logrado.*

*Con cariño y admiración.*

*A MIS ABUELOS*

*DANIEL CHAVEZ y*

*GLORIA CRUZ*

*A Les doy las gracias por estar siempre conmigo y brindarme su apoyo.*

*Gracias*

*AMIS AMIGAS*

*ROTOROMERO*

*TERESA TELLO.*

*XOCHITL AVILA*

*Gracias por ser mis amigas y las considero así ya que son unas personas en las que puedo confiar y siempre dan lo mejor de si y nunca esperan nada a cambio.*

*Por haberme acompañado en esta travesía tan importante para mi, gracias por el apoyo y cariño que siempre me brindaron y quiero compartir este trabajo con ustedes.*

*AMISSEORA*

*ISC. ANGELIN GONZALEZ*

*GONZALEZ*

*Muchas gracias por el gran apoyo y las valiosas enseñanzas que de usted recibí durante estos cinco años de mi carrera.*

*Gracias por su tiempo y dedicación que me brindo para el desarrollo de este trabajo, para usted mi más sincero agradecimiento y pido que Dios su colmo de bendiciones.*

## *AMIS PROFESORES*

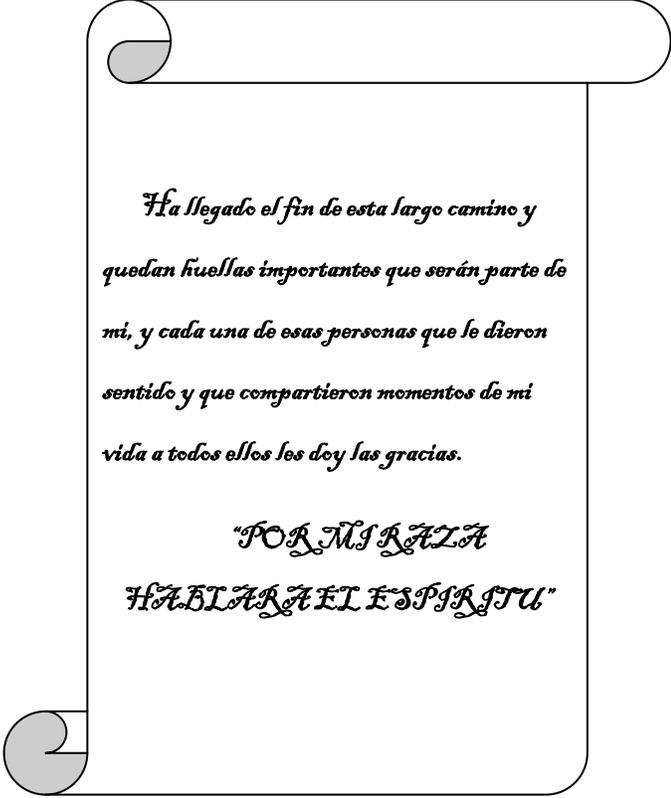
*Como una muestra de mi afecto y agradecimiento, por todo el cariño y comprensión de ustedes para con migo, les doy las mas infinitas gracias por todo, por haber impulsado a llegar ha una de mi metas.*

*En reconocimiento les dedico este trabajo como una muestra de agradecimiento por todo su esfuerzo y espero poner en práctica todos los conocimientos que cada uno de ustedes me brindaron.*

## *INSTITUCIÓN*

### *UNIVERSIDAD*

*Agradezco a esta Institución y cada una de las personas que la integran, por su apoyo y comprensión, para con migo a para muchos de sus estudiantes que les permiten alcanzar y lograr uno de sus grandes sueños que es ser un profesionalista egresado de esta gran institución.*



*Ha llegado el fin de esta largo camino y  
quedan huellas importantes que serán parte de  
mi, y cada una de esas personas que se dieron  
sentido y que compartieron momentos de mi  
vida a todos ellos les doy las gracias.*

*"POR MI RAZA  
HABLARÁ EL ESPÍRITU"*

# CAPITULADO

## ANÁLISIS JURÍDICO PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN

### LABORAL DE LA MUJER

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>I</b>
--------------------------	----------

#### **CAPÍTULO I. MARCO HISTÓRICO DEL TRABAJO DE LAS MUJERES**

<b>1.1. Matriarcado.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Edad Antigua.....</b>	<b>2</b>
<b>1.3. Edad Media.....</b>	<b>5</b>
<b>1.4. Época Industrial.....</b>	<b>10</b>
<b>1.5. Antecedentes del Trabajo de la Mujer en el Derecho Laboral Mexicano.....</b>	<b>16</b>
1.5.1. Época Prehispánica.....	16
1.5.2. Época Colonial.....	19
1.5.3. Época del México Independiente.....	21
1.5.4. México Contemporáneo.....	23

#### **CAPÍTULO II. MARCO CONCEPTUAL**

<b>2.1. Derecho Laboral.....</b>	<b>29</b>
<b>2.2. Trabajador y Patrón.....</b>	<b>33</b>
2.2.1. Trabajador.....	33
2.2.2. Patrón.....	34
<b>2.3. Mujer y Mujer Trabajadora.....</b>	<b>35</b>
2.3.1. Concepto.....	35
2.3.2. Mujer Trabajadora.....	36
<b>2.4. Sector Público y Sector Privado.....</b>	<b>37</b>
<b>2.5. Relación Laboral.....</b>	<b>38</b>
<b>2.6. Salario.....</b>	<b>40</b>

<b>2.7. Derechos Laborales de la Mujer</b> .....	41
<b>2.8. Formas de Terminación de la Relación Laboral</b> .....	49
2.8.1. Rescisión.....	49
2.8.2. Despido.....	52
2.8.3. Retiro.....	53
2.8.4. Terminación.....	54
2.8.5. Suspensión.....	55
<b>2.9. Discriminación y Discriminación Laboral</b> .....	57
2.9.1. Concepto.....	58
2.9.2. Discriminación Laboral.....	58
<b>2.10. Violencia y Violencia Laboral</b> .....	59
2.10.1. Concepto.....	59
2.10.2. Violencia Laboral.....	60

## **CAPÍTULO III. MARCO JURÍDICO PROTECTOR DE LAS MUJERES TRABAJADORAS**

<b>3.1. Marco Jurídico Internacional para la protección de los derechos Laborales de la Mujer</b> .....	60
<b>3.2. Protección de la Mujer en la Organización Internacional del Trabajo (OIT)</b> .....	71
<b>3.3. Marco Jurídico para la Protección de los Derechos Laborales de la Mujer</b> .....	75

## **CAPÍTULO IV. DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL MEXICANO**

<b>4.1. Discriminación Laboral de la Mujer</b> .....	86
4.1.1. Despido por Embarazo.....	99
4.1.1.1. Certificado de No Gravidez.....	105
4.1.2. Despido Injustificado.....	108
4.1.3. Hostigamiento Sexual.....	112
4.1.4. Bajos Salarios.....	118
<b>4.2. Acciones De Protección para Evitar la Discriminación Laboral de la Mujer</b> .....	122

**Conclusiones.....140**

**Bibliografía.....142**

# INTRODUCCIÓN

La discriminación, es uno de los grandes problemas que enfrenta la sociedad. Entre las múltiples facetas que puede adoptar este tipo de fenómeno es la discriminación de género. Este tipo de discriminación consiste en el no reconocimiento de las mujeres como semejantes en dignidad humana, derechos y competitividad.

La discriminación de género se debe a los estereotipos que se tienen de ambos sexos, ya que los roles que se han asignado están determinados y arraigados por una sociedad machista, basados en actitudes, conductas y practicas que solamente son consideradas como naturales.

Respecto al primer capítulo de la presente tesis es importante resaltar que la historia laboral ha sido redactada, principalmente por los varones y a lo largo de esta la mujer ha sido el eje central de una sociedad, por lo que, dentro del matriarcado las mujeres eran respetadas y tienen un nivel jerárquico igual que los varones dentro de las comunidades primitivas aún que las obligaciones eran marcadas socialmente basados en intereses comunes, estos desaparecen totalmente a lo largo de la edad media y la época industrial, la discriminación y la desigualdad tiene un nivel de contraste el cual se les niega el acceso al trabajo y a una paga reciproca equiparada a los varones; pero estos estereotipos también son marcados dentro de la cultura nacional donde las mujeres son discriminadas y tomadas como un objeto y no solo dentro de la época prehispánica este tipo de actos son llevados hasta el México Contemporáneo, el cual este tipo de conducta es fomentada por la misma sociedad aunado a que en la actualidad existan parámetros jurídicos que las protegen y no son respetados.

Dentro del capítulo dos de la presente tesis hacemos mención de lo importante que es el Derecho Laboral ya que es una disciplina la cual es importante socialmente, ya que es la que da pauta para poder entender lo que es una relación laboral y lo complejo que es la existencia de esta; y de esta manera contemplar las diferentes opiniones que tiene los conocedores del Derecho respecto a esta rama.

Y así entender el rol y el estatus que juega el sexo femenino dentro de una sociedad que es llevada por el sexo masculino, por lo que es necesario conocer los términos legales que se emplean dentro de esta rama del Derecho; y considerando aquellos que se contemplan en otras ramas.

De esta manera conocer las concepciones que se tienen respecto a la mujer trabajadora dentro del sector público y privado.

En el capítulo tercero enfocaremos a la discriminación como un fenómeno internacional, el cual es un problema que no solo enfrentan las sociedades de primer mundo, se ha tenido la necesidad de llevar la creación de organismos internacionales como la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, **Organización de las Naciones Unidas (ONU)** y la **Organización de Estados Americanos (OEA)**, las que han realizado varias convenciones para ser aplicados por los países que intervienen; y así implementarlos y establecer programas y proyectos para buscar la erradicación de los actos que generan la discriminación.

La discriminación tiene múltiples facetas con el principal objetivo de no reconocer a las mujeres en el sector laboral.

Dentro del capítulo cuarto abarcaremos la discriminación laboral de la mujer la que es fomentada por actos como son los despidos injustificados por embarazo, hostigamiento sexual, doble jornada, desigualdad salarial entre otros; los que son originados por estereotipos, basados en los estatus y roles que son asignados de forma biológica y cultural.

De esta manera las diferencias físicas son transformadas en una desigualdad que enfrenta la mujer dentro de una sociedad para desenvolverse dentro de ella. Estos actos discriminatorios no son contemplados dentro de la legislación nacional a pesar de la existencia de Tratos Internacionales, llevados a cabo para buscar la erradicación de actos discriminatorios.

Este fenómeno ha rebasado lo planteado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, permitido que existan lagunas que traen aparejadas violaciones a los

derechos laborales, derechos humanos que tienen las mujeres trabajadoras; por lo que es necesaria una reforma a los preceptos legales mencionados anteriormente.

Y así llevar a cabo la aplicación de un Modelo de Equidad de Género, basado en un modelo de acciones de protección, estableciendo medidas temporales y permanentes, con la finalidad de implementar una igualdad de oportunidades y erradicar la discriminación y violencia que sufren las mujeres.

# CAPÍTULO I

## MARCO HISTÓRICO DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

La historia del trabajo está escrita primordialmente por el varón “trabajador”, no por el trabajo que realiza la mujer estableciéndolo como un sector específico de la población, por lo que es necesario llevar a cabo un análisis histórico para poder entender la situación de la mujer trabajadora en nuestro país.

En el presente capítulo se analizará el trabajo de la mujer en las distintas etapas históricas desde el aspecto internacional y nacional.

Por lo que respecta a los antecedentes del trabajo de la mujer en el Derecho Laboral a nivel internacional se dividirá en cuatro etapas que son: Matriarcado, Edad Antigua, Edad Media, Época Industrial y Siglo XX.

### 1.1. Matriarcado

Este período abarca desde la aparición de las primeras comunidades primitivas, hasta los inicios de la propiedad privada.

En el Matriarcado existía la propiedad común de la tierra y la comunidad estaba “unida por vínculos de sangre, eran sus miembros individuos libres con derechos equitativos y que ajustaban su vida a las resoluciones de un consejo formado democráticamente por los adultos tanto hombres como mujeres, de la tribu. Lo que producían en común era distribuido en común...”<sup>1</sup>

En la comunidad primitiva, las mujeres mantenían un respeto de los hombres respecto a ellas en base a un mismo plano de derechos, a pesar de que existía una división de obligaciones laborales de acuerdo al sexo.

El hombre se dedicaba primordialmente a la caza y la mujer a la recolección de frutos y a la preparación de alimentos, así como a la elaboración de vestidos, siendo

---

<sup>1</sup> Ponce Aníbal, Educación y Lucha de clases, Colombia, 9na Ed., Editor Rojo, pág. 7.

éstas las principales funciones socialmente importantes y necesarias realizadas por el hombre.

Posteriormente, se da una nueva división dentro de la sociedad, surgiendo los organizadores y los ejecutores. Los primeros estaban constituidos por los guerreros, magos, sacerdotes, hombres y encargados de la dirección de la tribu y los segundos estaban formados por los trabajadores, de esta forma se da origen al surgimiento de la propiedad privada.

Como podemos ver, durante esta etapa histórica la mujer no tuvo grandes diferencias sociales respecto al hombre, ya que ambos necesitaban para sobrevivir socialmente.

## **1.2. Edad Antigua**

En esta época se da un gran crecimiento en la riqueza social y la propiedad privada, desaloja por completo a la propiedad común.

Con la desaparición de los intereses comunes surge la desigualdad económica entre los “organizadores” y los “ejecutores” viéndose más enfatizada que en el matriarcado, ya que en esta período cualquiera podía tener algún cargo como juez o jefe, pero en esta nueva etapa que surgía dentro de esta sociedad existían funciones que requerían ciertos conocimientos y así cada organizador educaba a sus parientes para desempeñar su cargo cuando se retirara, haciendo más difícil que cualquier otra persona pudiera ocupar esos cargos.

Asimismo, las tierras de la comunidad fueron repartidas entre los “organizadores” y una multitud de transformaciones de ese hecho ya que “para asegurar la perpetuidad de la riqueza privada a través de las generaciones y en beneficio exclusivo de los propios hijos no de los hijos de todos como hubiera ocurrido en el matriarcado la filiación paterna reemplazó a la materna, y una nueva forma de familia, la monogamia, apareció en el mundo. Con ella la mujer pasó a un segundo plano dentro de la sociedad, y quedó encerrada en funciones domesticadas que dejaron de ser sociales y de poca importancia.

“La mujer había estado en igualdad de derechos con él hombre cuando desempeñaba como estas funciones útiles a la comunidad, perdió esa igualdad y entro a la servidumbre en cuanto quedo adscrita al cuidado del esposo y de los hijos y segregada por el mismo del trabajo productivo social. Su educación pasó a ser una educación apenas superior a la de un niño.”<sup>2</sup>

En esta nueva familia patriarcal se fortaleció la autoridad del padre y la mujer y los hijos quedaron sometidos a su voluntad.

Por otra parte, el incremento de la riqueza propició que los “organizadores” se volvieran más explotadores y los “ejecutores” fueran los explotados cada día dando surgimiento al esclavismo.

Durante este período de la historia, la situación social de la mujer no fue diferente en varios países como Roma, Grecia, etcétera; ya que en la mayoría, a la mujer, se le designó actividades domésticas, comercio, a la fabricación de telas y vestido; y distintas actividades en el campo y minas.

A continuación mencionaremos la situación laboral de la mujer en diferentes países, en el pasado.

- En Egipto, aquí las mujeres se dedicaban a machacar el trigo...a preparar la harina y seguidamente la masa y la amasaban. Pero eran los hombres los que cocían el pan..., “la vestimenta era una producción primordialmente femenina. Son las mujeres quienes se encargaban de esquilar las ovejas, las que preparaban la lana y la tejían..., en lo mas bajo de la jerarquía social se encontraban las mujeres mezcladas con algunos hombres para asumir los trabajos penosos y en el nivel superior de la jerarquía, el predominio masculino era absoluto.”<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> *Ibidem.* pág. 21.

<sup>3</sup> Cfr. Sollerot, Evelyne. Historia y Sociología del Trabajo Femenino, Barcelona Ediciones. Península, 2da. Ed., 1988, págs. 44 y 45.

- En Babilonia existían esclavos, “pero las mujeres que no eran esclavas podían servir como moneda para liquidar una deuda: el derecho de entregar a su mujer al acreedor en pago de su deuda.”<sup>4</sup>
  
- En Grecia, la división de las tareas es muy clara, incluso entre esclavos. “Los hombres se dedicaban a ciertas faenas agrícolas y a la ganadería, pero más que nada a guerrear para el amo, las mujeres manejaban la muela y machacaban el grano; en las minas de plata o de hierro siguen siendo las mujeres quienes separan el mineral de su ganga, es decir, materia que acompaña a los minerales y que se separa de ellos como inútil, lo pasan por la muela y lo lavan y era muy raro que las mujeres pudieran leer y escribir.”<sup>5</sup>  
 La mujer que trabajaba en el campo a menudo trataba de mejorar el presupuesto familiar vendiendo en el mercado los productos de sus cultivos, “pero el comercio se consideraba como una condición vil y, además aquellas mujeres eran peor consideradas que los hombres por cuanto eran sospechosas de caer en la vergüenza.”<sup>6</sup>
  
- En Roma la fabricación del tejido y de los alimentos, incluido el pan, están aun en manos de las mujeres, asimismo seguimos encontrando mujeres en las minas. “El **Fuero Juzgo** es el primer código de la iglesia romana y en el se establece “que la mujer vale la mitad del hombre y que por consiguiente, el asesino de una mujer sólo se halla sometido a la mitad del castigo infligido al asesino de un hombre.”<sup>7</sup>

En tal particularidad se puede concluir que debido a la división de clases y a la implantación de la propiedad privada, la situación de las mujeres empeoró, ya que eran consideradas como objetos y quedan excluida y delimitadas en aspectos como

---

<sup>4</sup> Cfr. Ibídem. pág. 45.

<sup>5</sup> Cfr. Ibídem. pág. 47.

<sup>6</sup> Cfr. Ibídem. pág. 48.

<sup>7</sup> Cfr. Ibídem. pág. 49 y 51.

la política, la filosofía, el arte y de cualquier actividad que fuera considerada noble, por lo consiguiente sólo podía realizar actividades manuales al igual que los esclavos.

### 1.3. Edad Media

En esta etapa la situación de la mujer no sufrió cambios positivos respecto a su situación social, ya que trabajaba siempre bajo la autoridad permanente del padre, del marido o del hermano y eran tratadas como simples objetos.

En esta época surge un régimen económico; que es el feudalismo que empezó a desarrollarse, fundado no ya en el trabajo del esclavo y del colono, sino del siervo y del villano. Aunque desde el punto de vista de los explotados no había variado en mucho la miseria. “Los esclavos seguían siendo un objeto. Al comprarlo, el amo le aseguraba una existencia miserable pero segura, los villanos eran en cambio libres y francos, no se vendían se ofrecían, con tal que le dejaran trabajar en pedazo de tierra, el villano se comprometía a entregar al señor una parte del fruto de su trabajo, además determinados servicios.”<sup>8</sup>

Durante este período las mujeres campesinas compartían con sus maridos las diversas faenas de la siembra, siega y cosecha. “Cuidaban de los huertos, el ganado, molían el grano, almacenaban las reservas de leña, pero existían trabajos que estaban específicamente reservados a las mujeres tales como ir a buscar el agua a la fuente, al pozo o al río, encender el fuego, mantener el orden dentro del hogar, cocer el pan, salar la carne, hacer la cerveza, cuidar de los hijos y de las personas enfermas, atender los partos, preparar y llorar a los muertos, fabricar tejidos, confeccionar ropa etcétera.”<sup>9</sup>

En países europeos como España, Italia y Francia, la agricultura era la principal actividad de las mujeres, al igual que el de los rebaños ovejeros.

Posteriormente, los grandes propietarios de tierras contrataban a mujeres para la explotación de sus tierras, pero cuando estas labores se aminoraban las mujeres se

---

<sup>8</sup> Ponce Aníbal, Ob. Cit. pág. 81 y 82.

<sup>9</sup> Instituto de la Mujer, El Trabajo de la Mujer a través de la Historia, Ministerio de Asuntos Sociales, México, 1992, pág.32.

dedicaban a trabajar en la fabricación de telas y trajes, con el paso del tiempo las mujeres trabajaban para grandes industrias, creando así el trabajo a domicilio, sin embargo, el salario que obtenían era administrado por sus esposos.

En relación con las damas feudales los hombres las veían como un instrumento de intercambio a través del cual se establecían las relaciones entre los feudos: “un hombre se casaba con un feudo, es decir, reconocimiento o tributo con cuya condición se concedía, por medio de su esposa, carga inevitable que estaba ligada a este premio.”<sup>10</sup>

Las monjas a pesar de estar sujetas a la autoridad masculina eclesiástica tenían más derechos que del resto de las mujeres, ya que gozaban de autonomía para administrar su hacienda o su feudo.

Estas mujeres procedían de familias nobles. Para ingresar al convento tenían que pagar una dote y en el caso de no poder pagar entraban al convento a trabajar como sirvientas.

Otras mujeres ejercían oficios de curanderas o comadronas. Cultivaban hierbas medicinales, dulcificaban las dolencias de los campesinos, atendían partos y curaban algunas enfermedades, transmitiéndose sus conocimientos unas a otras, pero este trabajo no fue aceptado por la Iglesia y la burguesía, ya que representaban una amenaza política, social, religiosa y sexual.

Por discernimiento, la iglesia por medio de la Santa Inquisición mandó a la hoguera a muchas mujeres acusándolas de brujas. Tiempo después se dio inicio a la profesión de médico, la cual era exclusiva para los hombres, marcando de nuevo las imitaciones hacia la mujer en su desarrollo social e intelectual.

También existió otro grupo de mujeres que se unieron para hacer frente a las dificultades que las rodeaban por ser mujeres solas, realizaban trabajos como cantantes, tocaban instrumentos musicales o se unían al ejército para ayudar a alimentar a los caballos, preparar alimentos, conseguir leña entre otras actividades;

---

<sup>10</sup> *Ibíd.* pág. 32.

pero siempre fueron consideradas de una forma inferior como prostitutas y su trabajo no era reconocido socialmente.

Con la expansión de las ciudades, “en el siglo XIII, las mujeres tuvieron acceso a un nuevo mundo laboral en pleno desarrollo; en la ciudad de París existían una gran diversidad de oficios, la mayoría estaban en manos de mujeres artesanas casi de manera exclusiva.”<sup>11</sup>

Subsiguientemente con la aparición del trabajo industrial y comercial se empezó a llevar a cabo la organización de gremios, pero las mujeres siempre estuvieron sometidas a los hombres y a pesar de ser parte de los gremios, su salario siempre fue inferior respecto al del sexo masculino.

Posteriormente “las mujeres pueden acceder al maestrazgo en algunos oficios mixtos, pero solo en caso de defunción del marido, habiendo sido el mismo un maestro, asimismo tenemos a las maestras cerrajeras, pasteleras, zapateras, fabricantes de vainas, botas y cinturones, pero el otorgamiento del título de maestra a la viuda de un maestro esta sujeto a menudo a unas condiciones y limitaciones que ponen de manifiesto el rigor con el cual los hombres entienden conservar la dirección de las corporaciones mixtas. Así, los zapateros no autorizan a la viuda del maestro a ejercer la profesión más que el año de la defunción de su esposo, no es mediante su trabajo y su habilidad que puede acceder al maestrazgo, sino únicamente por el lecho conyugal”.<sup>12</sup>

A partir del siglo XIV volvemos a ver el énfasis de la diferencia entre los hombres y las mujeres, “ya que afines de este siglo la mujer gana tres cuartas partes de lo que gana el hombre. En le siglo XV sólo le pagan la mitad. En el siglo XVI, mientras que la ideología del trabajo humano se va consolidando y enriqueciendo, en la jornalera sólo gana las dos quintas partes de lo que ganaban el jornalero”<sup>13</sup> desgraciadamente en estos siglos la crisis económica ocasionó que se extendieran las restricciones

---

<sup>11</sup> Cfr. Sebastián Ramos, Araceli et al. Educar y orientar para la igualdad en razón del genero, Madrid, Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2001, pág. 23.

<sup>12</sup> Sollerot, Evelyne, Ob. Cit. pág. 59.

<sup>13</sup>Cfr. Ibídem. pág. 62.

laborales para la mujer y en muchos oficios se prohibió la intervención, contratación y fueron expulsadas de los gremios negándoles su posibilidad y derecho de organizarse.

Posteriormente los hombres se adueñaron de varios oficios hasta entonces ejercidos por mujeres, entre los argumentos utilizados para realizar exclusión de las mujeres encontramos por ejemplo “ un extracto del *Songe du Verger publicado en 1516 en Paris*: la mujer es una bestia que no tiene firmeza ni estabilidad, esta llena de odio confundiendo a su marido, amamanta la maldad y es el comienzo de todos los pleitos y de todas las tensiones, y en ella se encuentra el camino y la vía de todas las iniquidades. No digo empero que no haya ninguna mujer buena, pero son muy raras, por lo tanto una ley que no debe promulgarse es una ley de mujeres buenas, por cuanto la ley ha de hacerse para las cosas que acontecen comúnmente.”<sup>14</sup>

Como podemos apreciar en este período, la situación de las mujeres era totalmente discriminatoria en todos los aspectos sociales, políticos y culturales que eran dominados por el varón. Llevándonos a un marco totalmente machista en donde el simple hecho de ser mujer era considerado como en objeto más de la vida de los varones.

Los hombres se apoderaban gradualmente de todos los oficios que eran ejercidos por las mujeres. La cervecería, por ejemplo era un negocio exclusivo de éstas, pasaba a poder de los hombres en el siglo XVI. En Nueva York, los hombres se resistían desesperadamente pero definitivamente sucumbieron. En Francia, la industria de la seda, que iba mejorándose y mecanizándose, pasa a manos de los hombres y las mujeres sólo conservaban la faena ingrata y mal pagada, tales como la preparación de los capullos de los gusanos de seda.

“En Inglaterra la elaboración de la cerveza que siempre había estado en manos de las mujeres, pasó a ser controlada por los hombres en el siglo XVII. Otras ocupaciones femeninas importantes fueron las de las nodrizas o el de las

---

<sup>14</sup> Cfr. Ídem. Pág. 67.

comadronas o parteras, del que también fueron sustituidas o bien desplazadas por cirujanos. “<sup>15</sup>

Todas estas restricciones y trabas al trabajo de la mujer, se dieron paralelamente a la elaboración de una nueva concepción de lo que debía ser femenino. “En Francia e Inglaterra se utilizó el motivo de la castidad para expulsar de los gremios el trabajo femenino fue declarado deshonesto e infamante, no sólo para la mujer que lo ejecutaba si no para los hombres que permitían que ésta lo realizara. La consecuencia fue que la mujer buscó vías alternas para trabajar pero fue fuera del control institucional.”<sup>16</sup>

Y así vemos el surgimiento de nuevos oficios como el: “encaje y el bordado, los cuales se adaptaban perfectamente a los nuevos tiempos, que podían realizarse en el hogar. Esta industria estuvo básicamente en manos de mujeres que compaginaban este oficio con el cuidado del hogar y las tareas domesticas y agrícolas.”<sup>17</sup>

Ese tipo de actividades cobró una gran popularidad que en muy poco tiempo genero el excesivo numero de encajeras, esto inquietó a los varones y no tanto en nombre de la virtud y la moral, sino por cuanto preocupaba el ver a las mujeres trabajar y ganarse la vida de un modo decente y poco penoso sustrayéndose así las tareas y las condiciones mas repulsivas para las cuales se les consideraban hechas.

Así, los hombres también fueron obteniendo mayor destreza sobre este oficio y fueron adueñándose de este poco a poco y así teniendo un dominio total dentro de este sector laboral y económico.

Posteriormente empezaron a trabajar en las fábricas, obteniendo un salario inferior al obtenido por el sexo masculino, aunque se tratara de la misma actividad a desempeñar. A pesar de dicha situación las mujeres resistieron ya que su trabajo era muy solicitado por ser barato al igual el que realizaban los niños, en virtud que éste era peor pagado.

---

<sup>15</sup> Sebastián Ramos Araceli. Ob. Cit. pág. 24 y 25.

<sup>16</sup> *Ibidem*. pág. 24.

<sup>17</sup> *Ídem*.

En verdad la situación que vivía la mujer dentro de la sociedad era inmensamente, alarmante ya que no eran dignas de que se respetaran por el simple hecho de ser un ser humano, y esto como iba ser posible si la mujer se desenvolvía en una sociedad llevada por varones.

#### **1.4. Época Industrial**

Después de la época medieval donde la mujer era totalmente inferior al sexo masculino como ya se mencionó y con la creciente invasión de las máquinas en las fábricas, se da un gran avance en la historia del ser humano dando el origen a una creciente etapa en la historia a la que se llamó la Época Industrial, en que dicho período la mujer comienza a tratar de defender sus derechos ante el sexo masculino.

Durante el siglo XVIII, en todo el Continente Europeo se inicia en forma progresiva la expulsión de las mujeres de los gremios y a causa de la mecanización de la agricultura, se enfrentaron a un inmenso problema ya que los hombres no querían compartir los puestos con el sexo femenino dentro de las fábricas. Por tal causa, su única fuente de trabajo fueron las actividades domésticas que eran el peor trabajo y el más mal pagado.

La discriminación hacia la mujer se vio reflejada en varios sectores negándoles el derecho al trabajo y a la participación política, dejándoles como único sector de trabajo las labores del hogar.

Elu de Leñero nos ilustra lo anterior con los siguientes cometarios de los pensadores de nacionalidad francesa:

“Robespierre, prohíbe a la mujeres toda participación política e insiste en que la “organización natural de las mujeres”, la hacen incapaz de ella.

Emilio Rousseau señala que la educación de la mujer debe ser encaminada a hacer la sirvienta del hombre, ya que es superior en todos los aspectos como son físicos, mentales y hábiles.

Chamulette, apoya la a ley que prohíbe a las mujeres reunirse en asambleas ya que la naturaleza le dice a la mujer. Se mujer. Los tiernos cuidados hacia la infancia y las dulces inquietudes de la maternidad, ¿Queréis recompensa? La tendréis, tu serás la divinidad del santuario domestico, tu reinaras.”<sup>18</sup>

Estos comentarios realizados por estos pensadores franceses, con tienen un alto nivel del machismo que conformaba a la sociedad dando esa estructura tan dura con respecto a las mujeres. Viéndolo esta perspectiva en la actualidad es no ha cambiado absolutamente nada tanto en países de primer nivel que tiene como uno de sus primordiales objetivos establecer y fomentar una igualdad social y por lo que respecta a los países tercermundistas este tipo de situación es mas agravante la situación de las mujeres.

Así se empieza a escuchar los primeros gritos públicos de las mujeres pidiendo oportunidades de trabajo. “En 1789 piden que todos los oficios consistentes en hilar, tejer y coser les sean reservados al sexo femenino.”<sup>19</sup>

A partir de la Revolución Francesa, las mujeres empiezan a realizar actividades políticas y reclamaron sus derechos políticos y legales, tales como el divorcio, el derecho a recibir una educación completa y adecuada. “Con las revoluciones de los años 1830 y 1848, la actividad revolucionaria de las féminas francesas se activó, después de la pausa de la Restauración. Sin embargo, hasta después de 1848 el feminismo adquirió una nueva fuerza, cubriendo dos campos de lucha: por un lado la acción política y la difusión de las ideas y por otro buscar las mejoras salariales y las condiciones de trabajo.”<sup>20</sup>

Para especificar lo que fue el feminismo de las mujeres francesas, una de ella la más sobresaliente fue **Olympe de Gouges**, autora de la “<Declaración de los derechos de a mujer> en 1791, quien reivindicó la igualdad de la mujer en el trabajo,

---

<sup>18</sup> Elu de Leñero, Ma. Del Carmen. El trabajo de la mujer en México. México, Instituto mexicano de estudios sociales A.C. 1975, pág. 24.

<sup>19</sup> Sollerot, Evelyne, Ob. Cit. pág. 76.

<sup>20</sup> Sebastián Ramos, Araceli. Ob. Cit. pág. 27

de tal manera que los ciudadanos debían ser admitidos por igual en todos a los empleos públicos de acuerdo a sus capacidades y sin hacer distinción alguna. No sólo no se escucharon sus demandas sino que en su empeño de defender a las mujeres perdió la vida en 1973 en la guillotina.”<sup>21</sup>

Varias mujeres en su afán de defender los derechos de sexo femenino perdieron la vida, y empezaron a utilizar seudónimos en sus escritos, para poder continuar con su lucha.

Como consecuencia de la industrialización en el siglo XIX, las condiciones de vida de empleo de la mujeres sufrió un deterioro inmenso, ya que las empresas industriales contrataban a mujeres y niños lo que su mano se obra era mas barata que la del sexo masculino y con esto surge y se enfatiza la explotación de la mujer y de los menores.

En el plano legal, las mujeres son consideradas, como propiedad del hombre, la mujer casada, en lo particular, es una muerta civil ante la ley: no puede hacer absolutamente nada sin autorización del esposo, ya que necesita el permiso para ejercer una profesión.

Tiempo después los Tribunales ingleses declararon ilegal la utilización de la fuerza para mantener a un esclavo en casa, los abogados sostenían aun que era legítimo utilizarla para mantener a la esposa.

Respecto al plano laboral la división del trabajo en función del sexo se acentúa cada vez y la discriminación salarial supera todos los niveles conocidos hasta entonces: las mujeres ganan por medio tiempo menos de la mitad que el hombre por desempeñar las mismas actividades. Pero en este mismo siglo surge un acontecimiento de gran importancia para la mujer: por primera vez las mujeres se organizan colectivamente y de forma separada de los hombres para defender sus intereses.

---

<sup>21</sup> *Ibíd.* pág. 26.

La aparición de movimientos feministas, “en donde establecen sus denuncias y sus luchas para obtener cambios en la situación laboral.”<sup>22</sup>

Por esto surgen en localidades Europeas y en América, asociaciones creadas por mujeres como: tejedoras, tapiceras, costureras, zapateras.

El siglo XIX no sólo fue el núcleo industrial “sino un centro comercial, de transporte, de administración, un centro que suministra una cantidad total de servicios encabezados y explotados por la mano de obra de la mujer en condiciones sucias, monótonas y mal pagadas.”<sup>23</sup>

Así las mujeres van teniendo una gran cantidad de oficios como planchadoras, lavanderas, limpiadoras, comadronas de hospitales, cocineras; pero siempre en condiciones no aptas y con un bajo salario.

En este mismo siglo se da el surgimiento de nuevos pensadores entre ellos Proudhon, Owen y Fourier, quienes tenían una ideología similar a Rousseau, Cahmuette y Robespierre los que consideraban a la mujer como algo inferior.

Para Proudhon la mujer, es congénitamente inferior y no cabe esperar de ella ninguna evolución, (es considerada como una peste con síntomas de evolución y de desarrollo intelectual en cualquier mujer y fulmina con insultos a la que tratan de pensar, discutir y formular preguntas).

Expresa estudios científicas en donde especifica la inferioridad de la mujer respecto al hombre; estableciendo que el único destino de la mujer es el del servicio hacia el esposo, labores domésticas y la procreación.

Sin dejar aun lado el trabajo del placer físico, sobre todo ninguna educación ni el derecho la ser instruidas.

---

<sup>22</sup>Cfr. Instituto de la Mujer. Ob. Cit. pág. 47.

<sup>23</sup> Cfr. Ibídem. pág. 54.

La mujer para Proudhon no deber poder costear sus propias necesidades. Es concebida para el como una simple ama de casa o cortesana y clasifica a la mujer como buena si es ama de casa y una mujer mala se considera como prostituta.

Llega hacer una selección genética que permite eliminar a las malas esposas y tomar una raza buenas vacas lecheras. Proudhon aspiraba a tener una legislación que le diera una amplitud al marido para que este decidiera la vida y muerte de la mujer, incluso por desobediencia o mal carácter.

Esta opinión es la más ofensiva hacia las mujeres ya que son comparadas respecto a un animal y aunada a esto dando el más amplio control al marido controlar en todos los sentidos las decisiones de ellas.

Por su parte Owen ayuda en Inglaterra a las mujeres obreras a conquistar su dignidad y a sus talleres llegaron mujeres de Francia, Bélgica y Alemania, ya que les permitía tener una vida un poco más digna y decorosa respecto a la situación a la que se enfrenaban en la vida diaria.

En la opinión de Fourier se “estableció con toda serenidad y enteramente feminista lo siguiente desea la libertad sexual y el completo desarrollo y el florecimiento de la mujer sin coacciones particulares, anhela para las mujeres la libertad de opción en su profesión y remuneración equivalente por el mismo trabajo a la de los hombres.”<sup>24</sup>

Estas ideologías expresadas por estos pensadores siguen teniendo en su contenido una gran cantidad de rechazo social, dando como resultado la falta de oportunidades y de respeto a las mujeres de todas las clases sociales.

Estas ideas que surgen en esta etapa industrial fueron parte aguas en la vida del ser humano;

Un ejemplo de la marginación y discriminación que soportaron las mujeres a finales de la tan gloriosa época industrial en un país como lo es Estados Unidos “es el vivo ejemplar de un contrato para profesoras realizado por los Consejos de Educación de Estados Unidos.

---

<sup>24</sup> Sollerot, Evelyne, Ob. Cit. pág. 87, 88 y 89.

A continuación presentaremos un documento para la contratación de maestras elaborada por el Consejo de Educación de los Estados Unidos.<sup>25</sup>

*En el presente escrito se hace constar el acuerdo entre la señorita..... Maestra y el Consejo de Educación de la Escuela....., para lo cual la señorita..... Acuerda impartir clases durante un periodo de 10 meses a partir del....., de Noviembre de ....., el Consejo de Educación acuerda pagar a la señorita ....., la cantidad de ....., mensualmente.*

*La señorita....., acuerda y acepta lo siguiente:*

- 1.- No contraer matrimonio. En este contrato queda automáticamente anulado y sin efecto si la maestra contrae nupcias.*
- 2.- No ser vista a acompañada por hombres.*
- 3.- Estar en su casa antes de las....., de la tarde y las 6:00 de la mañana, a menos que sean para atender aspectos escolares.*
- 4.- No pasear por heladerías del centro de la ciudad.*
- 5.- No abandonar la ciudad bajo ningún aspecto.*
- 6.- No fumar. Si la profesora lo realiza su contrato quedara suspendido automáticamente.*
- 7.-No ingerir bebidas alcohólicas.*
- 8.- No viajar en autos con hombres desconocidos excepto su hermano o padre.*

---

<sup>25</sup> Sebastián Ramos, Araceli. Ob. Cit. pág. 28.

Este ejemplo nos permite ver el grado de control que tenía el hombre hacia la mujer, aún que ésta teniendo un grado de preparación estaba bajo el dominio total.

En el siglo XX, se suscitaron dos acontecimientos relevantes para el desarrollo del trabajo de la mujer. Dos guerras mundiales que dieron la máxima primordialidad en el trabajo. El hombre tenía que combatir y el sexo femenino tenían que ocuparse del sector laboral dentro de la industria.

Pero al finalizar estos acontecimientos bélicos, la desmovilización militar, provoca una problemática para las mujeres ya que a los hombres tratan de volver a disponer y tomar el liderazgo familiar y laboral.

Como podemos observar la mujer dentro de este marco histórico tiene un papel muy importante, ya que fue en donde se incrementa el mayor nivel de explotación laboral del hombre hacia la mujer, pero no obstante también es donde ellas deciden unirse y hacer valer sus derechos y obtienen el reconocimiento y protección de sus derechos ante la sociedad.

### **1.5. Antecedentes del Trabajo de la Mujer en el Derecho Laboral Mexicano**

La historia nacional del desarrollo del trabajo de la mujer será dividida en cuatro períodos que son: Época Prehispánica, Época Colonial, Época del México Independiente y México contemporáneo.

#### **1.5.1. Época Prehispánica**

Dentro de este marco histórico prehispánico, nos enfocaremos dentro del extenso núcleo familiar de las culturas que se asentaron en el valle de México, así como era la situación social, política y religiosa de la mujer.

Por establecer alguna de las culturas más sobresalientes dentro de esta época, es la cultura azteca; siendo ésta la que resistió el gran impacto de la conquista y la conocida por su legado a la sociedad mexicana; por lo que tomaremos como referencia a la mujer azteca como aspecto central de esta Época Prehispánica.

Dentro de la sociedad azteca cada persona hombre o mujer desempeñaban el papel que le correspondía dentro del capulli, es decir, Clan o división que constituía la unidad fundamental de la sociedad azteca, y cada quien conocía el lugar que tenía dentro de la familia y el clan.

Las mujeres aztecas sabían cual era el rol dentro del capulli ya que “eran destinadas a actividades dentro del hogar; ya que su papel dentro de la sociedad era secundario y marginal. No tenía ninguna participación en la esfera política ni en la vida social, su intervención en los ritos religiosos públicos era escasa e insignificante, y su relación con las actividades mercantiles era limitada”<sup>26</sup>, tal y como se puede ver en los discursos que eran exclamados desde que eran recién nacidas:

“Hija mía.... Ya habéis venido a este mundo.... Habéis de estar dentro del cuerpo, no habéis de ser la ceniza con que se cubre el fuego del hogar; habéis de ser las trébedes, donde se pone la olla, en este lugar os entierra nuestro señor; habéis de trabajar, vuestro oficio ha de traer agua y moler el maíz en el metate.....”<sup>27</sup>

De esta manera queda establecido y trazado el destino de la mujer solamente limitado a las tradiciones impuestas principalmente por el varón.

Así la mujer azteca desempeñó ese papel secundario dentro del matrimonio, llevando a cabo el duro trabajo doméstico, educación de los hijos, mantener la economía, llevar a cabo una buena religión y desempeñar actividades de tareas reproductivas.

Respecto al matrimonio la mujer era considerada física y mentalmente preparada para el matrimonio a los 18 años, sin embargo sus familiares no podían buscar marido, sino eran los padres del varón o las casamenteras las que determinaban con quien debían casarse los varones.

---

<sup>26</sup> Ramos, Carmen. Et al. Presencia y Transparencia: La mujer en la historia de México, Colegio de México, 1987, pág. 16.

<sup>27</sup> Cfr. Con Amanda Alegría, Juan. Psicología de las Mexicanas, México, Samo, S.A., 1974, pág. 57.

Durante la celebración del matrimonio la mujer podía ser amonestada por todos los presentes, para que le sirviera fielmente a su marido; por lo que de lo contrario cometería un pecado en contra de los dioses y su marido y sería castigada con justa razón.

La mujer ya casada, debía dedicar su vida enteramente a su marido y a las necesidades de éste y esperar la maternidad como una bendición del los dioses.

Ramos Del Carmen nos señala con respecto a la maternidad lo siguiente:

“La maternidad era tan importante para los aztecas, que la mujer que moría dando a luz adquiriría un rango de diosa y después de la muerte se iban a vivir a la mansión del sol en unión de los guerreros que morían durante el combate.”<sup>28</sup>

Respecto a la educación de la mujer era la piedra angular de la sociedad azteca, pues en ella se confiaba durante los primeros cinco años la educación del niño y niña. La educación era muy severa y había castigos corporales en caso de desobediencia. No obstante existía la mujer noble pilli la que tenía ciertos privilegios inferiores a los del varón, como obtener cargos públicos o actividades políticas; su educación era severa y su vida era en cautiverio hasta el momento de contraer nupcias. La virginidad de la mujer pilli era importante y era guardada celosamente incluso para proteger a las doncellas eran ingresadas al servicio del templo donde se recluían por tiempo de un año o en su caso hasta ser solicitadas en matrimonio.

En base a la economía la mujer tenía un papel importante más no destacado, ya que su principal actividad laboral era el tejido, que dicha labor fue consagrada en su tiempo y vida de la mujer como principal actividad; sin dejar a un lado la recolección de fibra, y su proceso para obtener tela y realizar prendas de vestir.

La mujer en esta cultura se desarrolló dentro del comercio, esta actividad se desempeñó en los “tianguis”, vendiendo aves, hierbas, algodón para hilar entre otros productos a su alcance.

---

<sup>28</sup> Ramos Del, Carmen. Ob. Cit. pág. 17.

La mujer azteca fue parte importante dentro de la historia de su pueblo, pero no obtuvo un sobresaliente arraigo como se pretendía solo ocupaba un papel secundario respecto al hombre, manteniendo un encierro y llevando a cabo actividades domésticas y con una educación primordialmente para satisfacción del varón. Por lo concerniente la mujer azteca así como otras mujeres de otras culturas del Valle de México no gozaron de la oportunidad de obtener derechos que tenían los hombres. Como se puede apreciar la mujer sólo fue reconocida por la maternidad, ya que la cultura azteca equiparaba el parto con las batallas y la mujer que moría dando a luz adquiriría el rango de diosa.

### 1.5.2. Época Colonial

Una parte importante dentro de la historia de México que no se puede dejar de mencionar es la Época de la Colonia que comprende del siglo XVI, XVII, XVIII y principios del XIX; la cual inicia con la Conquista de los españoles y concluye con la Independencia de México.

Nos remontaremos un poco a la Época Prehispánica donde la mujer antes de la llegada de los españoles gozaba de un respeto y de una dignidad como persona frente a la sociedad; a pesar de haber perdido el reconocimiento en el aspecto de su trabajo. A la llegada de los españoles la mujer indígena sufrió estragos, debido a la cultura machista de los españoles.

Con la llegada de esta cultura machista, se agravio la situación de las mujeres y se dio inicio a los actos de discriminación y violencia sexual.

No obstante en la primera etapa de la Colonia predominaban las mujeres indígenas, pero con la llegada de mujeres españolas, éstas fueron desplazadas, las que gozaban de mayores privilegios, dando origen a una nueva desigualdad dentro de la nueva sociedad que se estaba constituyendo, sin dejar por un lado que las mujeres no sólo estaban en desventaja con los hombres sino que ahora surge la desventaja con mujeres españolas.

Las mujeres con su nueva condición, trabajaban como esclavas y sirvientas, al servicio de algunos hombres, realizando actividades en el campo así como en el hogar. Esta situación de la mujer era difícil, pero se complicaba más con la maternidad, y el cuidado de los hijos.

Para evitar el efusivo abuso por parte de los españoles se da el surgimiento a la creación de las Leyes de Indias , las que buscaban proteger a los indígenas, y castigando a quien obligara a trabajar a las mujeres y niños menores de dieciocho años, prohibía que las mujeres fueran encerradas para trabajar, pues se les debía dejar en libertad para que pudieran realizar sus actividades de hilar y tejer, para así poder pagar su tributo, estas leyes además prohibían que las mujeres embarazadas realizaran trabajos pesados y durante la lactancia no se les podía mandar a las minas.

No obstante, las mujeres no se beneficiaron como se pretendía con los nuevos cambios, por que las Leyes de Indias solamente operó de forma imaginaria ya que no brindaba una protección real. Así que las mujeres siguieron manteniendo su estado de víctimas de la humillación y la discriminación, tanto el ámbito político y económico. No dejemos de mencionar un aspecto importante que dio el fortalecimiento del machismo fue la evangelización de los indígenas, basándose en la Biblia en la cual establece un estado inferior hacia la mujer. Haciendo mención y con lo que respecta en el libro de Génesis 3: 16, establece que Dios castiga a Eva por comer el fruto prohibido y exclama: "Aumentare en gran medida el dolor de tu preñez.... Y tu deseo vehemente será por tu esposo, y el te dominara."<sup>29</sup>

En el párrafo anterior se muestra que la mujer está condenada a ser dominada por el hombre incluso a tener un rol inferior al del varón desde el aspecto de vista religioso que en su mayor desarrollo de esta doctrina es realizada por el hombre y la intervención de la mujer es remota y bagá.

---

<sup>29</sup>BIBLIA, Editores watchtower BIBLIE AND TRAT SOCIETY OF NEW YORK, INC., Estados Unidos de América, 1995. Pág. 123.

En esta fase, también surge la figura femenina de Sor Juana Inés de la Cruz siendo el personaje más importante de la lectura feminista, la cual defendió los derechos de la mujer desde un aspecto literario buscando la igualdad y desarrollo de la mujer en todos los aspectos. Vivió y venció en una sociedad estricta y tradicionalista basada en la Santa Inquisición.

Para dejar claro expresaremos en conclusión que la mujer siguió manteniendo un papel secundario y se mantuvo dentro de la sociedad en los límites inferiores de esta respecto al varón, ya que las mujeres indígenas fueron discriminadas por ser diferentes a la mujer española manteniendo la discriminación racial en virtud de que los españoles colmaron de riquezas y honores a sus esposas y a las indígenas se convirtieron en sirvientas al servicio dominante del español.

### 1.5.3. Época del México Independiente

Al término de la Colonia surge una etapa dentro de la historia de México a la que se le ha llamado Época Independiente que da inicio, a partir de nuestra independencia.

Con el surgimiento de los diversos movimientos del siglo XVIII, los criollos ilustrados, algunos de ellos abogados y clérigos, provocaron que se fueran gestando ideas para el surgimiento de la Independencia de México.

Transcendentalmente los movimientos que inspiran la Independencia de México, son los movimientos históricos en la vida del ser humano como la Revolución Francesa y la Independencia de Estados Unidos. El primer movimiento fue la pauta para el cambio en México ya que en éste se recalcaba que el poder soberano reside en el pueblo y que le debe escoger su destino y la forma de gobierno que más le convenga, buscando la difusión de la igualdad entre el hombre y la mujer dentro de la sociedad en donde estos se desarrollen.

A partir de estos movimientos se quedan gestadas esas ideologías que hacen el cambio para que se haga posible la Independencia de México. Así tanto criollos, indígenas y españoles se unen para buscar la igualdad y la libertad de sus derechos en una sociedad común.

La lucha por la independencia del país creó una coyuntura favorable para que la mujer de la sociedad colonial pudiera incursionar en ciertos campos, donde hubo varias mujeres, que en el anonimato, sufrieron persecuciones, “el encarcelamiento o la muerte por ayudar a la causa de los insurgentes, algunas llegaron a tomar armas o a servir de correos en plena guerra; destacando el nombre de personajes ilustres dentro de la independencia de México como: Doña Josefa Ortiz de Domínguez y Doña Leona Vicario.”<sup>30</sup>

Pero a pesar del gran apoyo que se obtuvo de las mujeres para lograr esa Independencia, en la Constitución de 1857, en la que se establece reconocer los derechos fundamentales de los hombres y así establecer que la ley es igual para todos pero sin conceder derechos políticos a la mujer.

Durante El año de 1857 en Veracruz y Jalisco surgen acontecimientos importantes como las huelgas donde las mujeres exigen aumento de salario, reducción de jornadas y licencias de maternidad.

Para 1871, se crea el Gran Círculo de Obreros Libres (GCOL), en donde los obreros a pesar de que denunciaban la situación de degradación en que el capitalismo coloca a la mujer y al proletariado, seguían sosteniendo que el mejor lugar posible para estar era el hogar, su primordial lugar era la maternidad, y la sumisión, y no aceptaban que ninguno de sus miembros fuera mujer.

A pesar de los obstáculos que tuvieron las mujeres en la búsqueda y lucha por conseguir sus derechos formaron clubes liberales y crearon periódicos como: *La Guillotina*, *Mujeres* y *Vesper*, llevando al caos al sexo masculino como una alteración a la sociedad y a las buenas costumbres.

Ésta da pauta para la creación y organización de mujeres dedicadas a la educación y así como obreras textiles en su mayoría tratando de seguir luchando para reivindicar sus derechos ante la sociedad.

---

<sup>30</sup> *Ibíd.* pág. 19.

En 1876, se realiza el Congreso de Obreros al cual asistieron artesanos y obreros de todo el territorio Nacional, en dicho congreso se reconoce por primera vez el trabajo de la mujer en la cual se hacen propuesta para mejorar su situación laboral.

Gracias a esos cambios sociales que surgían dentro de este período las mujeres emprendieron en el campo de las disciplinas científicas y las artes.

Posteriormente hasta el año de 1920, después de ese gran acontecimiento del movimiento de 1810 surge la Revolución Mexicana, en la que las mujeres participaron activamente durante dicho movimiento social. “La intervención de las Adelitas fue primordial, independientemente de que seguían realizando sus actividades tradicionales tales como cocinar, lavar, cuidar a los hijos y cumpliendo el objetivo principal de sostener la vida cotidiana de los combatientes si no que a demás de esas actividades cotidianas intervenían como enfermeras, despachadoras de trenes, espías, correos telegrafistas, así como combatientes revolucionarias, ocupando puestos de mando durante el combate.”<sup>31</sup>

Como podemos establecer, dentro de esta extensa etapa del México Independiente, las mujeres han estado presentes en todos los acontecimientos sociales, que se han originado dentro del territorio nacional; las cuales han combatido para conseguir mejores condiciones laborales y de vida, pero aún con el esfuerzo que han implantado y demostrado las mujeres dentro de esos movimientos sociales, no ha sido reconocida en su totalidad.

#### 1.5.4. México Contemporáneo

Ahora analizaremos la Época Contemporánea que da inicio en el siglo XX, en el cual nace el Derecho del Trabajo.

Durante muchos años las mujeres fueron sujetas al Derecho, pero con sus constantes luchas, han logrado alcanzar el reconocimiento de sus derechos y han logrado ampliar su campo de trabajo, porque ahora no está limitado únicamente por las labores domésticas. Esto logró que los varones tuvieran una mayor conciencia y

---

<sup>31</sup> *Ibíd.* pág. 20.

así a lado de las mujeres iniciaran una lucha para conseguir que se les reconocieran sus derechos.

En 1916 se logró que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establecieran las siguientes medidas para proteger a las mujeres trabajadoras:

- Limitar las jornadas de trabajo;
- Impedir que las mujeres trabajaran en centros comerciales en horario nocturno; y
- Prohibir la jornada extraordinaria y la prestación de sus servicios en días de descanso.

Estas medidas no sirvieron de mucho ya que las mujeres seguían teniendo jornadas largas y trabajando horas extras, sin recibir el salario correspondiente por esas horas, aunado a esto seguían laborando en centros comerciales en horario nocturno sin recibir alguna remuneración adicional.

Antes de que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 entre en vigor, “un decreto de Venustiano Carranza que introdujo el divorcio en la vida nacional y se expidió la Ley de Relaciones Familiares, la cual modificó la estructura y las relaciones de la familia.”<sup>32</sup>

Esta Ley establece en el artículo 46 lo siguiente:

“El marido y la mujer tendrán plena capacidad, siendo mayores de edad para administrar las acciones que le competan, sin que al efecto necesite el esposo el consentimiento de la esposa, ni su autorización o licencia de aquel. Sin embargo el artículo 44 de esta misma Ley expresa, la limitación de la mujer para prestar servicios personales, ya que en el párrafo 2º exigía la licencia del marido para poder prestarlos.”<sup>33</sup>

Para ese mismo año de que entrara en vigor la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, surgió la idea de incluir en está el derecho del trabajo de

---

<sup>32</sup> Cfr. De la Cueva Mario. Ob. Cit. pág. 434.

<sup>33</sup> Ídem.

las mujeres como una garantía; quedando reglamentado en las fracciones II, V, VII, XI del artículo 123 constitucional.

Las garantías que se le otorgaban a la mujer en la Carta Magna son las siguientes:

- Quedan prohibidas las labores insalubres y peligrosas, así como las jornadas nocturnas en el sector industrial y centros comerciales lo cual se considera como horario nocturno después de las 10 de la noche.
- Las mujeres durante los 3 meses anteriores al parto, no podrán desempeñar trabajos físicos que exijan esfuerzos excedentes. En el mes siguiente al parto disfrutaran forzosamente de descanso, percibiendo su salario integro y conservando se empleo y gozara de descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.
- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.
- Prohibición para que las mujeres desempeñen trabajos en horas extraordinarias.

Estas garantías no establecían diferencias en cuanto a capacidad o aptitud para el trabajo entre hombre y la mujer y únicamente estableció una limitación al trabajo de las mujeres atendiendo a las funciones naturales que estaba llamada a desempeñar, vigilando primordialmente su salud.

Sin embargo, en esta Constitución Mexicana de 1917, únicamente se le concedió a la mujer la igualdad en lo referente a los derechos individuales y laborales pero no sobre los derechos políticos, porque el Congreso Constituyente consideró que las actividades de la mujer mexicana estaban restringidas tradicionalmente al hogar y a la familia, por lo tanto no habían desarrollado una conciencia política y no veían la necesidad de otorgarle su derecho al voto, pero hasta el 17 de octubre de 1953 a la

mujer se le otorga el derecho al voto y ser votada aunado a esto se le reconoce su participación activa dentro de la sociedad.

En 1921, con la creación de la Secretaría de Educación Pública (SEP); muchas mujeres fueron llamadas para incorporarse a las actividades educativas, con esto, se le brindó a las mujeres una relativa independencia económica y se les otorga una mejor educación, en virtud de que sus labores ya no restringen únicamente a lo domestico, pero igual que en otras profesiones existía una división de sexo del trabajo; mientras las mujeres realizaban los servicios, los hombres controlaban el poder y los recursos.

A su vez, la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1931, reglamenta el trabajo de la mujer con relación al horario y los descansos pre y postnatal y algunas prohibiciones necesarias para proteger su salud y su maternidad.

En lo que respecta a las labores peligrosas o insalubres no fue una prohibición absoluta, porque se permitía la ejecución de las mismas aún cuando se hubieren tomado las medidas e instalación de los aparatos necesarios para su debida protección.

En 1932 la Ley Federal del Trabajo establecía algunos aspectos importantes como los siguientes:

1. La igualdad de obligaciones entre hombres y mujeres,
2. La utilización del trabajo de las mujeres en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato,
3. Trabajos susceptible de afectar su moralidad o buenas costumbres, trabajos subterráneos o submarino, labores peligrosas o insalubres, trabajos nocturnos industriales o en establecimientos comerciales después de las 10 de la noche,

4. La prohibición de servicios durante el período de descanso, percibirán su salario integro, se computaran dentro de la antigüedad los periodos pre y posnatales.

1960, se caracterizó por el aumento de la fuerza de trabajo femenino en las distintas ramas de la economía y una disminución en la participación de la población masculina. El incremento de la fuerza de trabajo femenino se debió al aumento de los niveles de desempleo y la insuficiencia de un sólo salario para la manutención familiar.

Ana Alicia Solís Alva manifiesta respecto al crecimiento que tuvo la mujer dentro de los diferentes sectores en la sociedad lo siguiente:

“Los aumentos mas importantes en los sectores de servicio, la industria de transformación y el comercio. Para 1960 la proporción de mujeres en le sector de servicios fue de 52.9% predominando los servicios personales (38.8%) y en especial el domestico (27.9%). En los servicios educativos trabajaba el 6.7% de las trabajadoras. Su participación en la industria de transformación alcanza el 18.4% y dentro de esta del sector textil la proporción de la mujer ere del 9.9% mayor que la de los varones que alcanzaba en porcentaje de 8.1%. En el sector del comercio la mujer tenia una participación activa del 17.3%.”<sup>34</sup>

Para 1962, por iniciativa del presidente Adolfo López Mateos se reformó el artículo 123 de la Constitución Política delos Estados Unidos Mexicanos, para proteger los derechos de la mujer y los menores de edad.

Para lograr este objetivo se prohibió que las mujeres y los menores de 16 años desempeñaran actividades insalubres o peligrosas, que las mujeres realizaran trabajos nocturnos o en establecimientos comerciales después de la 10 de la noche y la edad mínima necesaria para ser considerado como sujeto del Derecho del Trabajo se modifico de los 12 años a los 14 años con el propósito de garantizar a los menores el acceso cuando menos a al educación primaria.

---

<sup>34</sup> Solís Alva, Ana Alicia, Trabajadoras Mexicanas, pág. 22.

En este mismo año 1962, se estableció en la Ley Federal del Trabajo un capítulo especial con respecto al trabajo de las mujeres comprendido en los artículos 106 al 110-D. En su artículo 110 estableció que las mujeres que desempeñaban cargos directivos o poseían un grado universitario o técnico, o los organismos o las empresas privadas que adoptaran este programa adquieren el compromiso de contrarrestar los estereotipos en la inserción laboral femenina y masculina; alentar la participación de las mujeres y hombres en la ocupaciones con mejores posibilidades de desarrollo económico y profesional; diversificar las opciones profesionales femeninas y masculinas, al brindarles capacitación; velar porque los hombres y las mujeres compartan más la responsabilidades laborales, familiares y sociales.

Otro importante logro dentro de esta Época del México Contemporáneo es la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la cual tiene como primordial objetivo es establecer la igualdad entre los hombres y las mujeres, la cual fue publicada el 11 de junio de 2003, en el Diario Oficial de la Federación.

Actualmente la mujer ha logrado avances sólidos en el ámbito laboral, ya que sus ocupaciones no se limitan únicamente a actividades domésticas y al cuidado de los hijos, sino que ha incursionado en una gran diversidad de ámbitos como es la política, la economía, la medicina, la tecnología, etcétera.

No solo la tenido esa acotación dentro de los diferentes sectores dominados por el varón sino que ha logrado cambios importantes en la legislación como en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo de los estados Unidos Mexicanos, ya que en ésta se protegen los derechos de las mujeres, estableciendo así la igualdad de géneros al manifestar que no debía existir un trato diferente entre ambos sólo existiendo una excepción que es la protección de la maternidad y el cuidado de sus hijos lactantes.

Pero en la realidad que persiste actualmente es la diferencia entre lo escrito en la legislación y la vida cotidiana, ambos hechos son distintos, ya que a pesar de la protección que otorga la ley a las mujeres y de los cambios que se han dado las mujeres siguen encontrándose predominantemente en ciertos tipos de ocupaciones

en el sector de los servicios, en la economía no regulada y en la agricultura. Como un grupo se concentran en tareas mal pagadas y de baja capacitación y la probabilidad de tener que asumir empleos a tiempo parcial o eventuales las hace más susceptibles que sus homólogos varones a la pobreza y a la exclusión social. “Las mujeres que han tenido la oportunidad de ser educadas rara vez consiguen romper el llamado *techo de cristal* que les impide alcanzar puestos de máximo nivel directivo y profesional. La participación en la toma de decisiones sigue siendo una de las áreas más recias a la igualdad de géneros.

Cuanto más alto es el puesto, más flagrante es la diferencia por razón del género: las mujeres ocupan menos del 5% de los puestos de máximo nivel en las grandes empresas y aun existe una enorme discriminación laboral.”<sup>35</sup>

Como podemos apreciar, la mujer dentro de este período ha logrado obtener una gran diversidad de aspectos positivos dentro de la sociedad como el ser sujeto de derecho y el logro de tener derechos políticos, en la economía, en las artes y otros ámbitos que estaban dominados por el hombre; no obstante el mayor logro de las mujeres fue haber alcanzado una igualdad social entre los hombres y las mujeres al grado de ser plasmado en la Carta Magna del territorio mexicano y dando origen a la creación de Leyes de protección a éstas, dando esto como conclusión el gran impacto que ha tenido la mujer dentro de la sociedad actualmente e históricamente.

## CAPÍTULO II

### MARCO CONCEPTUAL

En este capítulo se analizarán diversos conceptos que se irán retomando a lo largo de la presente tesis.

#### 2.1. Derecho Laboral

La disciplina que nos ocupa ha recibido a lo largo del tiempo diversas denominaciones debido a su naturaleza y a su enorme fuerza expansiva, por esa

---

<sup>35</sup> Ramos Del, Carmen, Ob. Cit. pág. 58.

razón es difícil de encontrar una denominación que esté a salvo e imperfecciones, debido a que algunas resultan ser demasiado restringidas y otras demasiadas amplias. Hasta el momento la denominación mas apropiada a esta disciplina es la de “Derecho del Trabajo”, porque en ella se consigna todas las relaciones laborales y es la que más se aproxima al contenido de la disciplina en estudio.

Ahora, para poder dar un concepto de la disciplina de interés primero daremos el significado de las dos palabras que la conforman: *Derecho y Trabajo*.

Para Rafael de Pina Vara establece que en general se entiende por Derecho “conjunto de normas eficaz para regular la conducta de los hombres, siendo su clasificación más importante la de derecho y derecho natural”.<sup>36</sup>

Rojina Villegas establece que el Derecho es “conjunto de normas bilaterales, externas, generalmente heterónomas y coercibles, que tienen por objeto regular la conducta humana”.<sup>37</sup>

Como se puede apreciar la definición anterior establece las características de las normas que conforman al *Derecho*, las cuales se explicarán brevemente para poder entender ampliamente el concepto de esta disciplina.

Por lo que respecta a la heteronomía significa que las normas son creadas por un sujeto distinto al destinatario.

La bilateralidad significa que la norma impone deberes, pero al mismo tiempo concede derechos.

La exterioridad es la educación externa de la conducta a la norma, por lo tanto no basta con la simple intención, sino que la conducta se debe exteriorizar.

---

<sup>36</sup> De Pina Vara, Rafael. Diccionario de derecho. México, vigésimo sexta edición, Porrúa, 1998.

<sup>37</sup> Rojina Villegas, Rafael. Compendio de Derecho Civil. México, Tomo I, Novena Ed., Porrúa, 1974, pág. 7.

Y la coercibilidad significa “que las normas contienen sanciones para los casos de incumplimiento de los deberes.”<sup>38</sup>

De esta manera podemos concluir que el *Derecho* es el conjunto de normas jurídicas heterónomas, bilaterales y coercibles que rigen la conducta del hombre dentro de la sociedad.

En relación con la palabra Trabajo, Guillermo Cabanellas manifiesta que “sin coincidencia plena, pero sin discrepancias importantes, el vocablo trabajo (y sus próximos parientes el *travail francés*, el *travaglio italiano* y el *trábalho portugués*) deriva de indudables voces latinas como la idea de sujeción y de penoso. Para unos establecen que proviene de *trabs*, *trabis* que significa traba; porque el trabajo es la traba o sujeción del hombre”.<sup>39</sup>

Algunos autores establecen que la palabra Trabajo, etimológicamente proviene del latín *trabs*, *trabis* que significa traba; mientras para otros proviene del griego *thilbo* que significa oprimir y otros establecen que proviene del verbo latino *laborare* que significa labrar”.<sup>40</sup>

En términos generales se puede entender que el trabajo es cualquier actividad o esfuerzo realizado por el hombre, para realizar algo. Tomando este concepto y enfocándolo a nuestra materia se entiende por trabajo cualquier actividad personal subordinada prestada a otra persona denominada patrón mediante la retribución de un salario.

A continuación se citaran algunas definiciones de Derecho del Trabajo.

Alberto Briceño, define al Derecho del Trabajo como “el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción,

<sup>38</sup> Cfr. *Ibídem.* pág. 10 a la 19.

<sup>39</sup> Cabanellas, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Argentina, Helista, 21 Ed., Tomo VIII, 1989, pág. 130.

<sup>40</sup> Cfr. Con Dávalos, José. *Derecho del Trabajo I*. México, 5ta. Ed., Porrúa. 1994, pág. 3.

patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consignados a favor de estos últimos”.<sup>41</sup>

Rafael Rojina Villegas define al Derecho del Trabajo como “rama del Derecho Privado, que tiene por objeto regular las distintas relaciones jurídicas que se crean entre trabajadores y patrones, por virtud del contrato de trabajo, ya sea individual, colectivo o contrato ley.

Asimismo, se ocupa de dar las bases para la constitución de las personas morales (sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera) que reconoce este sistema normativo”.<sup>42</sup>

Ernesto Krotoschin define al Derecho del Trabajo como 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>43</sup>

Néstor de Buen establece que el Derecho del Trabajo es el “conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.<sup>44</sup>

Trueba Urbina, concibe al derecho del Trabajo como el “conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.<sup>45</sup>

No obstante estas definiciones son derivadas de un precepto jurídico como lo es la Ley Federal del Trabajo en la cual podemos encontrar algunas características del

---

<sup>41</sup> Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. México, Harla, 1985, pág. 24.

<sup>42</sup> Rojina Villegas, Rafael. Ob. Cit. pág. 25.

<sup>43</sup> Krotoschin, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. Buenos aires, 3ra. Ed. Depalma, 1987, pág. 1.

<sup>44</sup> De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. México, 6ta. Ed. Tomo I, Porrúa, 1989, pág. 131.

<sup>45</sup> Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 4ta Ed. Porrúa, 1980, pág. 135.

Derecho del Trabajo. Por mencionar algún ejemplo: En el artículo segundo, se establece que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones que se dan entre trabajadores y patrones, y en el artículo tercero establece, que el trabajo, “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”.

De estos artículos se desglosan dos fines importantes del Derecho del Trabajo, como son la justicia social y la protección a los trabajadores.

## **2.2. Trabajador y Patrón**

En este apartado veremos el concepto y las características de los sujetos importantes para el Derecho del Trabajo.

### **2.2.1. Trabajador**

Estableciendo de esta manera que literalmente en la Constitución Mexicana de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, es definido como tal y no estableciendo la igualdad de género.

El trabajador es definido por la Enciclopedia Universal como “el hombre que ejecuta un trabajo manual, pero se aplica más bien con carácter genérico a toda actividad humana, sea esta manual o intelectual”.<sup>46</sup>

Para Alberto Briceño, el trabajador es la “persona física que presta a otra, persona física o moral un servicio personal subordinado”.<sup>47</sup>

La Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 8 define al trabajador como “la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado”.

No obstante las definiciones anteriores les faltó señalar dos elementos trascendentales que son la licitud del trabajo y que se realiza a cambio de un salario.

<sup>46</sup> Enciclopedia Universal Ilustrada, Madrid, Espasa – Calpe, Tomo LXIII, 1979, pág. 108.

<sup>47</sup> Briceño Ruiz, Alberto, Ob. Cit., pág. 138.

Dichos elementos o bien requisitos, los podemos encontrar en la definición de Roberto Muñoz, el cual manifiesta que se entiende por trabajador a la “persona física que libremente preste a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado”.<sup>48</sup>

Respecto a lo anterior dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en su artículo 5º y en el 4º de la Ley Federal del Trabajo establecen que a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito y que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

Retomando las definiciones antes citadas, podemos concluir que el trabajador es la persona física que libremente presta a otra u otras personas físicas o morales un trabajo personal, subordinado y lícito el cual debe ser remunerado.

Ya manifestado todo lo que concierne al trabajador trataremos lo relativo al patrón.

### 2.2.2. Patrón

La Enciclopedia Universal define al patrón como “el que se haya al frente de un establecimiento mercantil, una tienda o cualquier ramo de comercio”.<sup>49</sup>

Alberto Briceño, establece que el patrón es “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, además, señala que si el trabajador utiliza los servicios de otros trabajadores el patrón de aquel lo será también de éstos”.<sup>50</sup>

Roberto Muñoz, lo define como “la persona física o moral que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajo”.<sup>51</sup>

No obstante la Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 10 define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de

<sup>48</sup> Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. México, Porrúa, Tomo II, 1983, pág. 19.

<sup>49</sup> Enciclopedia Universal Ilustrada, Ob. Cit. pág. 154.

<sup>50</sup> Briceño Ruiz, Alberto, Ob. Cit. pág. 154.

<sup>51</sup> Muñoz Ramón, Roberto, Ob. Cit. pág. 25.

uno o varios trabajadores, asimismo, menciona que si el trabajador, conforme a lo pactado a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos.

Es muy importante mencionar que en la actualidad los patrones rara vez intervienen en forma directa en la contratación o en el trabajo de sus empleados, ya que ahora esta función ha sido delegada al Departamento de Recursos Humanos, o a los denominados Representantes del Patrón, sin embargo éstos no dejan de tener la calidad de trabajadores al igual que sus subordinados, tal y como lo manifiesta la Ley Federal del Trabajo en el artículo 10 párrafo segundo, al establecer que si un trabajador utiliza los servicios de otros trabajadores el jefe de aquel lo será también de estos.

Por lo tanto, se puede decir que el patrón es la persona física o moral, que de manera directa o indirecta utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, mediante una retribución y bajo su subordinación.

### **2.3. Mujer y Mujer Trabajadora**

En este punto citaremos algunas definiciones del término mujer, para así poder obtener los elementos necesarios para dar un concepto de mujer trabajadora.

#### **2.3.1. Concepto**

La enciclopedia Larousse define a la mujer como la “persona adulta del sexo femenino de la especie humana // hembra dotada de las cualidades que caracterizan la madurez psíquica”.<sup>52</sup>

Mientras para María Moliner, la palabra mujer es la “persona hembra. A diferencia de la niña, persona hembra adulta”.<sup>53</sup>

La Sociología como ciencia ha tenido la necesidad de establecer parámetros para poder definir a la mujer como un elemento primordial e indispensable de la sociedad.

<sup>52</sup> Gran Enciclopedia Larousse. España, Plana, 5ª. Ed., Tomo 16, 1993, pág. 7561.

<sup>53</sup> Moliner, María. Diccionario de Uso del Español. Madrid, Gredos, Tomo II, 1977, pág. 472.

La socióloga María Teresa Martín Sánchez, define a la mujer “como la representación de lo más humilde, y en muchos casos más rebelde que el género masculino.”<sup>54</sup>

Simone de Beauvoir socióloga francesa la define como ser humano del sexo femenino “la que tiene el cargo del cuidado de los niños y ancianos, de comprar y hacer la comida, de cuidar a los miembros de la familia que se enferman, de responsabilizarse por el lavado y planchado de la ropa.”<sup>55</sup>

Por ende el término de mujer para la ciencia de la medicina define a la mujer como “la hembra de la especie que pertenece al género femenino, poseyendo órganos sexuales que la capacitan para engendrar a otros individuos de la raza humana a partir de su desarrollo con la aparición de su primera menstruación alrededor de los doce años extendiéndose el periodo fértil hasta la menopausia.”<sup>56</sup>

Por ende, se puede definir a la mujer como toda persona del sexo femenino que ha llegado a la pubertad y esta capacitada para engendrar vida.

En tal virtud, las niñas aún siendo del sexo femenino son consideradas mujeres hasta que han llegado a la pubertad.

### 2.3.2. Mujer Trabajadora

Este termino es fue considerado desde la feminización, por lo que la socióloga Rott, la define como “aquel ser humano del sexo femenino la que tiene la capacidad para prestar y brindar algún servicio a cambio de un pago. Teniendo como base de esta definición es el trabajo y la pobreza.”<sup>57</sup>

<sup>54</sup><http://mujerismo.blogcindario.com/2007/09/00001-mujer-concepto-ytrascendencia.html>

<sup>55</sup><http://mujerymas.wordpress.com/2008/12/28/conceptos-mujer/>

<sup>56</sup><http://es.wikipedia.org/wiki/Mujer>

<sup>57</sup>[http://www.lai.fuberlin.de/es/elearning/projekte/frauen\\_konzepte/projektseiten/konzeptebe\\_reich/rot\\_feminizacion/contexto.html](http://www.lai.fuberlin.de/es/elearning/projekte/frauen_konzepte/projektseiten/konzeptebe_reich/rot_feminizacion/contexto.html)

Los conceptos de mujer, de género femenino o la propia condición femenina que parten de la sociedad patriarcal construyen en consecuencia ideas negativas de mujer y género, así como representan a la mujer en situaciones desfavorables e indeseables para los otros miembros de una sociedad. Por lo tanto, la idea de feminización del trabajo y feminización de la pobreza son formas de pensamiento crítico que intentan señalar la permanencia de estilos de vida creados por sociedades desiguales y asimétricas, estilos que no han podido elegirse y que parecen naturales e inmodificables. Para entender la situación de la mujer, dice la autora, hay que entender lo que significa no tener otras posibilidades de libertad de acción.

Ya analizados los conceptos de mujer y trabajador, se puede definir lo que es el concepto de mujer trabajadora como la persona física del sexo femenino, mayor de catorce años que libremente presta sus servicios, a otra u otras personas físicas o morales, siendo un trabajo subordinado, lícito y remunerado.

El concepto anterior toma en consideración la edad de catorce años, en virtud de que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, apartado A, fracción III y en el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, prohíbe el uso del trabajo de los menores de catorce años y a su vez la Ley para la Protección de los Derechos de las niñas, niños y adolescentes en el artículo 35 establece que para garantizar la protección de los derechos reconocidos por esta ley, se reitera la protección constitucional de contratar laboralmente a los menores de catorce años bajo cualquier circunstancia, aunado a lo anterior, a la edad de catorce años se considera que una persona del sexo femenino, ya alcanzo la pubertad, por lo consiguiente ya se le reconoce como mujer.

#### **2.4. Sector Público y Sector Privado**

Debemos de enfatizar que la economía del territorio nacional está dividida en dos sectores básicos, el público y privado, el primero esta bajo el control directo del Estado, mientras el segundo esta controlado por los particulares, en caso concreto sólo nos enfocaremos al Sector Privado.

Dannok y Bastex definen al Sector Privado como la “parte de la economía que no está bajo el control directo del gobierno, el sector privado también incluye las actividades económicas de organizaciones no lucrativas y de las personas físicas”.<sup>58</sup>

Orlando Greco define al Sector Privado como el “conjunto de la economía compuesta por los entes no estatales y las familias”.<sup>59</sup>

No obstante se puede concluir en establecer que el Sector Privado está constituido por las empresas y organizaciones no lucrativas que están controladas por los particulares y que no pertenecen al Estado.

## 2.5. Relación Laboral

La relación de trabajo es otro elemento esencial en el Derecho del Trabajo, por que es el vínculo que existe entre el patrón y el trabajador, y es la que origina los derechos y obligaciones para ambas partes, en este punto analizaremos qué son y cómo surge la relación laboral.

Las relaciones de trabajo se dividen en dos tipos, las relaciones individuales y las relaciones colectivas; las primeras son las que se dan entre un patrón y un trabajador y se originan mediante la firma de un contrato individual de trabajo o de forma verbal; las segundas se dan entre varios trabajadores o sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones y la relación se origina mediante la firma de contratos colectivos de trabajo o a través de la firma de contratos ley.

Es importante mencionar que en el presente apartado nos enfocaremos únicamente a las relaciones individuales de trabajo.

Antes de dar un concepto respecto a lo qué es la relación individual de trabajo, realizaremos un análisis del contrato individual de trabajo escrito y verbal, ya que por medio de él se da origen a las relaciones individuales de trabajo.

---

<sup>58</sup> Graham Dannock, et al., Diccionario de Economía. México, Trillas, 2ª Ed., 2001, pág. 319.

<sup>59</sup> Greco Orlando, Diccionario de Economía. Buenos Aires, Valletas, 2ª Ed., 2003, pág. 402.

El contrato individual de trabajo puede ser de forma escrita o verbal; respecto al primero es aquel en el cual predomina la voluntad de las personas para obligarse. Nace al momento de firmar el contrato, donde se obliga principalmente a prestar un trabajo personal y subordinado y otro a pagar un salario; en cuanto al segundo surge cuando se da la prestación del trabajo.

A su vez, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, establece que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Respecto a lo anterior se desprende que no es algo fundamental si el contrato de trabajo es escrito o verbal, porque si se dan la obligación de prestar un trabajo personal y subordinado; la obligación del pago de un salario y el consentimiento de ambas partes, se generan derechos y obligaciones, por lo tanto se esta sujeto a las normas laborales.

Para Roberto Muñoz, la relación de trabajo, la considera como el “vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de a prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos y a los trabajadores, y a éstos entre si”.<sup>60</sup>

Bailon Rosalio establece que la relación de trabajo es el “vínculo jurídico que establece entre el patrón y el trabajador como consecuencia de la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario”.<sup>61</sup>

A grandes rasgos, la Lay Federal de Trabajo en el artículo 20 párrafo primero establece que se entiende por relación de trabajo, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario sin importar el acto que le de origen.

---

<sup>60</sup> Muñoz Ramón, Roberto. Ob. Cit., pág. 44.

<sup>61</sup> Bailon Valdovinos, Rosalio. Derecho Laboral, México, Porrúa, 1985, pág. 115.

Con los elementos anteriores se puede decir que la relación individual de trabajo es el vínculo que une al trabajador y al patrón, dicho vínculo se puede dar de manera verbal con el simple acuerdo de voluntades o por la celebración de un contrato, generando así derechos y obligaciones para ambas partes.

Por tal motivo enfatizaremos que aunque la ley otorga los mismos efectos a la relación de trabajo y al contrato de trabajo, no son lo mismo, en razón de que la relación es un acto informal y el contrato es un acto formal; por lo que en resumen puede haber relación de trabajo sin contrato, pero no contrato sin relación y ésta da vida al contrato de trabajo.

Ya definido lo que es la relación de trabajo, pasaremos al concepto de salario, siendo éste su pago y una de las primordiales obligaciones del patrón cuando nace la relación de trabajo entre él y el trabajador.

## 2.6. Salario

Como anteriormente se señaló que el salario es una de las obligaciones principales que el tiene el patrón y que nace al momento de darse la relación de trabajo.

Alberto Briceño establece que el salario es “la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios nunca inferior a la marcada por la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y su familia”.<sup>62</sup>

Mario de la Cueva manifiesta que el salario es “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.<sup>63</sup>

Bailon Rosalio considera al salario como “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por los servicios prestados, por lo que la retribución se integra por pagos en

---

<sup>62</sup> Briceño Ruiz, Alberto. Ob. Cit. pág. 356.

<sup>63</sup> De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, 3ª. Ed. Porrúa, 1975, pág. 297.

efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.<sup>64</sup>

Por lo que la Ley Federal del Trabajo en el artículo 82, establece que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo y en el artículo 83 de este mismo precepto jurídico establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Por lo que respecta el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que el salario debe ser remunerado y nunca al menor fijado como mínimo, de acuerdo con las disposiciones de la ley de la materia.

Por lo que podemos definir al salario como la retribución en efectivo, en especie o ambas que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, la cual nunca debe ser inferior a la establecida por la ley.

## **2.7. Derechos Laborales de la Mujer**

En nuestro país, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo rigen los principios de convivencia laboral y los derechos de los trabajadores y trabajadoras aunque no de forma específica para estas últimas.

Los derechos laborales que establece la Carta Magna para las mujeres están contemplados en los siguientes preceptos:

***Artículo 4. El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.***

***Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.***

---

<sup>64</sup> Bailon Valdovinos, Rosalio., Ob. Cit. pág. 37.

***Toda persona tiene derecho a la protección de la salud.*** La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución.

Toda persona tiene derecho a un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar.

Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La Ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo.

Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral.

Los ascendientes, tutores y custodios tienen el deber de preservar estos derechos.

El Estado proveerá lo necesario para propiciar el respeto a la dignidad de la niñez y el ejercicio pleno de sus derechos.

El Estado otorgará facilidades a los particulares para que coadyuven al cumplimiento de los derechos de la niñez.

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

La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

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

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

***IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas,...***

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

***XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.***

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente.

Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos. En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

**V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;**

*XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:*

*a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.*

*b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.*

***c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.***

**d)** Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

**e)** Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

**f)** Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dicho trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el

procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

Los artículos establecidos por la Ley Federal del Trabajo son:

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

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

**a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.**

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

**Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:**

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

**II.-...**

**III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;**

**IV.-...**

**Artículo 170.- 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 su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;***

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

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

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

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

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

***VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.***

En conclusión podemos resaltar cuales son los derechos laborales de las mujeres y estos son:

- Recibir un salario, justo, aguinaldo anual, capacitación y adiestramiento,
- Participación cada año de las utilidades de la empresa,
- Comparecer a juicio y ejercitar las acciones correspondientes en caso de afectación de los derechos laborales,
- Un día de descanso a la semana con goce de sueldo íntegro,

- Servicios de salud, ser inscrita en el Instituto Mexicano del Seguro Social,
- Gozar de vacaciones pagadas como mínimo después de un año de servicio, y aumentara dos días laborales por cada año subsecuente,
- Derecho a una pensión por invalidez, jubilación, retiro por edad, tiempo de servicio por cesantía en edad avanzada,
- Las madres embarazadas y en periodo de lactancia no realizaran trabajos que exijan esfuerzos considerables y gozaran de un periodo de seis semanas antes y después del parto con pago de salario integro, derecho a un período de lactancia con un descanso de treinta minutos cada uno.

Como podemos apreciar estos derecho son contemplados por la legislación pero no aplicadas ni llevados acabo, por lo que mi propuesta es llevar acabo adiciones en la Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo, pero este punto será considerado a lo largo de este trabajo.

## **2.8. Formas de Terminación de la Relación Laboral**

En este apartado veremos cuales son las distintas formas de disolución de las relaciones individuales de trabajo.

### **2.8.1. Rescisión**

El término rescisión, es una terminación netamente civilista y esto se debe a que antes de que existiera la Ley Federal del Trabajo, el Código Civil, estaba encargado de regular todo lo referente al trabajo pero, posteriormente, hubo una separación y así nació nuestra ley laboral, es por esa razón que aún quedan términos de carácter civil, como es el caso del término rescisión.

El hecho de que aun queden términos civiles en la ley laboral ha dado origen a que la doctrina critique este hecho, “porque consideran que nuestro Derecho del Trabajo

tiene su propia terminología laboral, razón por la cual los términos que deberían utilizarse en el caso de la rescisión son: Despido y Retiro.”<sup>65</sup>

Respecto a lo anterior la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 fracción XXII utiliza los términos de Despido y Retiro, mientras tanto la Ley Federal del Trabajo sigue utilizando el término de Rescisión.

Bien el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causas justificadas y sin recurrir en responsabilidad, para ello en el artículo 47 y 51 se enuncian las causas que se de la rescisión de la relación de trabajo.

El artículo 47 de esta ley establece las acciones u omisiones para que la rescisión sea imputable al trabajador; alguna de esas causas son:

- Engaño por parte del trabajador al presentar documentos que le atribuyan capacidades, aptitudes o facultades de las que carezca,
- La falta de probidad u honradez,
- Por realizar actos de violencia u ofensas a compañeros de trabajo,
- Realizar ofensas al patrón o a su familia dentro o fuera del trabajo si son graves y hacen imposible el cumplimiento de la relación de trabajo,
- Realizar actos inmorales o por estar en estado de ebriedad dentro del establecimiento o lugar de trabajo,
- Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Por lo que respecta al artículo 51 de este mismo precepto jurídico establece, las causas por las cuales el trabajador puede rescindir la relación de trabajo.

Algunas de las faltas u omisiones en las que puede incurrir el patrón son las siguientes:

- No pagar el salario,

---

<sup>65</sup> Cfr. De Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. México, Porrúa, Tomo II, 16ª Ed. 2002, pág. 594.

- Ocasionar perjuicios en sus herramientas causados maliciosamente por el patrón,
- La existencia de un peligro para la seguridad o la salud del trabajador y faltas de seguridad,
- Por engaño, falta de probidad u honradez,
- Por realizar actos de violencia, amenazas o malos tratos en contra del trabajador, cónyuge, `padres, hijos o hermanos dentro y fuera del establecimiento o lugar de trabajo.

Como se puede observar, la Ley Federal del Trabajo ve a la rescisión como un derecho que tiene el trabajador y el patrón para dar por concluida la relación de trabajo, en caso de que alguno de éstos incumpla gravemente con sus obligaciones. Asimismo, establece los casos en que procede dicha rescisión.

Por lo que respecta a Alberto Briceño<sup>66</sup> establece, que la rescisión de la relación de trabajo se da en cuanto:

- a. Que exista una causa concreta establecida en la ley. No puede dejarse ni a la libertad de las partes, ni a la contratación, el señalamiento de la causa.

Solo cuando la conducta se tipifique debidamente en la ley, podrá haber rescisión.

- b. La causa o motivo de la rescisión sea imputable a alguno de los sujetos de la relación de trabajo. Esto es, que el trabajador, en el caso del artículo 47 sea el responsable del cese definitivo de la relación de trabajo, sin consecuencia contra el patrón; o bien que en los términos del artículo 51, sea el patrón con su conducta que configure la causa, sin perjuicio para el trabajador.

Por lo que respecta a Mario de la Cueva establece que la rescisión es la “disolución de las relaciones de trabajo, decretadas por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> Briceño Ruiz, Alberto., Ob. Cit. pág. 214.

Ya establecidas las definiciones anteriores podemos determinar que la rescisión es la simple disolución de la relación de trabajo, que se da por causa o motivos establecidos por la ley, los cuales pueden ser imputables a cualquiera de los sujetos de conforman la relación de trabajo.

Ya definida la rescisión en términos generales nos abocaremos a establecer otro término de rescisión, que es llevada acabo por el patrón, por causas imputables al trabajador o también llamada Despido.

### 2.8.2. Despido

Como anteriormente vimos la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo por causa de alguno de los sujetos que la conforman.

Por consiguiente, la doctrina ha señalado que la rescisión llevada acabo por el patrón debe denominarse despido, porque el vocablo es civilista y la materia laboral debe contar con su propia terminología.

El diccionario jurídico mexicano define al despido como “la decisión unilateral del empleador de extinguir la relación de empleo con causa justificada o sin causa alguna”.<sup>68</sup>

Mario de la Cueva define al despido como “la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.<sup>69</sup>

Ernesto Krotoschin establece que el despido es “la declaración unilateral de una de las partes, dirigida a la otra y recibida (no aceptada), por esta, que tiene por objeto la terminación del contrato”.<sup>70</sup>

---

<sup>67</sup> De la Cueva, Mario. Ob. Cit. pág. 241.

<sup>68</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, México, editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas, Tomo VIII, 1985pág. 165.

<sup>69</sup> Dela Cueva, Mario. Ob. Cit. pág. 241.

<sup>70</sup> Kroschin, Ernesto. Ob. Cit. pág. 128.

Por lo que respecta al despido el artículo 47 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, establece que le patrón deberá darle por escrito al trabajador un aviso que contenga la fecha y causa o causas del despido, en caso de no justificar dicha acción el patrón queda obligado a pagarle, al trabajador, una indemnización de tres meses de salario restituirlo en su trabajo, en caso de que el trabajador no quiera recibir el aviso, el patrón tiene cinco días a partir del momento de la rescisión del contrato para hacerle del conocimiento a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 123 fracción XXII que el patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita. Estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

No obstante podemos definir al despido como la declaración unilateral de la voluntad por parte del patrón para dar por terminada la relación de trabajo, a causa de las acciones u omisiones del trabajador que implique un incumplimiento grave a sus obligaciones y que hagan insostenible la continuación de la relación de trabajo.

Por lo que respecta a la rescisión llevada a cabo por el trabajador, tanto la doctrina como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la establecen como Retiro.

### 2.8.3. Retiro

José Dávalos lo define al retiro como “la rescisión de la relación que hace el trabajador en virtud de una falta grave realizada por el patrón en la relación laboral”.<sup>71</sup>

Pero también lo define en un sentido estricto como “un acto jurídico, unilateral y consensual, que tiene como consecuencia la terminación de la relación laboral por parte del trabajador, por ser causa imputable al patrón”.<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> Dávalos José. Derecho del Trabajo I. México. Porrúa, 3ª. Ed., 1990, pág. 165.

<sup>72</sup> Ídem.

Por lo que respecta a Nestor de Buen, él lo define como “un acto en sentido estricto, unilateral o consensual que produce como consecuencia ineludible de la relación laboral”.<sup>73</sup>

Roberto Muñoz por su parte define al retiro como la “facultad que tiene el trabajador de separarse de un trabajo para disolver el vínculo laboral”.<sup>74</sup>

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 fracción XXII establece, al respecto que el patrón tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Como podemos apreciar en el retiro el incumplimiento de las obligaciones contraídas en la relación de trabajo se da por parte del patrón.

No obstante con lo anterior podemos establecer que el retiro es simplemente el acto jurídico unilateral de la voluntad del trabajador para dar por concluida la relación de trabajo por causas imputables al patrón.

A continuación mencionaremos otra forma de disolución permanente de la relación de trabajo la cual es la terminación.

#### 2.8.4. Terminación

De igual manera que la rescisión es una forma de disolución de las relaciones laborales, pero por circunstancias distintas a la rescisión.

Mario de la Cueva la define como “la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones que hace imposible su continuación”.<sup>75</sup>

---

<sup>73</sup> De Buen Lozano, Nestor., Ob. Cit., pág. 124.

<sup>74</sup> Muñoz Ramón, Roberto., Ob. Cit., pág. 373.

<sup>75</sup> De la Cueva Mario., Ob. Cit. pág. 242.

Por su parte Roberto Muñoz establece que la terminación es “la disolución de la relación de trabajo originada por cualquier causa distinta al despido o al retiro”.<sup>76</sup>

El artículo 53 de la ley Federal del Trabajo, dispone expresamente cuales son las causas de terminación de las relaciones de trabajo, por mencionar algunas las siguientes:

- Por el mutuo consentimiento de las partes,
- Muerte del trabajador,
- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital,
- Incapacidad física o mental del trabajador que imposibilite la prestación del trabajo.

Por lo consiguiente podemos determinar que la disolución de la relación de trabajo en lo que se refiere a la Terminación no se da por causa de incumplimiento de las obligaciones por ninguna de las partes, sino por causa de fuerza mayor o mutuo consentimiento.

Por lo que podemos concluir que la terminación es la disolución de la relación laboral por causa no imputable a los sujetos del Derecho del Trabajo.

#### 2.8.5. Suspensión

La suspensión a diferencia de la rescisión y de la terminación únicamente paraliza de forma temporal la relación de trabajo, motivo por el cual la doctrina la considera como una forma temporal de disolución.

El maestro Mario de la Cueva, manifiesta que la suspensión de las relaciones de trabajo “es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo por el cual define a la suspensión de

---

<sup>76</sup> Muñoz ramón, Roberto., Ob. Cit. pág. 377.

las relaciones de trabajo como las circunstancias que impiden al trabajador prestar su trabajo y lo liberan de responsabilidad”.<sup>77</sup>

Por su parte Roberto Muñoz, considera que la suspensión de las relaciones de trabajo consisten “en que, continuando el vínculo laboral, cesan temporalmente los efectos de algunos de los derechos y deberes que la integran”.<sup>78</sup>

Mientras que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 42 establece como causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y de pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, entre ella están las siguientes:

- Enfermedad contagiosa,
- Incapacidad temporal ocasionada por un accidente,
- Arresto del trabajador,
- Prisión preventiva del trabajador,
- Por la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Junta de Conciliación y Arbitraje entre otros.

En el caso de las mujeres trabajadoras la relación de trabajo se suspende en el caso de la maternidad, tal como lo establece el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo. Como podemos apreciar la suspensión es un cese temporal de las obligaciones contraídas en la relación de trabajo.

No obstante en este orden de ideas podemos definir a la suspensión de la relación de trabajo como las circunstancias que impiden que el trabajador continúe prestando su trabajo normalmente, ocasionando un cese temporal de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

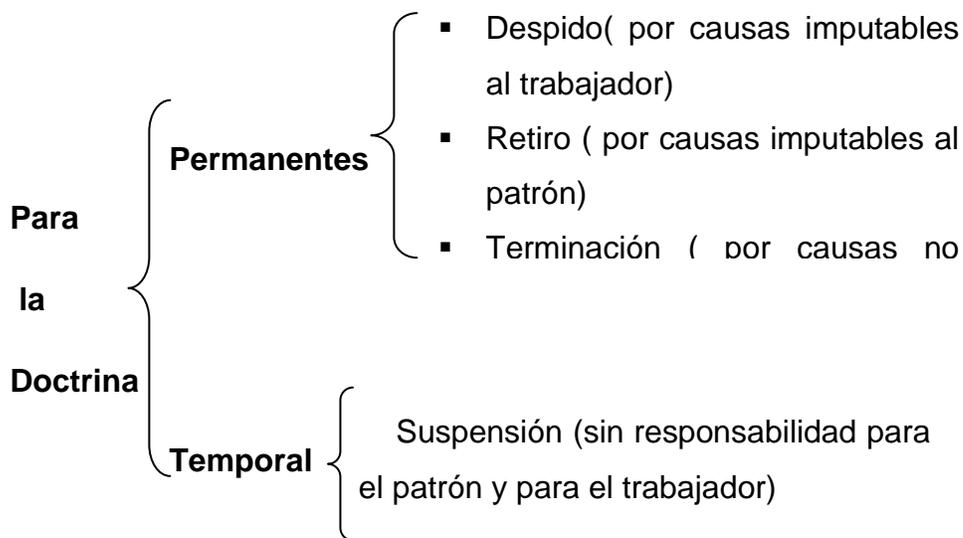
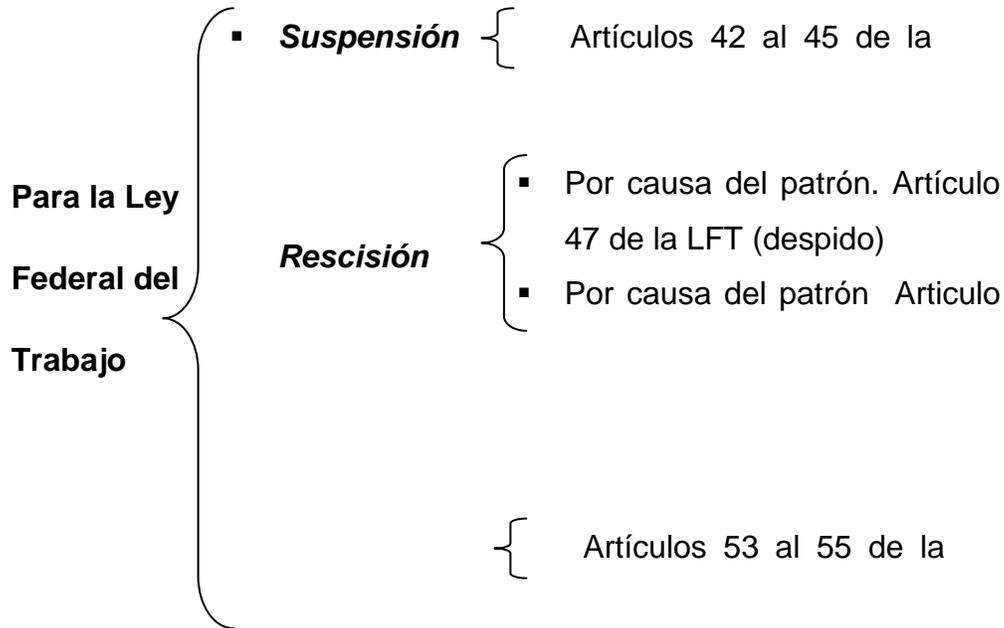
“En los siguientes esquemas se podrá apreciar con mayor claridad como la Ley Federal y la Doctrina clasifica a las formas de rescisión, terminación y suspensión de las relaciones de trabajo.”<sup>79</sup>

---

<sup>77</sup> De la Cueva Mario., Ob. Cit. pág. 234 y 236.

<sup>78</sup> Muñoz Ramón, Mario., Ob. Cit., pág. 304.

<sup>79</sup> Cfr. Con Dávalos, José., Ob. Cit., Capítulos XVI y XVII.



## 2.9. Discriminación y Discriminación Laboral

Dentro de este apartado estableceremos una serie de definiciones del término discriminación, para poder determinar un concepto de discriminación laboral de la mujer.

### 2.9.1. Concepto

En el Diccionario de la lengua española se determina que la discriminación es “el acto de diferenciar una cosa de otra, dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos sexuales”.<sup>80</sup>

El Diccionario enciclopédico establece que la discriminación es la “diferencia mostrada en el trato que se otorga a las distintas personas de un grupo”.<sup>81</sup>

### 2.9.2. DISCRIMINACIÓN LABORAL

Por lo tanto en la Ley Federal del Trabajo se establece que para prevenir y eliminar la discriminación en su artículo cuarto define a este término como toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opinión, preferencia sexual, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

En la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dentro de su Convenio número 111, se “establece el término de discriminación internacional en materia de empleo y ocupación el cual comprende:

- a. Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato con el empleo y la ocupación;
- b. Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación”.<sup>82</sup>

<sup>80</sup> Diccionario Esencial de la Lengua Española., Ob. Cit. pág. 226.

<sup>81</sup> Diccionario Enciclopédico Ilustrado., Ob. Cit. pág. 456.

<sup>82</sup> Cfr. Ministerio de Asuntos Sociales, Igualdad y protección de la mujer en el trabajo (Convenios y recomendaciones de la OIT), Madrid, 1990, pág. 68.

Por lo tanto podemos establecer que el término discriminación es todo acto de distinción, exclusión o restricción, que basado en prejuicios o estereotipos, impida o anule el reconocimiento o el ejercicio y goce de los derechos humanos.

Ya establecido lo que se entiende por discriminación podemos dar pauta a definir lo que es la discriminación laboral como la restricción, exclusión o preferencia que altera o anula la igualdad de oportunidades o de trato en un empleo u ocupación.

Enfocando el término de discriminación laboral de la mujer la definiremos como total distinción, exclusión, restricción o preferencia que afecte, anule o altere la igualdad de oportunidades o de trato a la mujer en un empleo u ocupación.

En base a todo lo anterior debe tener un pilar en la que esté cimentado, en este caso es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la cual establece y garantiza en su artículo 4º la igualdad de género.

## **2.10. Violencia y Violencia Laboral**

Dentro de este punto se citaran una serie de definiciones de violencia, para poder obtener los elementos necesarios y definir el término de violencia laboral.

### 2.10.1 Concepto

En el Diccionario Enciclopédico Ilustrado se establece que es “la acción impetuosa natural de proceder”.<sup>83</sup>

Lo que establece el Diccionario Jurídico Mexicano define a la violencia como “el vicio del consentimiento que consiste en la coacción física o moral que una persona ejerce sobre otra”.<sup>84</sup>

En sentido amplio se define a la violencia como “toda acción impetuosa que procede tanto de los seres animados, como de los inanimados (viento). Por su acción sobre el que a sufre, la violencia se puede dividir en física y moral; la primera se

<sup>83</sup> Diccionario Enciclopédico Ilustrado., Ob. Cit. pág. 677.

<sup>84</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, Editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ed. Porrúa, Tomo VIII, 1985, Pág. 407.

traduce en un daño corporal de las personas o en la imposición por la fuerza de una acción no querida voluntariamente; la segunda supone la mediatización de la libertad del hombre y en ella se puede distinguir una más interna y profunda, que implica el empleo de medios y técnicas psicológicas, el condicionamiento de la misma conciencia del individuo.”<sup>85</sup>

### 2.10.2. Violencia Laboral

Como podemos apreciar la violencia en sí no sólo es causada por un ser humano, sino que la naturaleza también puede generarla en contra de los seres humanos. En este caso únicamente nos aboca la violencia ejercida por el ser humano y en especial la violencia ejercida contra las mujeres en el sector laboral.

No obstante podemos conceptualizar lo que es la violencia con los elementos ya obtenidos y la podemos definir como toda coacción física o psicológica que ejerce una persona sobre otra, para realizar algún acto contra su voluntad, y remitiendo esta definición al tema de interés la entenderemos como la coacción física o psicológica ejercida a una mujer trabajadora, para realizar algún acto contrario a su voluntad.

## CAPÍTULO III

### MARCO JURÍDICO PROTECTOR DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

Dentro de este capítulo veremos cuales son las leyes internacionales y leyes nacionales que protegen a la mujer en el sector laboral.

#### 3.1. Marco Jurídico Internacional para la Protección de los Derechos Laborales de la Mujer

De acuerdo y debido tal como es la Discriminación como un fenómeno universal, la preocupación que surgió a varios organismos internacionales como la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, como la **Organización de las Naciones Unidas**

---

<sup>85</sup> Gran Enciclopedia RIALP, Madrid, Ediciones RIALP, Tomo XXVIII, pág. 576 Y 577.

(ONU) y la **Organización de Estados Americanos (OEA)**, han realizado varias reuniones con la finalidad de crear estrategias y ordenamientos para eliminar la discriminación que se a producido hacia la mujer en todos los ámbitos. Entre los más importantes por mencionar los siguientes:

***“La Declaración Universal de Derechos Humanos, París 1948.”<sup>86</sup>***

Esta declaración fue creada por la Organización de las Naciones Unidas, con la finalidad de promover el progreso social y elevar el nivel de vida dentro del concepto amplio de libertad.

En base al tema de interés que nos ocupa esta presente declaración establece los siguientes artículos:

**Art. 1.-** Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente lo unos con los otros.

**Art. 2.-** Toda persona tiene derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, situación económica.

**Art. 7.-** Todos son iguales ante la ley tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

**Art. 10.-** Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial.

**Art. 21.-** Participación política.

---

<sup>86</sup> Cfr. Kurczyn Villalobos, Patricia., Derechos de las Mujeres Trabajadoras., 1º edición, Instituto Politécnico Nacional, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Universidad Autónoma de México.

1.- Toda persona tiene el derecho a participar activamente en el gobierno de su país.

2.- Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.

**Art. 23.- Trabajo digno.**

1.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2.- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3.- Toda persona tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria.

**Art. 25.- La mujer y la maternidad.**

2.- La maternidad y la infancia tiene derecho a cuidados y asistencia especiales.

Como podemos determinar en base a esta Declaración establece ciertas garantías esenciales para la mujer, una de ellas es la radicación de la igualdad entre hombres y mujeres sin establecer ningún tipo de distinción alguna, salvo en los cuidados especiales que tiene la mujer en el caso de la maternidad.

También establece el derecho a la participación política, lo cual es fundamental ya que siempre le estuvo vedado ese campo a la mujer, además de otorgar igualdad de derechos en el ámbito laboral.

Respecto a la protección de la mujer en el ámbito laboral, la Declaración de los Derechos Humanos, como se vio en los artículos antes citados, establecen la igualdad para ocupare cargos públicos, el derecho a elegir el trabajo, a tener las mismas condiciones laborales, el mismo salario para trabajo igual y protección a la maternidad.

El objetivo que tiene la Organización de los Derechos Humanos con esta Declaración es conseguir a nivel internacional la igualdad de derechos entre hombres y mujeres evitando todas las formas de discriminación que pudieran surgir o existir en contra de las mujeres y todos los seres humanos dentro de una sociedad.

***“Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 1966.”<sup>87</sup>***

Por lo que respecta a este pacto internacional, obliga a todos los Estados a: Que exista una participación activa de la mujer en el aspecto político, promover la igualdad salarial, tener el acceso a una educación, seguridad social y salud digna entre otros derechos a los que tiene.

Para esto establece en su contenido los siguientes artículos a favor de la mujer y contra la discriminación en razón de género:

**Art. 2.-** Los Estados Partes que intervienen en este presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en el se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, sexo, religión o color.

**Art. 3.-** Los Estados Partes que estén en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales, y culturales que establece el presente Pacto.

**Art. 7.-** Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen a toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial.

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

- Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna; en particular, deben asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferior a las de los hombres, con salario igual a trabajo igual.

---

<sup>87</sup> Cfr. *Ibídem.*, pág. 143 a la 166.

- Igual oportunidad para todas de ser promovidos, dentro de su trabajo a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.

**Art. 10.-** Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

2.- Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho lapso, las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

Como podemos apreciar el aspecto primordial que tiene este Pacto es eliminar la discriminación y garantizar y a su fomenta la igualdad de género en los ámbitos sociales, culturales y económicos.

Respecto a la protección en el sector laboral este Pacto establece que toda persona debe gozar de condiciones equitativas de trabajo, como son un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, así como las mismas oportunidades de ascenso y protección de las mujeres embarazadas; respecto a este último punto nos establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 4º nos establece que: toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.

Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 123 apartado "A" establece, que las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas antes y posteriores a la fecha del parto, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y la conservación de los derechos que se hubieran adquirido por la relación de trabajo. Y por lo que respecta al período de lactancia la madre gozará de dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno.

Por lo que podemos apreciar la celebración de este Pacto Internacional es que los Estados Partes que intervinieron en él busquen que se cumpla primordialmente la

protección al sector vulnerable de la sociedad que es la mujer desde el punto de vista discriminatorio y a su vez la protección que se les otorga por cada los Estados Partes que intervienen en él.

***“Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, 1979”.*<sup>88</sup>**

Esta Convención fomenta, que los Estados se comprometan a modificar su legislación para favorecer cualquier tipo de acto que se considere discriminatorio contra la mujer.

Toma en consideración que la discriminación que existe contra la mujer viola los principios primordiales de igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, lo que propicia que se dificulte la participación de la mujer en las mismas condiciones que le hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, lo cual constituye un obstáculo para buscar el bienestar de la sociedad y de la familia, y llevar acabo el entorpecimiento del desarrollo de las posibilidades de la mujer en el sector laboral de su país.

Respecto a esta Convención para Eliminar todas las formas de Discriminación contra la Mujer, establece un orden social y económico a nivel internacional, basado en la igualdad, equidad y justicia entre géneros, tomando en cuenta que la mujer aun tiene ciertas limitaciones al acceso a las mismas oportunidades de empleo , así como la satisfacción de otras necesidades.

Establece los siguientes artículos que protegen a la mujer:

**Art. 1.-** A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, culturales y civiles o en cualquier otra esfera.

---

<sup>88</sup> Cfr. *Ibídem.*, pág. 179 a la 201.

**Art. 2.-** Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin limitaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer.

**Art. 4.-** La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminado a acelerar la igualdad de entre el hombre y la mujer no se considerara discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañara, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se haya alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato.

- La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contiendas en la Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminación.

**Art. 5.-** Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la vida de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.
- b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

**Art. 7.-** Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizar en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho:

- a) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de estas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales.
- b) Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

**Art. 11.-** Los Estados Partes adoptaran todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en el sector del empleo aun de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a una igual remuneración , prestaciones e igualdad de trato laboral;
- d) Derecho a una seguridad social, por lo que respecta a una jubilación digna, salvaguardar la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo;

1.- A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomaran medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Ampliar la licencia de maternidad con sueldo integro así con sus prestaciones correspondientes, alentar el suministro de los servicios de apoyo para el cuidado de los niños;

- c) Prestar protección especial a la mujer durante el periodo de gestación en los casos de trabajos donde se requiera gran esfuerzo físico.

**Art. 15.-** Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.

Como podemos apreciar esta Convención establece dentro de su contenido una protección totalmente diferente a las que establece el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales, ya que propone una modificación total a la legislación de los Estados Partes y primordialmente una modificación a los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, así como la implementación de una educación referente a la maternidad y el reconocimiento de la responsabilidad común de géneros y a su vez establecer la aplicación de sanciones para garantizar la eliminación de la discriminación.

Por lo que respecta a la protección de la mujer en el sector laboral, establece que los Estados Partes deben tomar todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer en el ámbito político, y para garantizar así su participación en cargos públicos y en las organizaciones o asociaciones no gubernamentales.

En otro orden de ideas los Estados Partes deben establecer una igualdad de género, para que exista una libre oportunidad de empleo y tener derecho a una estabilidad económica y social. Considerando así la protección especial durante el periodo de gestión y llevar acabo la protección de la mujer en el sector rural.

***“Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer, 1994.”<sup>89</sup>***

Esta Convención, es el único instrumento regional cuyo propósito es remediar la violencia de género, tanto en el ámbito privado como en el público, así como la ejercida por el Estado.

---

<sup>89</sup> La violencia contra las mujeres nos golpea a todos. Convención de Belem Do Para, folleto emitido por la Dirección General de Equidad y Desarrollo Social, dependiente de la Secretaria de Desarrollo Social, 1995.

Lleva acabo el reconocimiento de los derechos humanos consagrados en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en la Declaración Universal del los Derechos Humanos y afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total y parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos y libertades, por lo que se considera que llevar acabo la adopción de una convención para prevenir, sancionar y erradicare toda forma de violencia contra la mujer, en el ámbito de la organización de los Estados Americanos, constituye una excelente contribución para llevar acabo la protección de los derechos de la mujer y eliminar totalmente la violencia que les afecte, por lo que ésta ha convenido lo siguiente:

**Art. 1.-** Para los efectos de esta Convención se debe de entender por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

**Art. 2.-** Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- a) Que tenga lugar dentro de la familia o unidad domestica o en cualquier relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
- b) Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, tarta de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar;
- c) Que sea perpetrada o tolerada por el Estado a sus agentes, donde quiera que ocurra.

**Art. 3.-** Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como privado.

**Art. 4.-** Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden entre los siguientes:

- El derecho a que se respete su integridad física, moral y psicológica;
- Derecho a una dignidad inherente a su persona;
- Derecho a una igualdad y protección ante la ley ;
- Derecho a una igualdad de acceso a funciones publicas de su país y la participación activa en asuntos políticos.

**Art. 5.-** Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, sociales y culturales y contra la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos.

**Art. 6.-** El derecho de toda mujer es tener una vida sin violencia incluyendo lo siguiente:

- La mujer tienen derecho a ser libre de discriminación de cualquier tipo;
- La mujer tiene derecho a ser valorada y ser libre de patrones estereotipados de comportamiento y practicas sociales de discriminación.

Como podemos ver esta Convención a diferencia de lo que establece el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales para Eliminar de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, solamente se centra en establecer cuales son los derechos que tiene la mujer tanto en el ámbito público como privado; por el único motivo de existir y pertenecer a una sociedad.

Estos derechos que tiene la mujer podrá ejercer libremente y plenamente tanto sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, sin ser víctima de algún tipo de discriminación, pero no propone ninguna estrategia para conseguir su cumplimiento y obtener una igualdad entre los hombres y mujeres.

### **3.2. Protección de la Mujer en la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)**

Desde sus inicios la O.I.T., se ha preocupado por proteger a las mujeres principalmente en dos aspectos. El primero de ellos es la protección a las mujeres contra las condiciones de trabajo excesivamente duras, especialmente en la maternidad y el segundo de ellos es asegurar la igualdad de derechos y de trato entre mujeres y hombres.

#### **CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA O.I.T. PROTECTORES DE LOS DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA EN MÉXICO.**

Desde 1919, la O.I.T., ha adoptado 172 Convenios y 179 Recomendaciones, que abarcan un amplio abanico de cuestiones en el ámbito laboral.

Estos instrumentos se aplican de forma indistinta a los hombres y a las mujeres, para que todas las personas gocen de los mismos derechos en el empleo y la formación profesional, en las condiciones de trabajo, en la seguridad y salud en el trabajo, y en todos los ámbitos laborales.

Algunos de estos convenios y recomendaciones son: Los relativos a la protección de la maternidad, a las jornadas nocturnas, a las condiciones insalubres o peligrosas, a la igualdad de remuneración y al empleo de las mujeres con responsabilidades familiares.

**“PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.”<sup>90</sup>**

El resguardo de la maternidad ha sido objeto de varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), pero primordialmente por los convenios número 3, de 1919, por el 103, de 1952, y la recomendación número 95, de 1952 los cuales tiene como finalidad de llevar acabo la protección de la maternidad.

El convenio 3 se aplica a la industria y al comercio; el convenio 103 abarca un campo más extenso que comprende la industria, los trabajos no industriales, los trabajos agrícolas, así como el trabajo doméstico y e trabajo asalariado a domicilio. Ambos convenios se aplican a las trabajadoras de las empresas públicas y privadas, casadas o no, sin importar su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa.

Los convenios prevén una licencia mínima de maternidad de 12 semanas, de las cuales seis semanas deben tomarse antes del parto y seis semanas después del mismo. Estas licencias deben prolongarse en caso de error en el cálculo de la fecha del parto, así como en el caso de enfermedad que resulte del embarazo o del parto. Durante la duración de la licencia la mujer tendrá derecho a prestaciones en dinero y prestaciones médicas.

Los convenios prohíben el depósito de la mujer por cualquier motivo que sea, durante su ausencia en licencia de maternidad o en fecha tal que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

La recomendación número 95, establece algunos puntos favorables a las del convenio número 103, contempla una licencia de maternidad de 14 semanas, prestaciones en dinero superiores, así como prestaciones médicas más completas y establece un periodo en el cual queda prohibido el despido. Este plazo debería empezar el día en que el empleador tenga conocimiento del certificado médico atestiguando el estado de embarazo de la mujer y debería extenderse, por lo menos, hasta un mes después del descanso de maternidad previsto en los convenios antes citados. Además, contiene disposiciones sobre facilidades relativas al tiempo y a las

---

<sup>90</sup> Cfr. Instituto de la Mujer, igualdad y protección dela mujer en el trabajo (convenios y recomendaciones de la O.I.T.), Madrid, Ministerio de Asunto Sociales, 1999, pág., 8 a la 10.

instalaciones materiales que hay que prever a favor de las madres que lactan y prevé una protección especial de la salud de las mujeres durante el periodo de maternidad.

Dicha protección comprende la prohibición del trabajo nocturno y las horas extraordinarias para mujeres embarazadas o lactantes, una distribución de su tiempo de trabajo, la prohibición de efectuar trabajos peligrosos tanto para la salud de la mujer embarazada como para la del hijo. Tal prohibición tiene como objetivo en la mujer empleada habitualmente en trabajos peligrosos tiene derechos a ser transferida a otro trabajo sin reducción de salario.

### **“TRABAJO NOCTURNO.”<sup>91</sup>**

El trabajo nocturno de las mujeres a sido objeto de reglamentación internacional, principalmente por tres convenios que tienen por objeto regular el trabajo nocturno, el primero es el convenio número 4 de 1919; el segundo el número 41, de 1934 y el tercero el número 89, de 1948. Los tres convenios establecen la prohibición del empleo de las mujeres en un horario nocturno en empresas industriales; permiten reducir la jornada de trabajo nocturno en países donde el clima haga singularmente penoso el trabajo diurno, a condición de que durante el día se conceda un descanso compensador.

También permite reducir a diez horas la duración del periodo nocturno durante 60 días por año en las empresas sujetas a la influencia de las estaciones.

### **“OCUPACIONES INSALUBRES O PELIGROSAS.”<sup>92</sup>**

Sin duda se ha tratado de proteger a las mujeres contra los riesgos inherentes al empleo en jornadas insalubres o peligrosas. Al respecto la O.I.T., a formulado convenios para prohibir emplear a las mujeres en trabajos subterráneos en las minas, un ejemplo de esto expuesto es el convenio número 45, de 1935, él cual prevé que ninguna persona del sexo femenino, sea cual sea su edad, podrá estar empleada en los trabajos subterráneos de las minas, sin embargo la legislación nacional podrá

---

<sup>91</sup> Cfr. *Ibíd.* Pág. 14.

<sup>92</sup> Cfr. *Ibíd.*, pág. 15

exceptuar de esta prohibición a las mujeres que ocupan un puesto de dirección y no realizan un trabajo manual; también a las mujeres que durante sus estudios, realicen prácticas en la parte subterránea de una mina a los efectos de formación profesional y cualquier otra mujer que ocasionalmente tenga que bajar a la parte subterránea de una mina.

### **“IGUALDAD DE REMUNERACIÓN.”<sup>93</sup>**

El principio de salario igual, sin hacer distinción de sexos, por un trabajo de valor igual fue protegido por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), desde su Constitución de 1919, pero fue hasta 1951 cuando se adoptó los instrumentos que enuncian los principios fundamentales de la igualdad de remuneración.

El convenio número 100, de 1951, establece la igualdad de remuneración, pide al Estado que ha ratificado que aliente y en la medida que sea compatible con los métodos en vigor de fijación de tasas de remuneración y garantice la aplicación a todos los trabajadores del principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor. Al hacer referencia a la noción de “trabajo de igual valor”. Este convenio fue completado por la recomendación número 90, de 1951, sobre la igualdad de remuneración, que indica de manera detallada las medidas que hay que tomar para asegurar la igualdad de remuneración en los empleos.

El convenio que emitió la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), sobre la igualdad de remuneración plantea el principio de que todos los Estados que ratifiquen el convenio deberán promover y asegurar. La igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, cuando sea compatible.

### **“EMPLEO DE LAS MUJERES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES.”<sup>94</sup>**

En 1965, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), emitió una recomendación especial respecto al empleo de las mujeres con responsabilidad

---

<sup>93</sup> Cfr. *Ibidem.*, pág. 20

<sup>94</sup> Cfr. *Ibidem.*, pág. 22

familiares; esta plantea que las autoridades competentes de cada país deberían perseguir una política que permita a las mujeres cumplir con sus diversas responsabilidades, sin verse expuestas a discriminación alguna. Para esto se debe tomar medidas adecuadas de información, de educación y crear servicios e instalaciones adecuadas para los niños. Finalmente se mencionan diversas medidas como la organización de medios de transporte, la armonización de los horarios de trabajo y escuelas, servicios e instalaciones que reciban niños, los medios requeridos para reducir las tareas domesticas y el desarrollo de los servicios de ayuda familiar.

Como podemos observar la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), a tenido la preocupación de establecer una gran diversidad de medidas de protección para que las mujeres tengan una mayor seguridad para desenvolverse dentro del campo laboral y no deslindarse de sus responsabilidades familiares; y teniendo como principal objetivo de estos convenios que a establecido este organismo, es la igualdad salarial entre el sexo masculino y el femenino; dando la pauta de avasallar la discriminación de genero en el sector laboral.

### **3.3. Marco Jurídico para la Protección de los Derechos Laborales de la Mujer**

Dentro de este apartado nos adentraremos al estudio del marco jurídico que busca proteger los derechos de la mujer dentro del sector laboral. Este análisis lo iniciaremos con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, posteriormente con la legislación que regula al sector laboral siendo esta la Ley Federal del Trabajo, así como la Ley Federal para Prevenir y eliminar la Discriminación, y legislaciones como el Código Civil del Distrito Federal, Código Civil Federal, Código Penal para el Distrito Federal, Código Penal Federal; y así poder tener un amplio panorama para poder entender cual es la amplitud que se busca tener dentro de este apartado respecto al marco jurídico.

#### **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

La Constitución señala los siguientes artículos con relación a la discriminación y ala protección de la mujer en el ámbito laboral.

**Artículo 1.-** En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución.

Queda Prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad... o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

**Artículo 4.-** El varón y la mujer son iguales ante la ley...

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

**A.-...**

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

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

Como podemos determinar la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos; con relación a nuestro tema de estudio, únicamente regula la igualdad entre el Hombre y la mujer, el derecho a un trabajo digno y socialmente digno y útil, la protección de la mujer durante el embarazo y el derecho a percibir un salario igual para un trabajo igual, pero no regula ni hace mención en alguna fracción la prohibición sobre el hostigamiento sexual que pueda llegar a sufrir las mujeres dentro del campo laboral.

### **Ley Federal del Trabajo**

Dentro de este instrumento legal contiene los siguientes artículos en relación a la discriminación y protección a las mujeres trabajadoras:

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

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

**Artículo 56.-** Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo...

**Artículo.- 86.-** A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia.

### ***Trabajo de las mujeres (Art. 164 al 172)***

**Artículo 164.-** Las mujeres disfrutaran de los mismos derechos y tiene las mismas obligaciones que los hombres.

**Artículo 165.-** Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o del producto... sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de la diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

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

- I. Durante el periodo del embarazo, no realizaran trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación...
- II. Disfrutar de in descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto (estos plazos podrán ampliarse en caso de ser necesarios)...
- IV. En periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa...
- V. Al regresar al puesto que desempeñaba. Siempre que no haya transcurrido mas de un año de la fecha del parto; y
- VIII. A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales.

**Artículo171.-** Los servicios de guardería infantil se prestaran por el Instituto Mexicano del Seguro Social...

**Artículo 172.-** En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

En relación con nuestro tema de estudio, la Ley Federal del Trabajo, lleva acabo la regulación y establece la protección al salario, la igualdad de condiciones de trabajo par el hombre y la mujer, asimismo establece un capítulo especial para regular el trabajo de la mujer trabajadora. El cual se implanta la igualdad de derechos y obligaciones entre el hombre y la mujer, así como la protección de los derechos de la mujer durante y después del embarazo.

A pesar de la protección que se ha instaurado y brindado a la mujer en el sector laboral, aun se siguen cometiendo una gran diversidad de actos de discriminación en contra de ellas, un ejemplo de ello es el hostigamiento sexual y la obligación de presentar la solicitud de no-gravidez, estos actos que siguen surgiendo, y hasta el momento la Ley Federal del Trabajo no los regula hasta el momento.

Además, sería oportuno anexar a la Ley Federal del Trabajo la prohibición de criterios de selección del personal que constituya actos de discriminación, la prohibición de los despidos a las mujeres en razón de su estado civil o por embarazo y la prohibición de cualquier acto de hostigamiento sexual; además de promover la instrumentación de las acciones positivas, para lograr sensibilizar a los trabajadores y a los patrones de la importancia de otorgar iguales derechos e iguales oportunidades a hombres y a mujeres.

### **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**

Esta ley fue promulgada el 11 de junio de 2003, y es la Ley reglamentaria del artículo uno párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En este apartado se citaran algunos artículos relacionados con la discriminación de la mujer y las acciones positivas.

**Artículo 1.-** Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

**Artículo 2.-** Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las

autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

**Artículo 3.-...**

En el Presupuesto de Egresos de la Federación para cada ejercicio fiscal, se incluirán, las asignaciones correspondientes para promover las medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades a que se refiere el Capítulo III de esta Ley.

**Artículo 4.-** Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

**Artículo 9.-** Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias:

- I. ...
- II. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación.
- III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;
- IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;
- V. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional;
- VI. ...

- VII. ...
- VIII. Impedir la participación en condiciones equitativas en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole;
- IX. Negar o condicionar el derecho de participación política y, específicamente, el derecho al sufragio activo o pasivo, la elegibilidad y el acceso a todos los cargos públicos, así como la participación en el desarrollo y ejecución de políticas y programas de gobierno, en los casos y bajo los términos que establezcan las disposiciones aplicables;

**Artículo 10.-** Los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres:

- I. Incentivar la educación mixta, fomentando la permanencia en el sistema educativo de las niñas y las mujeres en todos los niveles escolares;
- II. Ofrecer información completa y actualizada, así como asesoramiento personalizado sobre salud reproductiva y métodos anticonceptivos;
- III. Garantizar el derecho a decidir sobre el número y espaciamiento de sus hijas e hijos, estableciendo en las instituciones de salud y seguridad social las condiciones para la atención obligatoria de las mujeres que lo soliciten, y
- IV. Procurar la creación de centros de desarrollo infantil y guarderías asegurando el acceso a los mismos para sus hijas e hijos cuando ellas lo soliciten.

Como podemos apreciar estas medidas no se contemplan verdaderas disposiciones para lograr una igualdad de oportunidades, simplemente manifiesta algunos derechos que debe tener la mujer en relación con la educación y la reproducción, pero con estas medidas no se logra absolutamente nada para establecer una verdadera igualdad de oportunidades. Por lo tanto es necesario que se contemplen la discriminación en el ámbito laboral y que se tomen las medidas necesarias para evitar los despidos por embarazo, edad, estado civil, enfermedad, etcétera, también es necesario aplicar medidas necesarias para evitar que se solicite el examen de no-gravidez, para poder tener un trabajo.

### **Código Civil para el Distrito Federal**

En esta legislación se prevé, la protección a la igualdad entre el hombre y la mujer y la no-discriminación por razón de sexo, en los siguientes artículos:

**Artículo 2.-** La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer. A ninguna persona por razón de edad. Sexo, embarazo, estado civil, raza, idioma, religión... s le podrá negar un servicio prestación a que tenga derecho, ni restringir el ejercicio de sus derechos cualquiera que sea la naturaleza de estos.

**Artículo 22.-** La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere con el nacimiento y se pierde por la muerte.

**Artículo 168.-** Los cónyuges tendrán en el hogar autoridad y consideraciones iguales.

**Artículo 1313.-** Todos los habitantes del Distrito Federal de cualquier edad que sean, tienen capacidad para heredar...

Como nos podemos dar cuenta esta legislación contiene una serie de derechos, que hacen al a mujer tener una postura de igualdad dentro de la sociedad , pera la realidad es otra, ya que la idiosincrasia de la mayoría de los hombres, ha impedido que las mujeres gocen de los mismos derechos y las mismas oportunidades dentro de un núcleo social.

### **Código Civil Federal**

**Artículo2.-** La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer, en consecuencia, la mujer no queda sometida por razón de su sexo, restricción alguna en la adquisición de sus derechos civiles.

**Artículo 22.-** La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere con el nacimiento y se pierde con la muerte...

**Artículo 168.-** El marido y la mujer tendrán en el hogar autoridad y consideraciones iguales, por lo tanto, resolverán de común acuerdo todo lo conducente al manejo de hogar.

**Artículo 177.-** El marido y la mujer mayores e edad, tienen capacidad para administrar, contratar o disponer de sus bienes propios y ejercitar las acciones u oponer las excepciones que a ellos corresponden, sin que para tal autorización de aquel, salvo en lo relativo a los actos de administración de dominio de los bienes comunes.

**Artículo 1313.-** Todos los habitantes del Distrito Federal de cualquier edad que sean, tienen capacidad para heredar.

Como podemos apreciar tanto el Código Civil Federal al igual que el Código Civil para el Distrito Federal; establecen la igualdad entre el hombre y la mujer, así como la capacidad para heredar, administrar y disponer de sus bienes, lo cual es un gran logro de las constantes luchas de las mujeres para lograr una igualdad de derechos ya que como podemos recordar las mujeres no podían heredar, ni administrar sus bienes y mucho menos disponer de ellos.

### **Código Penal para el Distrito Federal**

Esta legislación sanciona los actos de hostigamiento, discriminación y la violencia familiar que llegan a sufrir las mujeres.

**Artículo 179.-** Al que acose sexualmente con la amenaza de causarle a la víctima un mal relacionado respecto a la actividad que los vincule, se le impondrá de seis meses a tres años de prisión.

Si el hostigador fuese servidor público y se aprovechara de esa circunstancia además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le impondrá destitución por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

Este delito se persigue de querrela.

**Artículo 206.-** Se impondrá de un a tres años de prisión y de cincuenta a doscientos días de multa al que, por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza..., posición social, trabajo o profesión...

- I. Provoque o incite al odio o la violencia;
- II. Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas, o
- III. Niegue o restrinja derechos laborales.

Al servidor público que se niegue o retarde a una persona un trámite o servicios o prestación al que tenga derechos, se le aumentara en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo, y además se le impondrá destitución e inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la privación de la libertad impuesta.

Este delito se perseguirá de querrela.

Como podemos ver el Código Penal del Distrito Federal, sanciona el hostigamiento sexual, al igual que la restricción de los derechos laborales en razón de sexo, embarazo y estado civil etcétera, pero a pesar de estar tipificado como un delito, en la práctica se sigue presentando con mucha frecuencia y es poco denunciado, por que las mujeres tiene pena o miedo de acusar a su agresor y en ocasiones cuando es denunciado, no es sancionado por no ser totalmente comprobable.

### **Código Penal Federal**

**Artículo 259 BIS.-** Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a personas de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domesticas o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días de multa. Si el hostigador fuese servidor publico y utilizare los medios o circunstancias que le encargado le proporcione, sele destituirá de su cargo.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

A diferencia del Código Penal para el Distrito Federal, esta legislación federal; establece que la conducta debe ser con fines lascivos y de manera reiterada además de la existencia de la subordinación de la parte afectada.

Así podemos concluir que los ordenamientos internacionales tienen como objetivo conseguir una igualdad real de hecho y de derecho, tal como lo hemos visto, ya que prohíbe la discriminación; obliga a aumentar la participación de la mujer en la vida política y pública del país; establecen la igualdad de salario y oportunidades entre el hombre y la mujer, promueven la modificación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, para eliminar la discriminación y los prejuicios nacidos de funciones estereotipadas de hombres y mujeres, sin embargo a pesar de la existencia de estos ordenamientos la igualdad de trato y de oportunidades entre el hombre y la mujer todavía no se ha logrado llegar a este grado de igualdad social.

Ahora bien, el marco jurídico nacional aun no prohíbe de manera expresa todas las formas de discriminación de la mujer en el sector laboral. Por ello, es necesario que se hagan modificaciones normativas para que exista una verdadera igualdad de sexos.

De esta manera podemos ver que el sexo no debe impedir que se contrate o designe a mujeres en trabajos donde demuestren, con las mismas pruebas que exigen a los hombres, que son capaces de hacer el trabajo y a los patrones que realicen actos de discriminación se les debe sancionar.

Por otro lado, el Código Penal para el Distrito Federal y el Código Penal Federal, también deben ser adicionados en lo que se refiere al hostigamiento sexual por que el hostigamiento no siempre es por parte del superior jerárquico, sino por sus compañeros y en el sector de servicios, se puede dar por parte de los clientes o de los proveedores, por lo que es necesario que se lleve a cabo esa modificación.

## CAPÍTULO IV

### Discriminación de la Mujer en el Ámbito Laboral Mexicano

Antes de empezar ha tratar el tema de la discriminación de la mujer es pertinente hablar de la violencia de género que existe en todos los ámbitos y de la idiosincrasia que nos ha llevado a la segregación de las mujeres en todos los ámbitos, ya que la mujer no es solamente víctima de actos de discriminación en su entorno familiar si no en el ámbito social y político.

#### 4.1. Discriminación Laboral de al Mujer

El patriarcado y el surgimiento de la propiedad privada han sido partícipes y propagadores de la intolerancia, la discriminación y las desigualdades, debido a que en el momento en que los hombres dejan de ser nómadas y forman poblaciones, el hombre empieza a tener la necesidad de reconocer a sus hijos para heredarles sus posesiones, de ahí que se empieza a controlar a la mujer y se le empieza a educar para que sea sumisa, obediente, callada, pasiva y servicial, esto le genera a la mujer una condición de dependencia económica y afectiva con el genero masculino; lo que a su vez provoca que el hombre tenga un control sobre la mujer. Así se va equiparando el estereotipo que la sociedad tiene de las mujeres.

No obstante la religión también ha contribuido a crear el estereotipo, que se tiene de la mujer. En las siguientes citas de la Biblia se puede ver con claridad la posición de inferioridad en que esta contemplada la mujer dentro de una sociedad.

Pablo, apóstol de Jesucristo, en la primera carta a los corintios dice:

11:03 “Pero quiero que sepan que la cabeza de todo varón es el Cristo, a su vez, la cabeza de la mujer es el varón, a su vez la cabeza de Cristo es Dios”.

1TIMOTEO 2:11, 2:12, 2:13 y 2:14. “Que la mujer aprenda en silencio, con plena sumisión. No permito que la mujer enseñe, ni que ejerza autoridad sobre el hombre, sino que estén en silencio. Porque Adán fue formado primero luego Eva.

También Adán no fue engañado, sino que la mujer fue cabalmente engañada y llegó a estar en trasgresión”.

1CORINTIOS 14:33, 14:34 Y 14:35. “Como en todas las congregaciones de los santos, las mujeres guardan silencio en las congregaciones, por que no se permite que hablen, sino que estén en sujeción, tal como dice la ley. Pues si quieren aprender algo, interroguen a sus propios esposos en casa, porque es vergonzoso que la mujer hable en la congregación”.

TITO 2 y 2:03. “Tu, sin embargo; sigue hablando las cosas que son apropiadas para la enseñanza saludable...Igualmente, que las mujeres de edad sean reverentes en su comportamiento, no calumniadoras, ni esclavizadas a mucho vino, maestras de los que es bueno; para que hagan recobrar el juicio a las mujeres jóvenes para que estas amen a sus esposos, amen a sus hijos, sean de juicio sano, castas, trabajadoras en su casa, buenas, sujetas, a sus propios esposos...”

Esta manera tan simple de definir a las mujeres sin tomar en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos, es lo que nos ha llevado a creer dentro de un núcleo social que la mujer es simplemente un ser inferior, débil, dependiente y servicial.

A su vez, este desequilibrio que existe en las relaciones de poder entre los sexos en los ámbitos social, económico, religiosos y político, es el que causa la violencia.

La violencia que padecen las mujeres comprende cuatro modalidades; la agresión física, la violencia sexual, la psicológica y la económica.

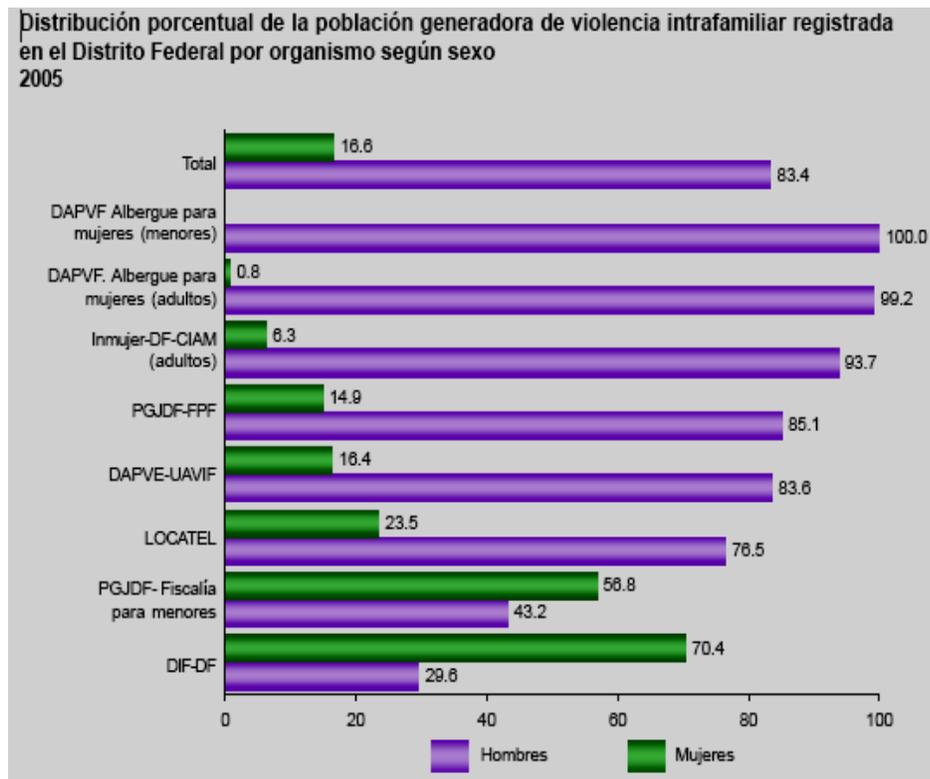
Estas son algunas formas de violencia contra la mujer:

- Abuso sexual;
- Discriminación;
- Estupro;
- Homicidio;
- Hostigamiento sexual;

- Incesto;
- Lesiones;
- Violación.

Desafortunadamente, pese a todos los esfuerzos por legislar a favor de la igualdad de las mujeres y a la implementación de acciones para evitar la violencia, la situación no ha cambiado mucho porque los hombres siguen ejerciendo actos de violencia en contra de las mujeres y esto se debe a la distribución desigual de poder y la autoridad; así los grupos débiles resultan ser los más agredidos.

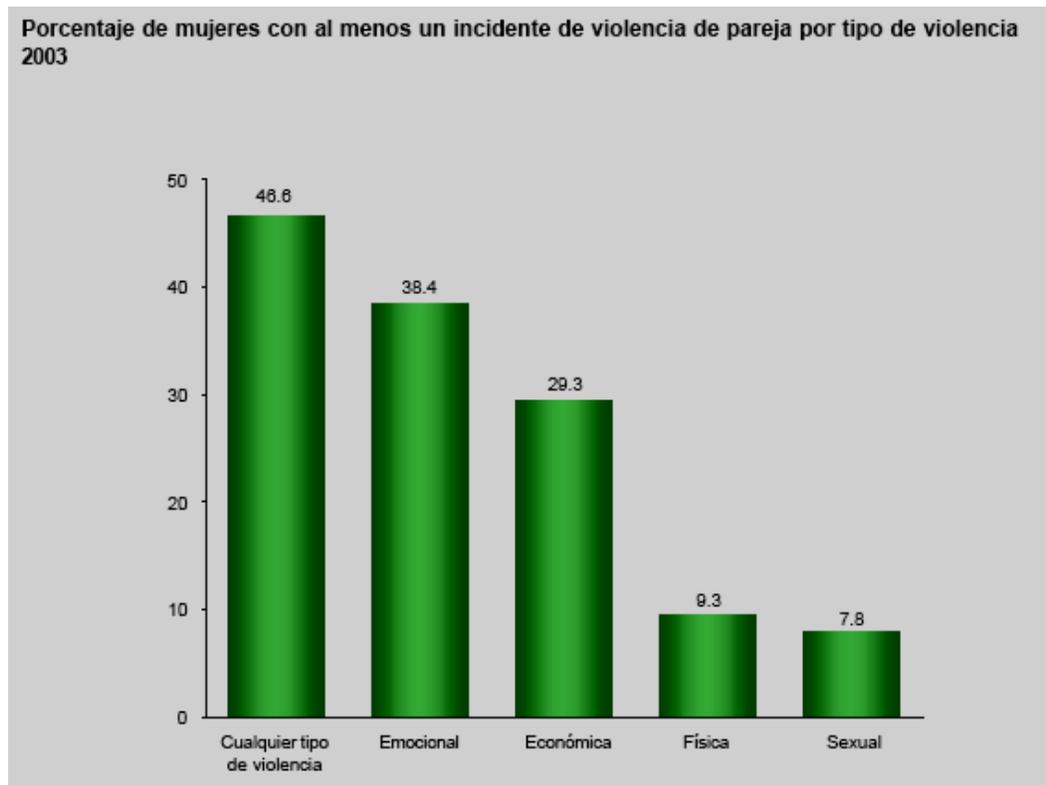
“La siguiente grafica muestra la estadística”<sup>95</sup> que muestra expresamente que las mujeres son un principal blanco de los actos de violencia familiar y esto se debe al abuso que los hombres ejercen por razones económicas, físicas y culturales.



<sup>95</sup>[http://www.inegi.gob.mx/prod\\_serv/contenidos/espa%20ol/bvinegi/productos/integraci%20n/sociodemografico/mujeresyhombres/2007/MyH\\_2007\\_7.pdf](http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espa%20ol/bvinegi/productos/integraci%20n/sociodemografico/mujeresyhombres/2007/MyH_2007_7.pdf)

Como se puede apreciar en la estadística anterior el 83.4% de las personas que generan violencia en el núcleo familiar son los hombres y el 16.6% son mujeres.

“La violencia que ejercen los hombres sobre las mujeres no es solamente física, sino emocional, económica y sexual, como se puede ver en la siguiente grafica la cual muestra estadísticamente esta situación.”<sup>96</sup>



El estereotipo que construyo el patriarcado de la mujer es el que ha fortalecido y materializado la ideología del hombre dominante esto ha subordinado el papel de las de las mujeres a las necesidades y aspiraciones del hombre. Esto es así que cuando un hombre quiere hacer inferior a otro hombre, lo ofende con estereotipos como maricón, rajón, joto, en síntesis lo feminiza. Lo cual es una gran ofensa para el otro

<sup>96</sup> Ídem.

varón equipáralo con el sexo femenino esto es estereotipar a la inferioridad y sumisión socialmente.

Esto es lo idiosincrasia la cual a segregado al sexo femenino en muchos ámbitos, ya que los hombres la siguen catalogando como un ser sumiso e inferior, que no puede disfrutar de los mismos derechos y oportunidades que tiene el sexo masculino.

Estas ideas que tiene la sociedad están tan arraigadas que aunque muchos hombres se consideran, democráticos, equitativos, progresistas y justos, aun no son capaces de lavar una tasa, trapear, cambiar pañales, cocinar, planchar, escuchar a sus hijos (as), simplemente ir a una junta escolar o aceptar los errores de su pareja. Ya que siguen viendo como algo natural el hecho de que las mujeres estén a sus servicios, tan es así que muchos hombres se ofenden y se enojan con sus parejas por no haber hecho lo que ellos consideran correcto de acuerdo al machismo fomentado en su educación.

En otro orden de ideas podemos concluir para poder lograr una cultura de igualdad y equidad no solo implica que las leyes reconozcan sus derechos o que los hombres dejen de agredir físicamente y psicológicamente, sino que los varones tengan conciencia del estatus y rol que tienen las mujeres, ya que no son simplemente un objeto si no seres humanos que piensan y sienten; y aunado a esto las mujeres deben estar consientes también de que no son inferiores y que la violencia y la discriminación que los hombres ejercen sobre ellas no pueden ser toleradas.

Asimismo debemos dejar atrás las ideas del patriarcado donde la violencia intrafamiliar, la violación, el hostigamiento sexual y demás actos violentos, son problemas individuales o que son asuntos cotidianos; por que no es así ya que esos actos afectan a la sociedad e impiden su desarrollo.

No obstante ya visto a grandes rasgos los orígenes de la subordinación que tiene el hombre sobre las mujeres, veremos la discriminación del sexo femenino en el ámbito laboral.

Como lo mencionamos en el capítulo dos, las discriminaciones es todo acto de distinción, exclusión o restricción, que basado en prejuicios o estereotipos, impida o anule el reconocimiento o el ejercicio y goce de los derechos humanos.

Estas distinciones, exclusiones o restricciones que existen generalmente se basan en el origen étnico, nacionalidad, sexo, edad, condición social o económica, discapacidad, salud, religión, lengua, preferencias sexuales, opiniones, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad dentro de la sociedad.

Como se puede ver el tema de la discriminación es un problema que no sufren de manera prerrogativa las minorías, pues existen grupos sociales que son objeto de discriminación, como es el caso de mujeres y niños (as). Pero esto no es problema aislado, ya que este acto incrementa y se va fragmentando dentro de la sociedad llevando con esto a que surja una degradación de la democracia de la sociedad.

En este punto veremos la discriminación por razón de sexo. Este tipo de discriminación que es sufrida por mujeres, es una de las más antiguas; como podemos recordar a las mujeres en la cultura azteca era víctimas de actos de discriminación, ya que siempre estuvieron confinadas a actividades del hogar y a manualidades, durante la colonia la situación empeora ya que los españoles abusaron de las indígenas y son convertidas en esclavas y sirvientas; enfatizando la discriminación no si dio únicamente entre hombres y mujeres sino también entre mujeres, ya que la condición social y económica de las mujeres españolas era privilegiada respecto a las indígenas. Posteriormente en la época del México Independiente y la Revolución las mujeres tuvieron la oportunidad de incursionar en otros campos, como espías, enfermeras, abastecedoras de armas entre otras, y a pesar de la ayuda que brindaron las mujeres en estos movimientos seguían teniendo un papel secundario y aunado a esto no se les concedieron derechos políticos.

Durante el México Contemporáneo gracias a las luchas constantes de las mujeres, les fueron reconocidos sus derechos políticos y laborales, pero a pesar de la

protección que existe actualmente y les brinda las leyes nacionales e internacionales todavía no se adquiere una igualdad.

“En el siguiente recuadro se podrá ver algunas diferencias que existen todavía, para poder lograr una igualdad.”<sup>97</sup>

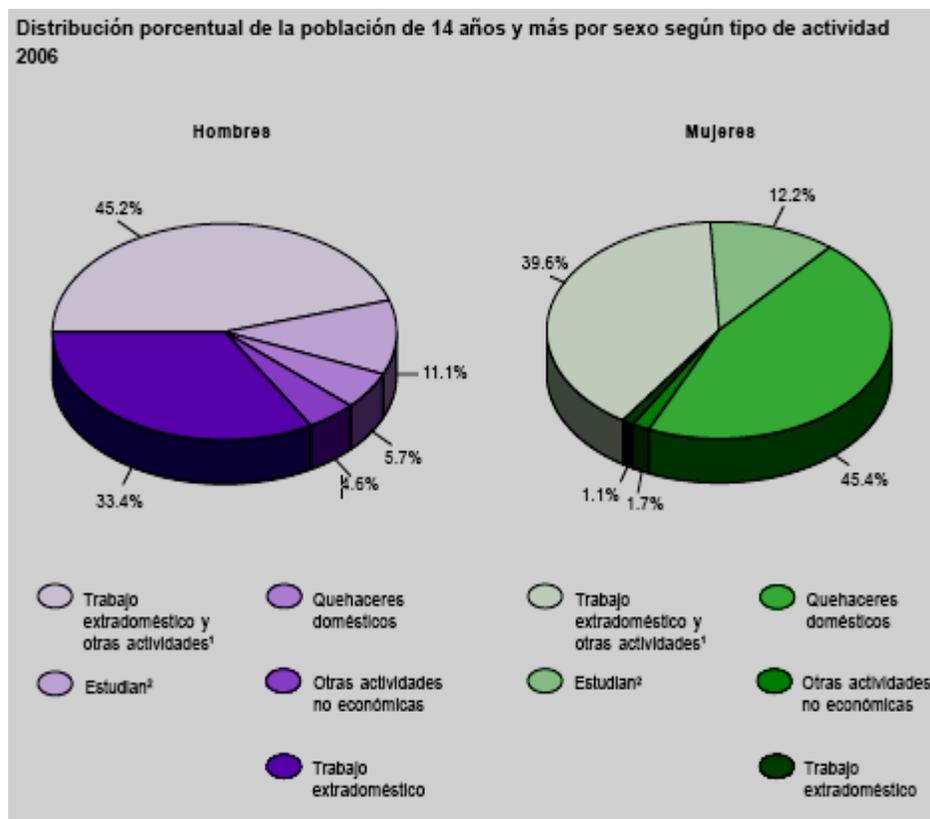
<b>Retos para la igualdad entre géneros</b>		<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>Educación</b>	Alfabetización	<b>90.5%</b>	<b>95.2%</b>
	Sin cultura o primaria incompleta	<b>30.0%</b>	<b>264%</b>
	Analfabetismo	<b>12.1%</b> <b>(mayores de 15 años)</b>	<b>7.4%</b> <b>(mayores de 15 años)</b>
<b>Remuneración salarial</b>	Con más de 5 salarios mínimos	<b>9.9%</b>	<b>13%</b>
<b>Ocupación por género</b>	Industria de Construcción	<b>4%</b>	<b>96%</b>
	Comunicaciones y Transporte	<b>10%</b>	<b>90%</b>
	Actividad Agropecuaria	<b>18%</b>	<b>82%</b>
	Administración Pública y Defensa	<b>30%</b>	<b>70%</b>
	Comercio	<b>48.0%</b>	<b>52.0%</b>
	Servicios	<b>47.0%</b>	<b>52.5%</b>

Como podemos observar el sexo femenino a logrado avances impresionantes y a mantenido un rol dentro de la sociedad, no obstante sigue habiendo grandes diferencias de rato y oportunidades. Esto es debido a que a las mujeres han tenido a lo largo de la historia de la humanidad un papel destinado a las actividades del hogar

<sup>97</sup> Inegi. Mujeres y Hombres en México, Comisión Nacional de la Mujer e INEGI, México, 4ª. Edición, 2000, pág. 175.

y la familia; basado en una educación estrictamente regida basa en el seno familiar mientras tanto a los hombres se les brindo una educación para ser independientes, tener un poder absoluto para mandar y proveer alimento al hogar; en general se les educaba para desenvolverse en un ámbito laboral y social y nunca familiar o en su caso domestico.

Para dejar un poco más claro esta situación no ha cambiado mucho porque “el 45.4% de las mujeres siguen dedicándose a las labores del hogar y solo un 12.2% tiene la oportunidad de estudiar aunado a esto con la protección vigente que existe a sus derechos.”<sup>98</sup>



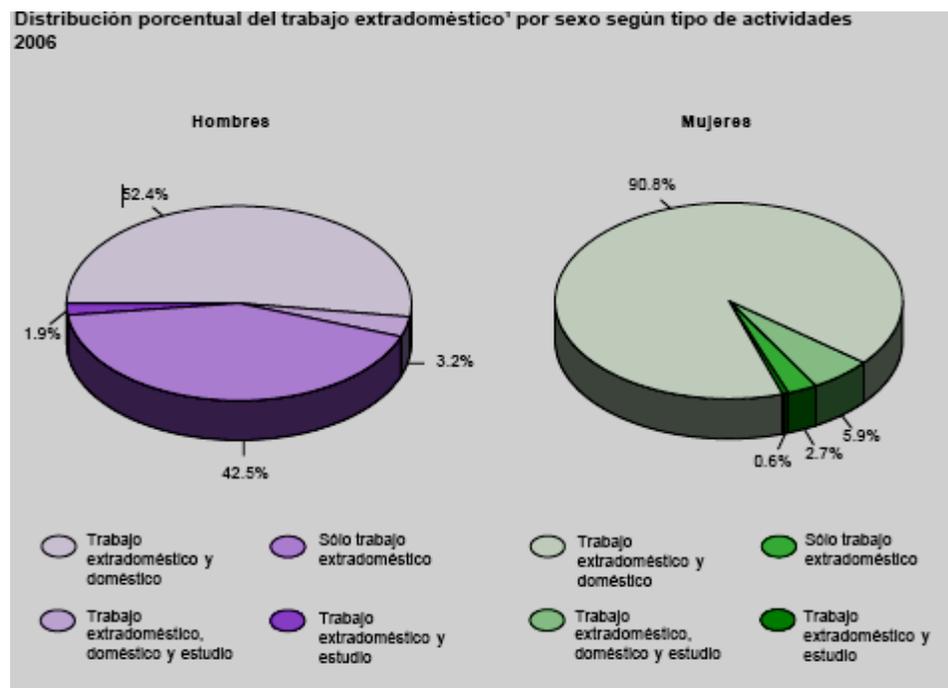
El hecho de que las mujeres dediquen más tiempo a las actividades del hogar las coloca en un plano desigual socialmente respecto a los varones, ya que las mujeres sufren una explotación por partida doble, en concreto a una doble jornada.

<sup>98</sup>[http://www.inegi.gob.mx/prod\\_serv/contenidos/español/bvinegi/productos/integración/sociodemografico/mujeresyhombres/2007/MyH\\_2007\\_7.pdf](http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/español/bvinegi/productos/integración/sociodemografico/mujeresyhombres/2007/MyH_2007_7.pdf)

Este concepto de doble jornada es un contexto basado en las costumbres y el rol que juegan las mujeres dentro de ámbito social; ya que por ser algo natural se les designa actividades domesticas. Sin embargo este hecho, arraigado culturalmente hace que las mujeres desempeñen trabajos extradomésticos el cual hace que vivan con culpas y con un nivel de estrés tan elevado, dando como resultado una sensación de falta de atención al hogar y una carga excesiva de trabajo con un sentir de cumplir esas obligaciones ellas solas. Debido a la cultura tradicionalista que esta basada la sociedad mexicana, esta situación es vista como algo natural, y por ende no solicitan ayuda a los miembros de su familia por lo que no se fomenta la equidad dentro de sus hogares respecto a las actividades del hogar.

Esta situación pone a las mujeres en una desigualdad respecto con los hombres, porque ellas no eligen el trabajo a realizar, sino el que les permita realizar esas actividades domesticas como es el extradomestico.

“Como podemos darnos cuenta en la siguiente grafica, el 90.8% del trabajo extradomestico es realizado por las mujeres y el 52.4% por los hombres; un claro ejemplo de esa desigualdad que existe dentro de la sociedad.”<sup>99</sup>



<sup>99</sup> Ídem.

“En el siguiente recuadro”<sup>100</sup> podemos ver que las mujeres dedican más horas al trabajo domestico en comparación a los hombres.

Distribución porcentual de las horas declaradas a la semana que los miembros del hogar de 12 años y más destinan a los grupos de actividades cotidianas para cada sexo  
2002

Grupos de actividades	Hombres	Mujeres
Total	100.0	100.0
Trabajo doméstico	4.9	23.9
Cuidado de niños y otros miembros del hogar	1.6	4.5
Trabajo para el mercado	24.0	8.5
Trabajo gratuito para la comunidad y otros hogares	0.3	0.4
Educativas	5.2	4.4
Esparcimiento, cultura y convivencia	14.0	11.8
Necesidades y cuidados personales	45.0	44.5
Otras actividades	5.0	2.0

Como en toda actividad que realizan las mujeres se enfrentan a actos de discriminación y violencia, por lo que es necesario entender el término de discriminación de la mujer en el campo laboral cualquier tipo de distinción, exclusión, restricción o preferencia que afecte, anule o altere la igualdad de oportunidades o trato a las mujeres en el empleo u ocupación.

Mencionaremos algunos actos de discriminación a los que están expuestas las mujeres tanto en el ámbito laboral como en el social:

- Hostigamiento sexual;
- Despido por embarazo;
- No ser capacitadas, ni adiestradas;
- Exigencia de certificado e no-gravidez;
- Impedimentos para obtener un ascenso;

<sup>100</sup> Ídem.

- Condiciones de trabajo menores a las condiciones de trabajo de los hombres;
- Obtener un salario menor aunque el trabajo sea igual;

Aunado a esto la discriminación se puede presentar de las siguientes maneras:

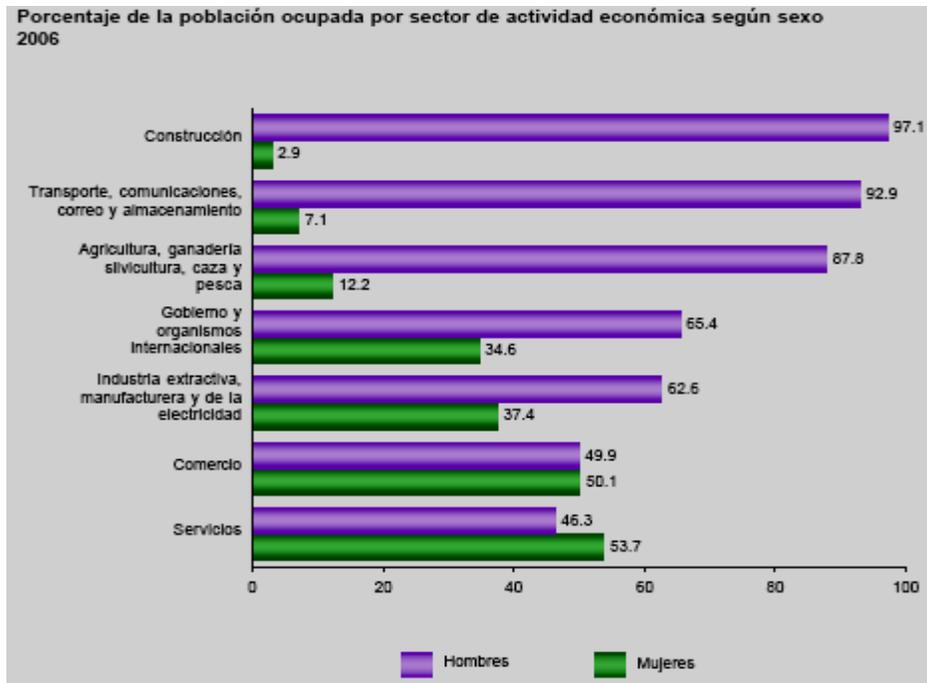
1. **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** Se presenta cuando se exigen condiciones o requisitos específicos, como la edad, estado civil, talla, peso, etcétera; para ocupar un puesto o promover algún puesto de trabajo.
2. **DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** Se exterioriza cuando existe un rechazo directo hacia la mujer, por ejemplo en la contratación, promoción de puesto, trato, oportunidades.
3. **SEGREGACIÓN:** Es cualquier forma de acto de hecho hacia la mujer, tan solo por ser mujer. Un ejemplo sería las llamadas barreras invisibles o techos de cristal que son las actitudes sociales que impiden la superación laboral del sexo femenino.

Estos tipos de discriminación se pueden ver reflejados cotidianamente en los clasificados del empleo, ya que es algo tan natural dentro de una sociedad a la cual ya no le toman importancia, sino como parte de una cultura la cual ya está arraigada dentro del mismo sistema de la sociedad y esos actos que generan los diferentes tipos de discriminación ya no los ven como tal ni las autoridades ni la misma población.

“Bueno estadísticamente la segregación es otra forma de llevar la discriminación que afecta y sufren las mujeres dentro del sector laboral, de acuerdo a la siguiente gráfica: “<sup>101</sup>

---

<sup>101</sup> Ídem.



Como podemos darnos cuenta en la gráfica, la integración de las mujeres en las diferentes ramas laborales varían ya que algunas están consideradas como actividades exclusivamente femeninas y otras masculinas, un ejemplo de esto es en el sector laboral de la construcción es considerado netamente un campo de trabajo exclusivamente para varones.

No podemos dejar a un lado por lo que respecta al ámbito político siendo un punto en el cual queremos hacer énfasis, siendo el punto de partida para establecer dentro de una sociedad en la cual se busca una equidad e igualdad en todos aspectos y campos que conforman una base socioeconómica en la que debe estar sustentada una democracia; por lo que la inserción del género femenino en este campo es mínima a pesar de que el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE) establece como una obligación de los partidos políticos considerar una participación activa de las mujeres teniendo cargos de elección popular esto es de conformidad al artículo 22 transitorio del citado. “Para dejar esto más claro de acuerdo al recuadro estadístico siguiente: “<sup>102</sup>

<sup>102</sup> Ídem.

**Distribución de diputados por legislatura según sexo  
1952-2006**

Legislatura	Periodo	Absolutos			Porcentaje	
		Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>		<b>6 447</b>	<b>5 654</b>	<b>793</b>	<b>87.7</b>	<b>12.3</b>
XLII	1952-1955	162	161	1	99.4	0.6
XLIII	1955-1958	160	156	4	97.5	2.5
XLIV	1958-1961	162	154	8	95.1	4.9
XLV	1961-1964	185	176	9	95.1	4.9
XLVI	1964-1967	210	197	13	93.8	6.2
XLVII	1967-1970	210	198	12	94.3	5.7
XLVIII	1970-1973	197	184	13	93.4	6.6
XLIX	1973-1976	231	212	19	91.8	8.2
L	1976-1979	236	215	21	91.1	8.9
LI	1979-1982	400	368	32	92.0	8.0
LII	1982-1985	400	358	42	89.5	10.5
LIII	1985-1988	400	358	42	89.5	10.5
LIV	1988-1991	500	441	59	88.2	11.8
LV	1991-1994	499	455	44	91.2	8.8
LVI	1994-1997	496	426	70	85.9	14.1
LVII	1997-2000	500	413	87	82.6	17.4
LVIII	2000-2003	500	420	80	84.0	16.0
LIX	2003-2006	499	379	120	76.0	24.0
LX	2006-2009	500	383	117	76.6	23.4

**Distribución de senadores por legislatura según sexo  
1964-2006**

Legislatura	Años	Absolutos			Porcentaje	
		Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>		<b>1 014</b>	<b>881</b>	<b>133</b>	<b>86.9</b>	<b>13.1</b>
XLVI-XLVII	1964-1970	58	56	2	96.6	3.4
XLVIII-XLIX	1970-1976	60	58	2	96.7	3.3
L-LI	1976-1982	64	59	5	92.2	7.8
LII-LIII	1982-1988	64	58	6	90.6	9.4
LIV	1988-1991	64	54	10	84.4	15.6
LV	1991-1994	64	60	4	93.7	6.3
LVI	1994-1997	128	112	16	87.5	12.5
LVII	1997-2000	128	109	19	85.2	14.8
LVIII	2000-2003	128	108	20	84.4	15.6
LIX	2003-2006	128	101	27	78.9	21.1
LX	2006-2009	128	106	22	82.8	17.2

A continuación veremos otros tipos de actos de discriminación a los cuales se enfrentan las mujeres dentro del sector laboral.

#### 4.1.1. Despido por Embarazo

A pesar que la Carta Magna, en el artículo primero, párrafo segundo señala; que esta prohibido la discriminación por motivo de genero y que la Ley Federal del Trabajo otorga los mismo derechos a los hombres y a las mujeres y establece una protección especial a las trabajadoras embarazadas; los patrones procuraran evitar las obligaciones que les marca la Ley y despiden a sus trabajadoras cuando saben que están embarazadas.

Los despidos también se dan porque “existe la idea errónea de que la contratación de mujeres implica un costo mas alto. En estos costos se incluyen las prestaciones de protección a la maternidad y el ausentismo supuestamente mayor de ellas, su menor disposición para trabajar horas extras, su compromiso e interés menores con el trabajo y una movilidad mas restringida en relación con la de los hombres. Todo ello es un mito”<sup>103</sup>.

A su vez, a las mujeres que ya trabajan también les son quebrantados sus derechos porque “muchas empresas evaden la responsabilidad de ofrecer acceso a los servicios de salud establecidos por la ley a las mujeres embarazadas, o bien cesan de sus funciones a las personas que piden un permiso por gravidez.”<sup>104</sup>

Un gran ejemplo son las mujeres de las maquilas ya que son victimas de este tipo de discriminación ya que “les exigen a someterse a un examen de embarazo como condición para obtener el empleo y les niegan el trabajo si el resultado es positivo, en algunos casos si una mujer queda embarazada poco después de empezar a laborar, puede ser maltratada y forzada a dejar el empleo a causa del embarazo. El trato discriminatorio hacia las trabajadoras de la maquila transgrede las normas internacionales de los derechos humanos y de derechos del trabajador. El gobierno

---

<sup>103</sup> Bornot Crébessac, Sophie. La discriminación en las empresas. Editado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, 2005. , pág. 15.

<sup>104</sup> Cfr. *Ibidem.*, pág. 30.

mexicano ha hecho muy poco por reconocer o remediar las violaciones de los derechos al trato no discriminatorio y al la intimidad de las mujeres”<sup>105</sup>.

A continuación “citaremos algunos testimonios de trabajadoras que fueron despedidas por estar embarazadas:”<sup>106</sup>

**Trabajadora:** María de Lourdes Aguilar Valle.

**Instituto o Compañía donde prestó sus servicios o solicitud e empleo:** Secretaria de Hacienda y Crédito Publico/ administración local Fiscal de Ciudad Victoria, Tamaulipas.

**Fecha de ingreso:** 15 de enero de 1996.

**Puesto:** Supervisora.

**Antigüedad:** 3 años.

**Jefe inmediato Superior:** C.P. José Alberto Corona O.

**Descripción de los Hechos:** Cada siete meses tenía que renovar contrato con la institución y a partir de 1996, se me solicito, como un requisito mas presentar un certificado de embarazo. A finales de agosto de 1996, vencía el contrato... Para ese entonces, yo me encontraba embarazada por lo que puse a consideración del Administrador Regional mi situación con el objeto de que se me renovara el contrato. Cuando el contrato venció, solicite hablar con la administradora local para resolver mi situación laboral, informándome que esperararía instrucciones de la oficina regional.

Posteriormente.... Mi situación no se definía... Al ver que el tiempo transcurría y no había resolución a mi situación laboral, hable con mi jefe inmediato... Me rescindieron el contrato...

**Trabajadora:** Angélica Pérez Juárez.

---

<sup>105</sup> Cfr. Ibídem., pág. 137.

<sup>106</sup> mutuac-mas, GIRE, equidad de género et. Al. Campaña Nacional para Desalentar el Despedido por Embarazo y el Examen de No Gravidez., México, 200., pág. 2 a la 10.

**Instituto o Compañía donde prestó sus servicios o solicitud e empleo:** Fuller Cosmetics, S.A. DE C.V. (DF).

**Fecha de ingreso:** 20 de febrero de 1997.

**Puesto:** Cajera de Ventas.

**Antigüedad:** 1 año.

**Jefe inmediato Superior:** Carlos Martínez S.

**Descripción de los Hechos:** En el año de 1997, tuve un embarazo de alto riesgo por lo que el Instituto Mexicano del Seguro Social, me prescribió absoluto reposo en repetidas ocasiones y el Lic. Carlos Martínez S., se negó expresando: “Elija, su bebe o el trabajo”.

Desafortunadamente para mí el bebe falleció a los ocho días de nacido. A los siete meses intento nuevamente otro embarazo y el Lic. Martínez me despidió... mencionando que no podía seguir laborando por el embarazo...

**Trabajadora:** Dolores Fernández Ochoa.

**Instituto o Compañía donde prestó sus servicios o solicitud e empleo:** Hotel Internacional, S.A. de C.V. (Puerto Vallarta, Jalisco).

**Fecha de ingreso:** 29 de Enero de 1997.

**Puesto:** Cajera.

**Antigüedad:** 1 año.

**Jefe inmediato Superior:** Verónica Escamilla Beltrán.

**Descripción de los Hechos:** Con fecha 30 de junio de 1998, me hice la prueba de embarazo... mismo que resulto positivo, hecho del cual hice del conocimiento de los representantes patronales.

De momento no me pareció que hubiere algún problema alguno, apreciación que resulto equivocada, porque a los pocos días la gerente de Recursos Humanos empezó a realizar... descuentos a mi salario por servicios no cubiertos por los clientes. Cabe señalar, que fueron varias las discusiones que tuve con la gerente de recursos humanos, Verónica Escamilla B..., por motivo de mi embarazo. Siempre me estuvo reprochando que haya resultado embarazada, manifestándome que, de acuerdo a la reglamentación política interna de la empresa, no se permite el trabajo alas mujeres embarazadas. Y a partir del día 3 de septiembre de 1998... me cambio el horario de entrada siendo este de las 18:00 a las 02:00,... Y el día sábado, 5 de septiembre de 1998... La C. Verónica Escamilla B... me levanto un cata ante la presencia de dos testigos.

**Trabajadora:** María Claudia Rojo Vertiz.

**Instituto o Compañía donde prestó sus servicios o solicitud e empleo:**  
Banrural SNC del Pacifico, La Paz, Baja California Sur.

**Fecha de ingreso:** 1978.

**Puesto:** Custodia de Valores.

**Antigüedad:** 15 años.

**Jefe inmediato Superior:** Marcos Alfonso Solís.

**Descripción de los Hechos:** En septiembre de 1993 me embarace y se me diagnostico embarazo de alto riesgo por la edad, y por hipertensión arterial.

El 23 de noviembre de 1993, dos meses después de que se embarazara, durante un día normal de labores, me llamarón a la gerencia. El gerente, Ingeniero Marcos Alfonso Solís, junto con el abogado asesor de BANRURAL...me anuncian mi separación de la planta de trabajadores aludiendo "recorte de personal".

**Trabajadora:**

**Instituto o Compañía donde prestó sus servicios o solicitud e empleo:**  
PEMEX.

**Fecha de ingreso:** Noviembre de 1993.

**Puesto:** Técnico de nivel 130.

**Antigüedad:** 5 años.

**Descripción de los Hechos:** El 8 de julio de 1998, se me notifico mediante oficio, que me encontraba como disponible, debido al redimensionamiento de la estructura ocupacional; que tena un plazo hasta el 20 de septiembre para buscar mi reacomodo dentro de la empresa. Yo tenía 5 meses de embarazo. Por supuesto que inicie mis trámites en otros departamentos, pero todos ellos me rechazaban por mi estado y me decían que no les convenía aceptarme porque pronto saldría de incapacidad.

Ahora tengo 7 meses de embarazo y rescindieron mi contrato en este mes, que es octubre de 1998, por no haber encontrado mi reacomodo en algún departamento.

Otro caso de despido por embarazo es el de Margarita Vertíz trabajadora de la empresa COTEMAR, como lo veremos a continuación.

“En las plataformas petroleras del Golfo de México, la empresa COTEMAR, y sus firmas contratistas de PEMEX han despedido paulatinamente de las operaciones marinas a las mujeres, el caso mas reciente es la salida de 15 trabajadoras presionadas a renunciar desde julio del 2001 a la fecha 2004 y cinco de ellas por casos de embarazos”

“COTEMAR S.A. de .C.V ha despedido o presionado a renunciar en cuatro años a tres supervisoras de calidad, dos asistentes de la superintendencia de alimentación y hospedaje, dos administradoras ISO/IMS en el área de alimentación y hospedaje y una en el área de plataformas. Al tiempo que la contratación de mujeres en esas áreas ha sido virtualmente suspendida.

La empresa argumenta que ellas deciden renunciar, especialmente cuando se esta en el estado de gestación o que son conflictivas

En el caso de Dulce María Vargas no es el primero en evidenciar las violaciones a derechos humanos laborales en las que a menudo incurren las empresas subcontratadas por PEMEX, pero es el primero en evidenciar a discriminación por genero<sup>107</sup>.

En el caso del despido de Miriam fue por causas de embarazo. “Miriam Amorós Solaegui, quien trabajo para Grupo Bimbo del 25 de junio de 2002 al 22 de enero de 2005, en la Agencia Naucalpan, Estado de México. Debido a su estado y a que requería consultas frecuentes por presentar amenazas de aborto, el encargado de la División de Autoservicios, José Sánchez vera, la despidió<sup>108</sup>.”

De acuerdo con las cifras proporcionadas por la “Subsecretaria de Atención a la Mujer Trabajadora del Distrito Federal, en los últimos siete mese del año 2002 un total de 100 mujeres acudieron a efectuar una denuncia por esta razón y de enero a el mes de 3 agosto de 2003 se recibieron 150 denuncias<sup>109</sup>.”

Por tal circunstancia es necesario que se lleve acabo una adición a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo, la prohibición del despido por embarazo y anexar alguna sanción, ya sea penal o administrativa, para así evitar que se siga llevando acabo el despido injustificado a las mujeres por cuestiones de embarazo.

---

<sup>107</sup> <http://www.cimacnoticias.com/noticias/0404oct/s04100401.html>

<sup>108</sup> Galarza Vásquez, Karina, En grupo Bimbo despiden a empleada por embarazo. En triple Jornada, suplemento mensual de la Jornada, 1 de agosto de 2005, pág.8.

<sup>109</sup> <http://www.jornada.uman.mx/2001/09/03/arts/despido...> Revisado el 23 de mayo de 2008.

#### 4.1.1.1. Certificado de No Gravidez

La petición del comprobante de no-gravidez es un acto que va en contra de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de varios ordenamientos internacionales, en los que se establece la igualdad de géneros, así como el derecho a las mismas oportunidades en el ámbito laboral.

Esta práctica es muy común, ya que los patrones además de los requisitos que son necesarios para cubrir el perfil de un empleo, solicitan comprobantes de ingravidez, pues encaso de estar embarazadas no son aceptadas aun cubriendo el perfil que se requiere.

Los patrones justifican la solicitud de no-gravidez a los exámenes médicos que le hacen a las trabajadoras para saber si están embarazadas, con el artículo 31 fracción X, el cual establece que los trabajadores están obligados a someterse a reconocimientos médicos se harán con la finalidad de comprobar que los trabajadores no padecen alguna incapacidad o enfermedad contagiosa o incurable, en este caso el embarazo no es un enfermedad por tal motivo no existe justificación alguna, para la solicitud de la constancia de no-gravidez o para la realización de reconocimientos médicos para saber si las mujeres están o no embarazadas.

“La aplicación de pruebas de embarazo a solicitantes de empleo en las maquiladoras coahuilenses, es una práctica que se presenta de manera generalizada en las diversas regiones del Estado...Entre las dirigentes sindicales esta prueba de embarazo ni siquiera se concibe como una violación a los derechos de las trabajadoras y consideran que la aplicación de exámenes de orina a las aspirantes a ingresar a un trabajo es “normal”. Similar percepción predomina entre las trabajadoras sujetas a este tipo de pruebas”<sup>110</sup>.

“En algunos casos como en la maquiladora Sara Lee de Monclova, el examen de orina se aplica no sólo al momento de solicitar el empleo, si no durante el tiempo en

---

<sup>110</sup> Memoria del Foro Mujer y Trabajo. El trabajo Femenino una jornada de 24 horas., pág. 229.

que la trabajadora permanezca prestando sus servicios en la empresa, este tipo de examen médico se practica cada dos meses.

En la región de la Laguna es un requisito de ingreso aplicarse el examen de no-gravidez, puede darse el caso de que una vez dentro de la empresa se embaracen y sigan trabajando, pero generalmente las obligan a renunciar porque las mandan a áreas de trabajo en donde tiene que desarrollar un mayor esfuerzo”<sup>111</sup>.

Otro ejemplo de discriminación en este sentido es el de la empresa Office Max, quien solicita los siguientes requisitos para ser contratado:

1. Dos cartas de recomendación: de los últimos empleos...
2. Acta de nacimiento,
3. ...
4. ...
- 5. Examen médico de embarazo (mujeres que no han cotizado 32 semanas como mínimo en el seguro social),**
6. Comprobante de la afore...
7. Tres fotografías tamaño infantil a colores,

Nota: los documentos con número 1, 2, **5**, 6, 7 son indispensables de lo contrario no podrán llevarse a cabo su contratación...

Así como esta empresa existen muchas más que solicitan el examen de no-gravidez. A continuación se citara una lista de empresas maquiladoras que exigen y aplican el examen de ingravidez.

**“EMPRESAS DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACION QUE EXIGEN Y APLICAN EL EXAMEN DE INGRAVIDEZ”<sup>112</sup>**

1. LABAS
2. ELECTROPARTES
3. COMPONENTES

---

<sup>111</sup> Ídem.

<sup>112</sup> mutuac-mas, GIRE, equidad de género, Ob. Cit., pág. 15 y 17.

4. SOMBIN OSTHER
5. CONTROLAM
6. BAHWRIN TECNOLOGÍA
7. OVINO COMPANY
8. DIMMIT INDUSTRIES
9. ARNEESES Y ACCESORIOS DE MÉXICO
10. MACOLMEX
11. LITTELFUSA
12. CARRIZO MFG
13. DICKIES
14. CEPILLOS DE MATAMOROS
15. KEMET DE MÉXICO
16. DELTRONICOS
17. MAGNETEK COMPONENTES
18. PRODUCTOS ELECTROMECHANICOS BAC
19. CAPRO DE MÉXICO
20. RANCO
21. TECCOR DE MÉXICO
22. AUTO TRIM DE MÉXICO
23. TECNIPAK
24. COOPER AUTOMOTIVE
25. CONDURA II
26. KEOIRFOT
27. E.C.E. DE MÉXICO
28. RIMIR
29. ZENIT
30. ADVAN
31. A.T.T.
32. NOVALINK
33. LUCENTRO
34. POLITECH NETTN DEMEX SA DE CV

35. DESARROLLO TRANSNACIONAL
36. TENITRON DE MÉXICO
37. C.T.S.
38. KEMETH
39. TRICO COMPONENTES
40. ELECTROPARTES DE MATAMOROS
41. LUCEN TECHNOLOGY
42. ENSAMBLES UNIVERSALES
43. CAROLINA PROCESIN O PROVEEDOR
44. PEASA
45. COMPONENTES MECÁNICOS DE MATAMOROS
46. ACUTRAN EMSAMBLES DE ACUNA
47. CUTLERS DE MÉXICO, SA DE CV
48. INDUSTRIAS IRURNE
49. APARATOS ELECTRONICOS DE ACUÑA
50. BOMBER
51. BARRY DE ACUÑA
52. COMEX TOYS
53. INDIANA-DATA PROCESING
54. ESTANDAR COMPONENTES
55. FALCOMEX, SA DE CV

Todas estas empresas están discriminando a las trabajadoras, ya que si el certificado comprueba que la mujer esta embarazada se les niega el empleo, hecho que constituye un problema extremadamente grave, especialmente, para el genero femenino que son jefas de familia, por que son las únicas proveedoras de su hogar.

#### 4.1.2. Despido Injustificado

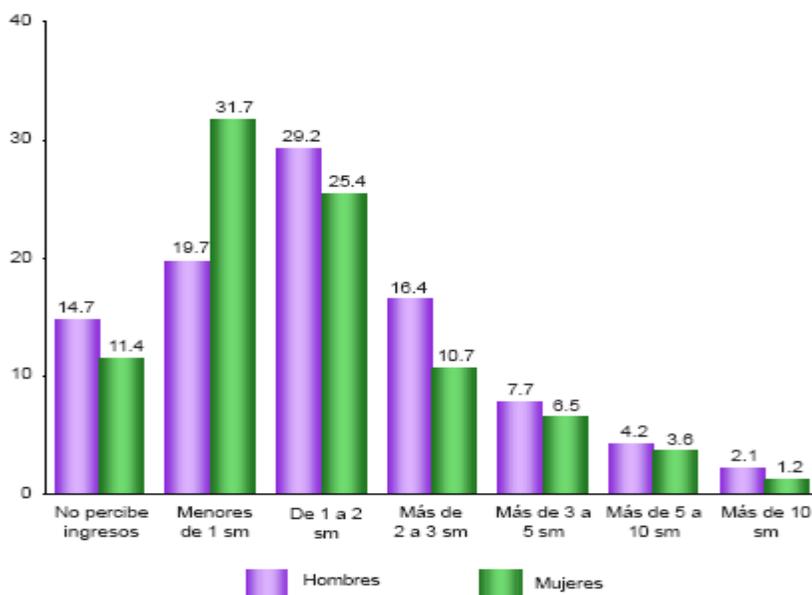
Otro acto de discriminación que ocasiona que las mujeres sean despedidas injustificadamente es la edad, ya que varias empresas fijan límites de edad y cuando una mujer sobrepasa el límite establecido la despiden, aún que se trate de una persona apta para desempeñar las funciones que se le asignan.

También por la condición de salud, los patrones suelen despedir a sus empleadas. “Los despidos por seropositividad de un trabajador son el pan de cada día”<sup>113</sup>.

La Discapacidad también es otra causa de despido injustificado, ya que si una trabajadora queda discapacitada por algún accidente o por alguna enfermedad, el patrón la despide por considerar que ya no es apta para realizar sus funciones.

“En una encuesta realizada por la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) y el Consejo para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), en lo que respecta al año de 2007, a varias personas con discapacidad se pueden ver que la situación, con relación al trabajo, es realmente complicada, el 41.8% de los encuestados manifestó que se le ha negado un empleo, el 53.4% manifestó que le han discriminado por su discapacidad y un 37.9% que le han pagado menos salario por un trabajo similar al que desarrolla una persona sin discapacidad, tal como lo podemos ver en las siguientes graficas.”<sup>114</sup>

**Distribución porcentual de la población con discapacidad ocupada por grupos de ingreso por trabajo para cada sexo 2000**

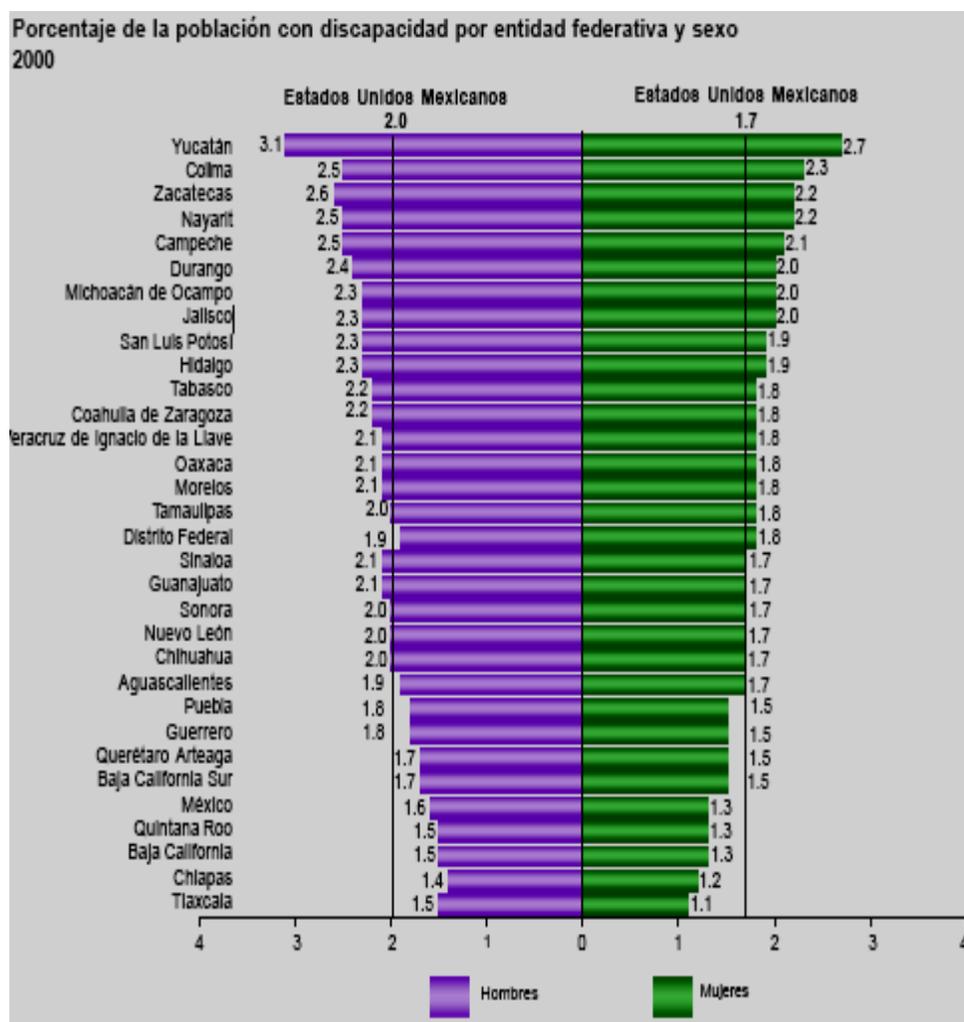


<sup>113</sup> Bornot Crébessac, Sophie. Ob. Cit., pág. 27 y 28.

<sup>114</sup> SEDESOL Y CONAPRED. Primera encuesta nacional sobre discriminación en México. Personas con discapacidad. Cuadernos Estadísticos sobre Discriminación número 4, México, 2005.

No obstante es género femenino sufre una doble discriminación en una situación de este tipo no solamente por el hecho de ser mujer sino por tener alguna discapacidad física.

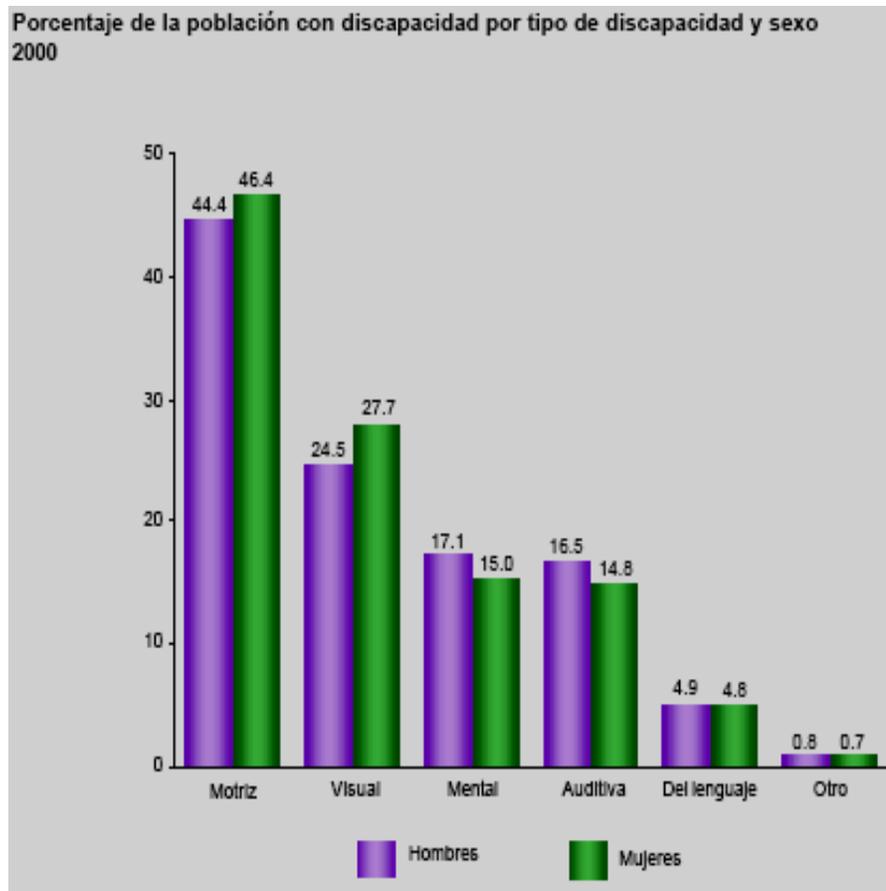
“En Nuestro país las mujeres componen un grupo con el mayor índice de actos de discriminación, un ejemplo de esto es la siguiente grafica:” <sup>115</sup>



Como podemos apreciar dentro del territorio nacional y haciendo énfasis aun con las legislaciones nacionales e internacionales, México no tiene la cultura para entender una democracia equitativa en todos aspectos.

<sup>115</sup>[http://www.inegi.gob.mx/prod\\_serv/contenidos/español/bvinegi/productos/integración/sociodemografico/mujeresyhombres/2007/MyH\\_2007\\_7.pdf](http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/español/bvinegi/productos/integración/sociodemografico/mujeresyhombres/2007/MyH_2007_7.pdf).

“En la siguiente grafica”<sup>116</sup> podemos mostrar que la población de personas discapacitadas hablando respecto al género femenino, es cierto sufren esa doble discriminación dentro del sector laboral.



Como podemos observar dentro de este punto; la mujer no solo dentro de la sociedad mexicana sino en otros países de primer mundo sufren actos discriminatorios solo por el hecho de ser mujer, y esto se agrava más cuando se tiene alguna discapacidad física que impide llevar acabo alguna actividad dentro del campo laboral, esto nos permite entender y concluir referente a este contexto que; si la situación de las mujeres es truncada por estereotipos establecidos socialmente por una cultura machista y esto genera esa doble discriminación hacia las mujeres con discapacidad.

<sup>116</sup> Ídem.

#### 4.1.3. Hostigamiento Sexual

Como ya se menciona el hostigamiento sexual o acoso sexual es toda conducta sexual no deseada, por parte del superior jerárquico, el inferior jerárquico o entre iguales, que tiene como objeto humillar, perturbar, insultar, degradar u obtener favores sexuales de las trabajadoras.

“El hostigamiento sexual es un tipo de discriminación y puede tomar muchas formas tales como: “<sup>117</sup>

- Amenazas, intimidación o abuso sexual;
- Señas indeseables o bromas sobre aspectos de religión, raza, capacidad o edad;
- Desplegados sexistas, racistas u otras imágenes ofensivas;
- Señas o gestos sexualmente sugestivos;
- Contacto físico innecesario, tales como tocarse, golpes, pellizcos o caricias;
- Dejar revistas o fotografías pornográficas en el escritorio o lugar de trabajo de la persona acosada;
- Hablar o bromear en un sentido sexual.

“El hostigamiento sexual se da en cualquier tipo de ambiente laboral, sin importar la posición que tenga la mujer en el centro de trabajo (empleadas, obreras, secretarias, áreas de servicios, trabajadoras domésticas) donde se le presiona para conceder favores sexuales a cambio de un ascenso o para no perder su trabajo, como es el caso de las obreras ya que el 90% de las obreras sufren hostigamiento sexual en su trabajo”<sup>118</sup>.

“Algunas personas creen que el hostigamiento es una conducta normal y que es halago lo que se hace a las otras personas, pero el hostigamiento sexual es un juego de poder, y una forma de dominación mediante la vergüenza, la degradación y el uso

---

<sup>117</sup> Cfr. Compilación “Si te molesta... ¡es hostigamiento sexual! Editado por el grupo de trabajo contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, México, 2000.

<sup>118</sup> Memoria del Foro Mujer y Trabajo. El trabajo Femenino una jornada de 24 horas., pág. 382.

de la fuerza en algunas ocasiones. No pueden ser parte de las relaciones humanas sanas”<sup>119</sup>.

También se piensa que el hostigamiento sexual en contra de la mujer solamente se da entre personas de bajo nivel socioeconómico o en personas que no han tenido una educación escolar pero esta idea es errónea, ya que el hostigamiento sexual se da en todos los niveles socioeconómicos y sociales.

Asimismo, se ha dicho que la mujer provoca el hostigamiento sexual por su forma de vestir, pero generalmente no es así ya que el hostigador no siempre elige a su víctima por su forma de vestir, o que la mujer que se opone al hostigamiento sexual no tiene sentido del humor, pero el hostigamiento no tiene nada de divertido, al contrario resulta degradante y ofensivo para la integridad de la mujer.

Hay hombres que piensan que el hostigamiento sexual no daña a nadie, pero esto no es verdad ya que la persona hostigada sufre de tensión, estrés, depresión, miedo y frustración y en ocasiones las víctimas de hostigamiento requieren de tratamiento médico.

También se piensa que con un simple “no” el hostigador dejará de molestar a su víctima, pero un simple “no” nunca basta para detener los actos de acoso sexual, porque la mayoría de los hombres tienen la idea de que cuando una mujer dice “no” en realidad siempre quieren decir “sí”, porque a las mujeres les gusta ser perseguidas y acosadas, este tipo de actos se presentan no solo dentro de la cultura mexicana sino en países de primer mundo; desde nuestro punto de vista este tipo de comportamiento patológico es conforme a cada individuo.

Es importante señalar que el hostigamiento sexual no es un coqueteo por que en el coqueteo además de la existencia de la atracción física, existe la simpatía y afecto mutuo, mientras que en el hostigamiento se da un juego de poder, hay amenazas y humillaciones, no es bien recibido y causa daño a la persona hostigada, a un nivel psicológico como laboral.

---

<sup>119</sup> Ibídem. Pág. 382 y 383.

“Pedirle una cita para salir a una persona no puede por si sola considerarse un hostigamiento, pero si se niega la persona y se insiste persistentemente o se amenaza, entonces si se produce un hostigamiento sexual”<sup>120</sup>.

En caso de que la trabajadora no acepte las propuestas o las invitaciones del hostigador suele amenazarla con:

- Negarle prestaciones o derechos;
- Hacer referencias negativas de la trabajadora;
- Hacer comentarios negativos sobre el desempeño de su trabajo;
- Negarle ascensos o aumentos de salario;
- Incrementarle las cargas de trabajo;
- Transferirla del lugar de trabajo;
- Levantar actas administrativas en su contra;
- Acusarla de la realización de algún acto que le afecte en su trabajo.

El hostigamiento sexual es un gran problema por que le niega a la trabajadora, la dignidad y el respeto a que tiene derecho como ser humano, además de causarle diversos daños, físicos y psicológicos, además de que la afectación hacia ella esto incurre también dentro de la sociedad llevándola a un daño cultural, social e intelectual, dando como un resultado una afectación a las empresas las cuales adoptan este tipo de ideologías las cuales afectan directamente al sexo femenino.

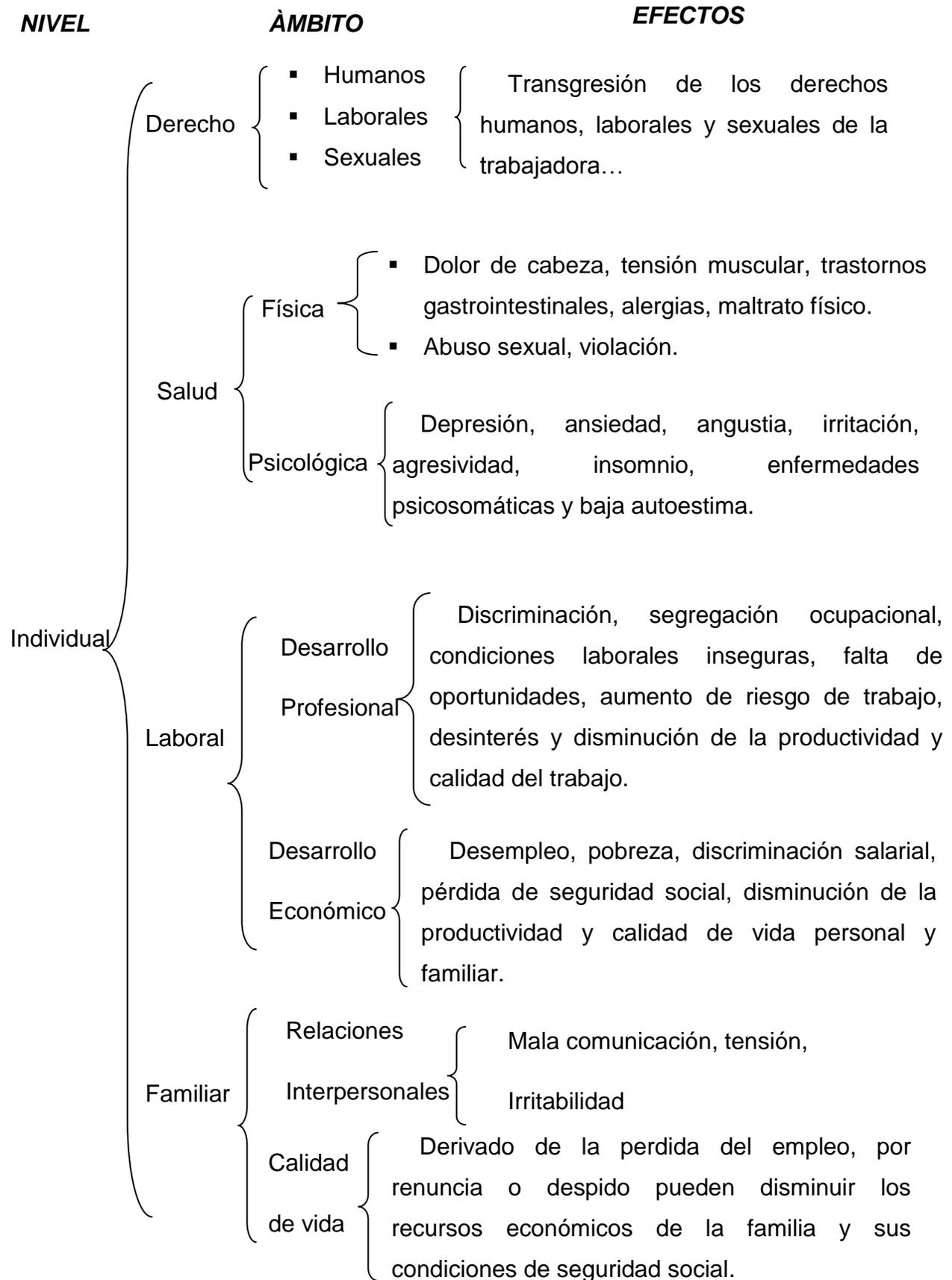
Dando como resultado a las empresas una diversidad de problemas a nivel autoridad como a nivel de desempeño de sus trabajadoras y trabajadores; como se puede ver en los siguientes esquemas:

“Principales efectos del hostigamiento sexual”<sup>121</sup>

---

<sup>120</sup> *Ibidem.*, pág. 383.

<sup>121</sup> Instituto Nacional de la Mujer México. Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento Sexual, Editado por el INMUJERES, México, 2004, pág. 11 y 13.



<b>NIVEL</b>	<b>ÁMBITO</b>	<b>EFFECTO</b>	
Comunitario (Empresa e instituciones)	Derecho	Humanos y Laborales	Violencia laboral, discriminación en el empleo, en la adquisición de capital humano y económico, segregación ocupacional.
	Salud Laboral		Contaminación del clima laboral, mala comunicación, tensión, agresividad, disminución de la calidad de vida laboral.
	Seguridad e Higiene		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgos de trabajo.</li> <li>• Alteración de la disciplina.</li> <li>• Incrementación en los accidentes (en el trayecto y en el lugar de trabajo).</li> </ul>
	Económico		Disminución de la productividad, disminución de los niveles de competitividad de la empresa en el mercado, alta rotación de los recursos humanos, ausentismo, tortuguismo, pago de indemnización, juicios y sanciones.
	Responsabilidad Social		Violentar los derechos de las trabajadoras desatención de la salud física y emocional del personal, incumplimiento de las condiciones laborales para la mejor calidad de vida del personal. Deterioro de las relaciones laborales entre la empresa, el sindicato y el personal, impacto económico negativo en la sociedad.

El hostigamiento sexual también ocasiona que las mujeres dejen de trabajar, “de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), el hostigamiento sexual es la causa de que una de cada cuatro mujeres sea despedida y que cuatro de cada diez renuncien a su empleo”<sup>122</sup> y “en México alrededor del 80% d las trabajadoras son acosadas sexualmente, a raíz de los cual cuatreo de cada diez renuncian a su fuente de trabajo, mientras que una de cada cuatro afectadas es removida de su cargo, por las mismas razones”<sup>123</sup>.

En la frontera y específicamente en lo que es el estado de Coahuila, las trabajadoras de las empresas, maquiladoras son hostigadas constantemente.

El hostigamiento sexual “es otro de los problemas que enfrentan las trabajadoras en la maquila y se manifiesta en acciones y hechos no deseados, como contactos físicos, caricias, rozamiento o palmaditas, las demandas de favores sexuales, la agresión física en otros casos la invitación y franca presión para tener relaciones sexuales no deseadas. Existen muchos casos d trabajadoras que son presionadas a aceptar estas violaciones a sus derechos por parte de los jefes y con el temor a perder el empleo o a perder algún ascenso aceptan ese tipo de prácticas”<sup>124</sup>.

“Uno de los problemas serios es que las trabajadoras no son consientes de lo ofensivo y abusivo del trato, en otros casos lo viven como una humillación y como algo oscuro que tienen que aceptar”<sup>125</sup>.

Y “pese a que en el país el hostigamiento sexual es un acto ilícito que está penalizado en poco mas de diez entidades, incluido el Distrito Federal.”<sup>126</sup>, las trabajadoras no lo denuncian porque no conocen sus derechos, temen ser humilladas por las autoridades, temen perder su fuente de empleo, y ser objeto de represalias o por que saben que no existe suficiente reglamentación, además de que los procedimientos son muy lentos, engorrosos y corruptos.

---

<sup>122</sup> <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos>. Revisado el 28 de mayo de 2008.

<sup>123</sup> Ídem.

<sup>124</sup> Foro Mujer y Trabajo. Ob. Cit. Pág. 230.

<sup>125</sup> Ídem.

<sup>126</sup> <http://www.jornada.unam.mx/2001/08/043n/sac.htm/>. Revisado el 28 de abril 2008.

Esta situación se refleja claramente en los siguientes reportes:

“En el caos del Distrito Federal, la Procuraduría General de Justicia vía las Agencias Especializadas en Delitos Sexuales reportan en 1993, de un total de 3,282 denuncias, 18 de hostigamiento sexual, lo que hace un porcentaje del 0.6% mientras que de enero a julio de 1996 de un total de 1,694, solo había ocho de hostigamiento sexual, lo que hace un porcentaje de 0.5%; mientras que en la Subprocuraduría de Atención a las Mujeres y menores trabajadores (creada el 11 de enero de 1999) de la Dirección General de Trabajo y Prevención Social, reporta que de enero a diciembre de 1999, se recibieron 68 quejas y de enero a marzo de 2002 un total de 18”<sup>127</sup>.

Como se puede ver la Procuraduría General de Justicia reporto 18 denuncias de hostigamiento sexual en 1993 y el 8 de enero a julio de 1996, mientras que la Subprocuraduría de Atención a las Mujeres y Menores Trabajadores reporto 68 quejas de enero a marzo de 2002, lo que nos lleva a concluir que las trabajadoras no denuncian los actos de hostigamiento sexual que sufren, porque no confían en la eficacia de la ley. Aunado a lo anterior la Ley Federal de Trabajo no contiene ninguna disposición que ayude a las trabajadoras a enfrentar este problema.

Existen varias razones para luchar en contra del hostigamiento sexual, la principal es que perjudica a las mujeres en distintos aspectos de su persona y tanto laborales como físicos y psicológicos, además de dañar a las empresas, porque “cuando una empleada se enferma, o tiene problemas de concentración, o cuando comete errores en su trabajo, la productividad baja y esto significa dinero. “Una investigación hecha por la Unión Europea muestra que el hostigamiento sexual, la discriminación o la violencia en el trabajo cuestan \$500.000 millones de dólares al año aproximadamente.”<sup>128</sup>

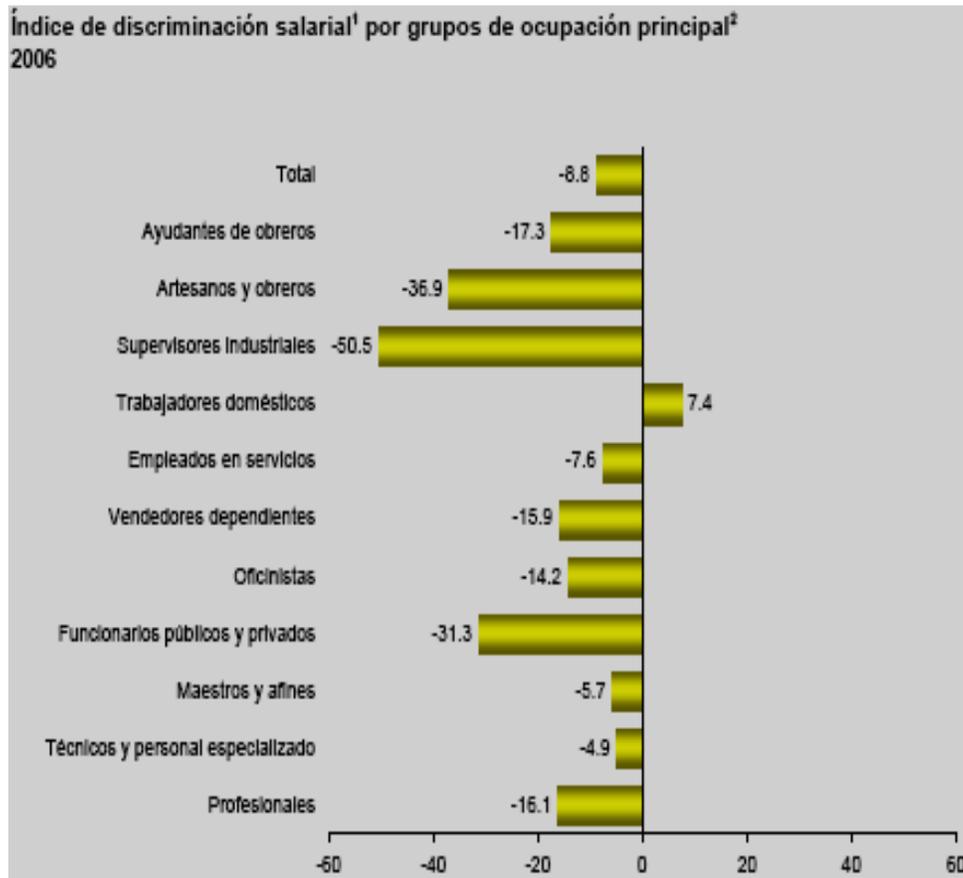
#### 4.1.4. Bajos Salarios

En este caso la discriminación salarial consiste en que las trabajadoras reciben un salario menor al que reciben los hombres, aún que realicen un trabajo igual, con las

<sup>127</sup> Compilación “Si te molesta...es hostigamiento sexual. Ob. Cit. pág. 67.

<sup>128</sup> *Ibíd.*, pág. 35.

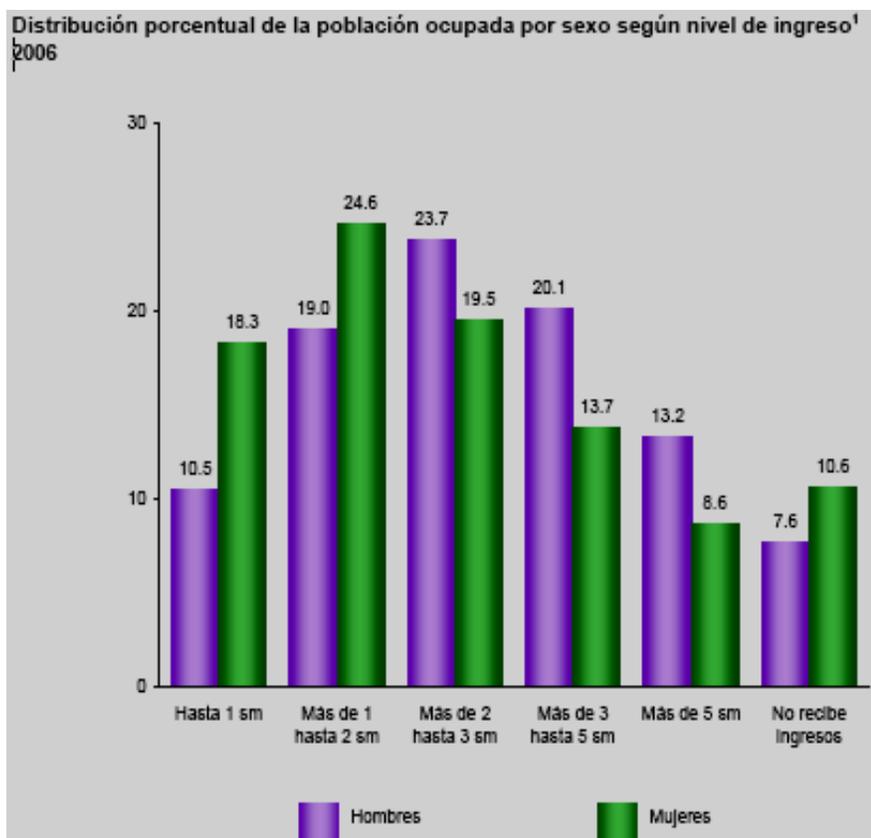
salvedades expresadas en lo que se refiere al ala antigüedad o a diferencias justificables objetivamente a partir del merito o el rendimiento. “El siguiente índice comprueba la discriminación salarial que existe.”<sup>129</sup>



El valor del índice de discriminación indica la magnitud de diferencias de salario. Cuando el valor del índice es negativo, indica en que proporción hay que aumentar el salario de las mujeres.; cuando es igual a cero existe equidad salarial entre hombres y mujeres; y cuando es positivo, el salario de las mujeres debe disminuirse en la proporción que marca el índice.

<sup>129</sup> INEGI, STPS. Encuesta Nacional de Empleo, 2007, segundo trimestre.

Respecto a lo anterior se presenta una distribución porcentual, “en la cual se puede ver que a medida de que el ingreso aumenta, el porcentaje de mujeres es menor comparado con el de los hombres.”<sup>130</sup>



En el caso de las empresas maquiladoras “la distribución del ingreso entre los trabajadores maquiladores, reproduce el patrón observado a nivel nacional, que se caracteriza por una retribución menor a la fuerza de trabajo femenino con relación a la masculina y en general a una proporción elevada de trabajadores que no alcanza el salario mínimo; ambos fenómenos se presentan en forma mas aguada en las zonas menos urbanas del país por lo tanto las discrepancias que se presentan en la zona fronteriza en realidad son mínimas en comparación con el promedio nacional.”En el conjunto de la industria maquiladora de exportación el 18.6% de las mujeres ganan menos del salario mínimo a diferencia del 9.8% de los hombres; solo el 27.7%de las

<sup>130</sup> Ídem.

mujeres tienen un salario por encima del mínimo, mientras el 53.8% de los hombres se benefician de este tipo de remuneración.”<sup>131</sup>

Como se puede ver lo establecido por la ley no concuerda con la realidad ya que La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que toda persona tiene derecho a igual salario y a una remuneración equitativa y satisfactoria.

Aunado a lo anterior el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales Y culturales, ratificado por México el 20 de febrero de 1975, establece que toda persona tiene derecho a un salarios equitativo e igual por trabajo de igual valor, y en particular asegurar a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual a trabajo igual. También la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la Constitución y la Ley Federal de Trabajo establece la igualdad de salario, pero como se puede ver en el índice de discriminación salarial, la realidad es diferente porque no se respeta la igualdad establecida en las leyes...

Finalmente se puede concluir que se deben reformar varias leyes para que exista una verdadera protección para las mujeres trabajadoras.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es necesario adicionar la prohibición del despido por embarazo; la prohibición de la solicitud de no-gravidez y agregar al hostigamiento sexual como causa de retiro.

A la Ley Federal del Trabajo se le debe adicionar: La prohibición de los trabajadores de realizar cualquier acto de hostigamiento sexual; sanciones a los patrones que exijan el certificado de no-gravidez o en los casos de despido por embarazo, edad, enfermedad, estado civil o discapacidad; la prohibición de criterios de selección de personal que constituyen actos de discriminación.

---

<sup>131</sup> Pedrero Nieto, Mercedes y Norma Saavedra, Documento de trabajo número 49, Editado por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1987, PÁG. 57.

Asimismo, a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación se deben adicionar medidas para evitar los despidos por embarazo, por edad, por estado civil, por enfermedad, etcétera y para evitar que se solicite el examen de no-gravidez.

Además, uno de los mecanismos que se deben implementar para evitar los problemas de discriminación a las trabajadoras en el sector privado, es la convocatoria que el Estado le haga a los sindicatos y a los patrones, para poner en practica las medidas de acciones positivas, por medio de la incorporación del Programa de Adopción del Modelo de Equidad de Genero (MEG), que promueve el Instituto Nacional de las Mujeres.

Aunado a lo anterior el Estado podría establecer que si los sindicatos y los patrones incorporan el Modelo de Equidad de Genero y se verifica su funcionamiento otorgara exenciones fiscales o algún tipo de preferencias. Igualmente los sindicatos y los patrones que no brinden una igualdad de oportunidades y continúe ejerciendo actos de discriminación hacia las mujeres deberán ser sancionados, ya sea penal o administrativa según sea el caso, con fundamento en adiciones constitucionales que previamente deberán realizarse.

La lucha por obtener la igualdad entre los hombres y las mujeres a sido ardua y con pocos resultados, pero con la aplicación de acciones positivas y sanciones que se establezcan en las leyes, se podrá obtener resultados favorables para evitar los actos de discriminación en contra de las mujeres en e ámbito laboral.

#### **4.2. Acciones De Protección para Evitar la Discriminación Laboral de la Mujer**

El principio de igualdad es un derecho fundamental, el cual es reconocido en las normas nacionales e internacionales, nefastamente este reconocimiento no ha sido suficiente para eliminar los actos de discriminación entre hombres y mujeres.

En este caso la propuesta que se pretende va enfocada al ámbito laboral y consiste en que se lleve acabo la aplicación de acciones de protección para evitar la discriminación de la mujer en el sector privado. Esta aplicación de acciones de

protección o también llamadas acciones afirmativas o bien positivas, consiste en implementar medidas y mecanismos necesarios para evitar la discriminación de las trabajadoras.

Las medidas propuestas para evitar la discriminación son las reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo, así como la incorporación del Modelo de Equidad de Género. Este es un programa de acción afirmativa que tiene como objeto apoyar el proceso de incorporación de políticas de equidad de género en empresas privadas, instituciones públicas y organismos de sociedad civil.

Con la aplicación de este programa se pretende sensibilizar y concientizar a los hombres y a las mujeres de la importancia de romper con los estereotipos que predisponen a mujeres y hombres a tener determinados comportamientos atribuidos culturalmente y al mismo tiempo manifestar la necesidad social de reconsiderar y valorar el papel de las mujeres corrigiendo actitudes discriminatorias y con las reformas a la Ley se pretende otorgar mayor protección a las mujeres trabajadoras y evitar los actos de discriminación y hostigamiento sexual. A las que están expuestas.

Las reformas que se proponen para evitar la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral son las siguientes:

## Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo	Propuesta
<p><b>Actual</b></p> <p><b>Artículo 5.</b></p> <p>A ninguna persona podrá impedirse que se dedique ala profesión, industria comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marquen la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.</p> <p>Los demás párrafos quedan igual.</p>	<p><b>Artículo 5.</b></p> <p>A ninguna persona podrá impedirse <b>por motivo de embarazo o por cualquier acto que cause discriminación</b> que se dedique ala profesión, industria comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.</p> <p>Los demás párrafos quedan igual.</p>

<p><b>Artículo 123.</b></p> <p>Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.</p>	<p><b>Artículo 123.</b></p> <p>Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y libre de discriminación laboral.</p> <p>Por discriminación laboral demos entender toda distinción, exclusión, restricción, basadas en el origen étnico o nacional; sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que tenga por objeto impedir, restringir o anular la igualdad de trato, de oportunidades o de pago.</p> <p>Para tales efectos, se promoverán la creación de empleos con igualdad de oportunidades y de trato, asimismo, se promoverá la organización social para el trabajo conforme a la ley.</p>
---	---

<p>El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberán expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:</p> <p><b>A. Entre...</b></p> <p>De la fracción I a la IV no hay modificación, ni adiciones.</p> <p>V. Las mujeres durante el embarazo no realizaran trabajo que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación gozarán forzosamente...En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por cada día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;</p>	<p>El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberán expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:</p> <p><b>A. Entre...</b></p> <p>De la fracción I a la IV no hay modificación, ni adiciones.</p> <p>V. Las mujeres durante el embarazo no realizaran trabajo que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación gozarán forzosamente...En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por cada día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos; <b><i>asimismo se prohíbe el despido por motivos de embarazo;</i></b></p>
--	--

<p>De la fracción VI a la XIV no hay modificación ni adiciones.</p> <p>XV. El patrón estará obligado a observar de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y del producto desde la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán. Al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;</p> <p>De la fracción XVI a la XXI no hay modificación ni adiciones.</p> <p>XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por</p>	<p>De la fracción VI a la XIV no hay modificación ni adiciones.</p> <p>XV. El patrón estará obligado a observar de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y del producto desde la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. <b>Asimismo el patrón esta obligado a garantizar la salud física y psíquica de las trabajadoras y los trabajadores, para lo cual deberá adoptar las medidas adecuadas para prevenir y eliminar los actos de discriminación y hostigamiento sexual.</b> Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.</p> <p>XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por</p>
---	---

<p>haber ingresado a una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres mese de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con e consentimiento o tolerancia de él;</p>	<p>haber ingresado a una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres mese de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad, <b>hostigamiento sexual o discriminación</b> del patrono <b>de sus representantes, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</b> por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con e consentimiento o tolerancia de él;</p>
---	--

## Ley Federal del Trabajo

Artículo Actual	Propuesta
<p><b>Artículo 4.</b></p> <p>No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de setos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataque los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad:</p> <p>I...</p> <p>II...</p> <p>Las fracciones I y II quedan sin modificación y adiciones.</p> <p><b>Artículo 47.</b></p> <p>Son causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>I. Queda igual.</p> <p>II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón,</p>	<p><b>Artículo 4.</b></p> <p>No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona, <b>por motivo de embarazo o por cualquier acto que motive la discriminación</b>, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de setos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataque los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad:</p> <p>I...</p> <p>II...</p> <p>Las fracciones I y II quedan sin modificación y adiciones.</p> <p><b>Artículo 47.</b></p> <p>Son causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>I. Queda igual.</p> <p>II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, <b>actos de discriminación , actos de hostigamiento sexual,</b></p>

<p>sus familiares, o del personal directo o administrativo de la empresa o establecimientos, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.</p> <p>III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.</p> <p>De la fracción IV a la XV no hay modificación ni adiciones.</p> <p><b>Artículo 50.</b></p> <p>Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:</p> <p>I. Que dan igual.</p> <p>II. Quedan igual.</p> <p>III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta</p>	<p>amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, o del personal directo o administrativo de la empresa o establecimientos, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.</p> <p>III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo <b>o se afecta la salud física y psíquica de los trabajadores.</b></p> <p>De la fracción IV a la XV no hay modificación ni adiciones.</p> <p><b>Artículo 50.</b></p> <p>Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:</p> <p>I. Que dan igual.</p> <p>II. Quedan igual.</p> <p>III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido <b>o del</b></p>
---	--

<p>que se páguelas indemnizaciones.</p> <p><b>Artículo 51.</b> Son causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>I. Queda igual.</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.;</p> <p>Dela fracción III a la IX no hay modificación en adiciones.</p> <p><b>Artículo 132.</b> Son obligaciones de los patrones:</p> <p>De la fracción I a la XXVII no hay cambios.</p>	<p><b><i>retiro por causa imputables al patrón</i></b>, hasta que se páguelas indemnizaciones.</p> <p><b>Artículo 51.</b> Son causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>I. Queda igual.</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, <b><i>hostigamiento sexual, actos de discriminación</i></b>, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.;</p> <p>Dela fracción III a la IX no hay modificación en adiciones.</p> <p><b>Artículo 132.</b> Son obligaciones de los patrones:</p> <p>De la fracción I a la XXVII no hay cambios, únicamente se adiciona La fracción XXIX.</p> <p><b><i>XXIX. Establecer las medidas y las sanciones inevitables para prevenir y evitar el</i></b></p>
---	--

<p><b>Artículo 133.</b>  Queda prohibido a los patrones:  I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.  De la fracción II ala XI no hay cambios.</p>	<p><b>hostigamiento sexual y los actos de discriminación dentro de la empresa o establecimiento, sin importar si la relación es o no subordinada; así como la vigilancia y el cumplimiento de las mismas.</b></p> <p><b>Artículo 133.</b>  Queda prohibido a los patrones:  I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo, <b>embarazo, discapacidad, estado civil o cualquier otra razón que tenga por objeto impedir, restringir o anular la igualdad de trato o de oportunidades.</b>  <b>De la fracción II ala XI no hay cambios solo se adicionara las fracciones XII, XIII y XIV.</b>  <b>XII. Solicitar o hacer pruebas de no-gravidez antes y después de la contratación.</b>  <b>XIII. Despedir a las trabajadoras por estar embarazadas o realizar actos tendientes a provocar su renuencia.</b>  <b>XV. Realizar o permitir cualquier acto de hostigamiento</b></p>
---	---

<p><b>Artículo 134.</b> Son obligaciones de los trabajadores: En las fracciones I a la VI no hay cambios. VII. Observar buenas costumbres durante el servicio.</p> <p><b>Artículo 135.</b> Queda prohibido a los trabajadores: De la fracción I a la X no hay cambios.</p> <p><b>Artículo 164.</b> Las mujeres disfrutaran de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.</p>	<p><b><i>sexual en contra de las trabajadoras o trabajadores.</i></b></p> <p><b>Artículo 134.</b> Son obligaciones de los trabajadores: En las fracciones I a la VI no hay cambios. VII. Observar buenas costumbres durante el servicio <b><i>y evitar actos de hostigamiento o discriminación.</i></b></p> <p><b>Artículo 135.</b> Queda prohibido a los trabajadores: De la fracción I a la X no hay cambios se adiciona la fracción XI. <b><i>XI. Realizar cualquier acto de hostigamiento o discriminación en contra de cualquier persona en el lugar o establecimiento laboral.</i></b></p> <p><b>Artículo 164.</b> Las mujeres disfrutaran de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, <b><i>por tal motivo hasta prohibido llevar cabo el despido</i></b></p>
---	---

<p><b>Artículo 170.</b> Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: De la fracción I a la VII no hay cambios.</p> <p><b>Artículo 423.</b> El reglamento interior de trabajo contendrá: De la fracción I a la IX no hay cambios. X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y</p> <p>XI. Esta fracción queda igual.</p>	<p><b>de mujeres por motivo de embarazo y solicitar constancias de no-gravidez.</b></p> <p><b>Artículo 170.</b> Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: De la fracción I a la VII no hay cambios se adiciona la fracción VIII. <b>VIII. A no ser despedidas durante el periodo de embarazo y de lactancia.</b></p> <p><b>Artículo 423.</b> El reglamento interior de trabajo contendrá: De la fracción I a la IX no hay cambios. X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. <b>Así como las disposiciones disciplinarias para sancionar los casos de hostigamiento sexual y discriminatorios.</b> La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y</p> <p>XI. Esta fracción queda igual.</p>
--	---

Como ya se aludió anteriormente, el dispositivo que se debe de implementar para sensibilizar y educar a los trabajadores y a las trabajadoras de la importancia del respeto y de la importancia de la igualdad de derechos y oportunidades entre ellos, es la incorporación del Modelo de Equidad de Género (MEG, 2003).

Este Modelo de Equidad de Género es un programa de acciones de protección, elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres para cumplir con uno de sus principales objetivos, que es promover y sensibilizar una cultura de respeto y participación equitativa de mujeres y hombres en la vida económica de un país.

El principal objetivo de este instrumento es apoyar el proceso de incorporación de políticas de equidad de género en empresas privadas, instituciones públicas y organismos de la sociedad civil, con el propósito de implementar entre las mujeres y hombres una igualdad de oportunidades dentro del ámbito laboral, remuneración salarial equitativa, derecho a una capacitación digna, desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones dentro del campo laboral en la que se desarrollen.

Las características del Modelo de Equidad de Género son:

**SISTEMATICO:** El objetivo final del programa se consigue mediante el cumplimiento de objetivos puntuales, con resultados concretos y cuantificables.

**TEMPORALES:** Su duración se establece en función del logro del equilibrio entre las condiciones laborales de mujeres y hombres y termina cuando esto se ha conseguido.

**COLECTIVO:** Este programa conlleva una mejora progresiva de la situación de las trabajadoras y a largo plazo, de toda la plantilla de la organización.

**FLEXIBLE:** Ya que en cada organización se diseña su programa de acuerdo a su tamaño, necesidades y posibilidades.

**VOLUNTARIO:** Las organizaciones la adoptan como parte de sus políticas y objetivos; como un simple compromiso para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

A las empresas que adoptan este programa se les otorga un Distintivo MEG, 2003.

Los criterios o elementos para poder obtener el distintivo MEG, 2003 son los siguientes:

- Definir el comportamiento de la organización para participar en el Programa de Adopción del Modelo de Equidad de Género,
- Diseñar un plan de instrumentación,
- Conocer el documento el MEG, 2003,
- Participar en un proceso de revisión y valoración del nivel de cumplimiento de la organización hacia el Modelo de Equidad,
- Desarrollar acciones afirmativas para corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre hombres y mujeres.

Este instrumento esta diseñado exclusivamente para llevar acabo su uso e implantación puedan ser constatados por parte de una entidad evaluadora independiente, la cual refrendara su compromiso y funcionamiento del sistema de gestación en equidad de género. Una vez que se haya verificado el correcto uso del modelo; el Instituto Nacional de las Mujeres otorgara su consentimiento para que la organización, empresa privada, instituciones públicas u organismos de la sociedad civil, utilice el distintivo de equidad de género en sus productos, servicios, imagen institucional y/o áreas de intervención, mismo que tendrá vigencia de dos años.

El organismo evaluador verificara cada año el cumplimiento del MEG es llevado acabo.

Los compromisos que se adquiere al adquirir el Distintivo de Equidad de Género son:

- Asegurar que las áreas de reclutamiento y selección cuenten con el número suficiente de personal calificado, que conozca los problemas de los/las trabajadores/as en relación con los roles que juega en la sociedad,
- Alentar la participación de las mujeres y hombres en las ocupaciones con mejores posibilidades de desarrollo económico y profesional, y en los sectores o puestos en los que está subrepresentada/do, y los/as para que reciban a estas personas favorablemente,
- Suprimir o contrarrestar los estereotipos en la inserción o búsqueda laboral femenina y masculina,
- Diversificar las opciones profesionales femeninas y masculinas, al brindarles la capacitación mas pertinente,
- Impulsar la incorporación sistemática de la perspectiva de género en la negociación colectiva,
- Velar por que los hombres y las mujeres compartan más las responsabilidades laborales, familiares y sociales,
- Adaptar las condiciones de trabajo, así como ajustar la organización y los horarios del mismo, a las necesidades de las mujeres y los hombres,
- Impulsar el desarrollo de políticas de recursos humanos en las organizaciones privadas y públicas que tengan como fin de igualdad de oportunidades y trato,
- Popularizar las disposiciones que regulan el trabajo femenino y asegurar su pleno conocimiento por parte de las beneficiarias.

El Modelo de Equidad de Género beneficia:

- I. **MUJERES:** Les ofrece oportunidades de desarrollo laboral y profesional y les brinda una contratación no discriminatoria, un pago equitativo por un trabajo igual, capacitación, apoyos para la atención de las responsabilidades familiares y un ambiente laboral agradable y libre de hostigamiento sexual.
- II. **VARONES:** Debido a que todas las actividades tradicionalmente eran desempeñadas por ellos y los considerados femeninos quedan abiertos para ser elegidos de acuerdo con la preferencia personal y sin peligro de menor

retribución económica o menor valoración social. También les proporciona una revalorización de su participación en el ámbito privado, posibilitando un rol más fuerte como padres al otórgales permisos por maternidad.

III. **ORGANIZACIONES:** Es sabido que la productividad y la eficiencia pueden aumentar si las personas logran tener un acceso a todo tipo de ascenso laboral.

La incorporación de los procedimientos de los procedimientos definidos en el MEG, 2003; permitirá visualizar las diferencias existentes en el trato laboral de los hombres respecto a las mujeres a un nivel organizacional, y llevar a cabo la aplicación de estrategias para disminuir y generar un ambiente de trabajo satisfactorio y crear elementos de motivación para el personal. Al aumentar estos niveles a nivel personal, profesional, económicos y sociales de los colaboradores, se genera un progreso de mejora continúen las capacidades de estos y aprovechando y llevando los objetivos de la organización a un nivel de competitividad y productividad mas alto.

IV. **POBLACIÓN:** Respecto a este generara justicia social y por tanto lleva a la contribución de construir una sociedad más equitativa y competitiva, a través del desarrollo de acciones de protección y acciones a favor del personal, estableciendo prácticas laborales para fomentar a equidad de género que alientan, incluyen, mejoran y promueven ingresos, permanencia y las condiciones laborales de las mujeres y los hombres permitiendo un ejercicio de sus derechos de una forma mas equitativa.

Esta lucha contra la discriminación no se debe tomada como un acto de beneficencia para un solo sector de la sociedad, si no como estrategia social para garantizar derechos constitucionales como es la igualdad.

Desafortunadamente esta lucha no es fácil ya que no existe una cultura de respeto y legalidad. Pero a través de la sensibilización, concientización y del temor al castigo judicial o administrativo se puede evitar las prácticas constantes de actos de discriminación entre hombres y mujeres.

Como se puede observar, la aplicación de acciones de protección en los preceptos legales y la aplicación del Modelo de Equidad de Género son de gran

importancia y trascendencia para llegar a una igualdad real en la que ambos géneros gocen de derechos y oportunidades de igual manera, respaldado en una cultura de respeto social y legal.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Las mujeres a lo largo de su participación histórica, han jugado un papel primordial, basado en los intereses comunes. Pero estos, han sido desfasados por ciertas restricciones, las cuales fueron marcadas por en una división de clases sociales, implementación de la propiedad privada, ideologías que consideraban a las mujeres como basuras, las cuales no podían participar en actividades consideradas para el sexo femenino.

**SEGUNDA.-** Las mujeres en la época prehispánica como las aztecas, no sobresalieron ya que tomaron un papel secundario; pero en la época del México Contemporáneo; intervinieron en movimientos que han sido importantes para conseguir mejores condiciones laborales, no solo para ellas, sino para trabajadores sin importante condición de género y este esfuerzo no ha sido reconocido.

**TERCERO.-** Actualmente las mujeres han tenido grandes avances dentro del sector laboral, ya que sus capacidades laborales ya no están sujetas solamente a actividades domésticas y al cuidado de los hijos; ya que sus capacidades han sido reconocidas en el ámbito político, económico, tecnológico y científico.

**CUARTA.-** A pesar de la protección internacional que se le ha brindado a las mujeres trabajadoras, aún se siguen cometiendo actos discriminatorios en su contra, y aunado a esto el marco jurídico de las mujeres aun no prohíbe expresamente todas las formas de discriminación a las que están sometidas las mujeres dentro del sector laboral.

**QUINTA.-** Un acto de discriminación que sufren las mujeres es el hostigamiento sexual siendo este un problema social, del cual ocho de cada diez mujeres lo sufren afectando su fuente de trabajo y dejando una condición de inferioridad.

**SEXTA.-** Aún que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prohíbe la discriminación por motivo de género y que la Ley Federal del Trabajo otorga los mismos derechos a el sexo masculino y al femenino, los patrones siguen realizando actos discriminatorios a mujeres trabajadoras despidiéndolas o sujetándolas a ciertas reglas que van contra su dignidad como mujeres.

**SÉPTIMA.-** El requisito o petición que hacen los patrones del comprobante de no-gravidez va en contra de la Carta Magna y de ordenamientos nacionales e internacionales, sin embargo, dentro del sector laboral es común ya que es indispensable para poder acceder a un empleo.

**OCTAVA.-** Aún con la protección de ordenamientos nacionales e internacionales las mujeres trabajadoras reciben un salario inferior al de los hombres aun realizando un trabajo igual, manteniendo las mismas o mayor capacidades para realizar las actividades.

**NOVENA.-** Es necesario llevar a cabo una reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y a la Ley Federal del Trabajo para erradicar actos discriminatorios en el sector laboral y brindar una protección a las mujeres.

**DECIMA.-** Es necesario llevar a cabo la aplicación del Modelo de Equidad de Género para buscar una concienciación y sensibilizar a la sociedad para implementar y romper estereotipos que son fomentados y atribuidos culturalmente y así valorizar el rol y el estatus que tiene la mujer dentro de la sociedad y así mismo dentro del ámbito laboral y de esta manera otorgar y una protección a las mujeres y evitar y erradicar actos discriminatorios.

**BIBLIOGRAFIA**

1. **Armanda** Alegría, Juana. Psicología de las Mexicanas, México, Samo, S.A., 1974.
2. **Bailon** Valdovinos, Rosalio. Derecho Laboral, México, Porrúa, 1985.
3. **Bornot** Crébessac, Sophie. La discriminación en las empresas, Editado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, 2005.
4. **Briceño** Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, México, Harla, 1985.
5. **Castoreña**, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, México, sexta edición, 1984.
6. **Dávalos**, José. Derecho del Trabajo I, México, Porrúa, Tercera edición, 1990.
7. **Dávalos**, José. Derecho del Trabajo I, México, Quinta edición, Porrúa. 1994.
8. **De Buen** Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, México, Sexta edición, Tomo I, Porrúa, 1989.
9. **De Buen** Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, México, Decimosexta edición, Porrúa, Tomo II, 2002.
10. **De la Cueva**, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, Tercera edición, Porrúa, 1975.
11. **Elu** de leñero, Ma. Del Carmen. El trabajo de la mujer en México, México, Instituto Mexicano de Estudios Sociales A.C.
12. **Giménez** Gluck, David. Una manifestación polémica de principio de igualdad: Accione positivas moderadas y medidas de discriminación inversa, editado por Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.
13. **Instituto de la Mujer**. El trabajo de la Mujer a través de la Historia, Ministerio de Asuntos Sociales, México, 1992.
14. **Krotoschin**, Ernesto. Manual de Derecho del trabajo, Buenos Aires, Tercera edición, Depalma, 1987.

15. **Ministerio de Asuntos Sociales.** Igualdad y protección de la mujer en el trabajo, (Convenios y recomendaciones de la OIT), 1992.
16. **Muñoz** Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo, México, Porrúa, Tomo II, 1983.
17. **Ponce** Aníbal, Educación y Lucha de clases, Colombia, Novena edición, Editor Rojo.
18. **Rojina** Villegas, Rafael. Compendio de Derecho Civil, México, Tomo I, Novena edición, Porrúa, 1974.
19. **Sebastián** Ramos, Araceli et al. Educar y Orientar para la Igualdad en Razón del Género, Madrid, Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2003.
20. **Sollerot**, Evelyne. Historia y Sociología del Trabajo Femenino, Barcelona, ediciones península, Segunda edición, 1988.
21. **Taleva** Savat, Orlando. Derechos Humanos, Argentina, Valleta ediciones, 1995.
22. **Trueba** Urbina, Alberto. Derecho del Trabajo, México, Porrúa, 1992.
23. **Tuñón** Pablos, Esperanza. Mujeres que se organizan. El frente único pro derechos de la mujer 1935-1930, México, 1992.
24. **Vogel-Polsky**, Eliane. A propósito de la sentencia Marschall. El estatuto de las acciones positivas en derecho comunitario en relaciones laborales. Núm. 9, año 15, 8 de mayo de 1999.
25. **BIBLIA**, Editores watchyower BIBLIE AND TRAT SOCIETY OF NEW YORK, INC, Estados Unidos de América, 1995.

## LEGISLACIÓN

26. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Novena Edición, Editorial Serie Jurídica, 2009.
27. Ley Federal del Trabajo, Sista, México, 2009.
28. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Editado por el Consejo Nacional par Prevenir la Discriminación, México, 2009.

29. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, México 2009.
30. Código Civil para el Distrito Federal, Editorial Ediciones Fiscales, ISEF, 2009.
31. Código Penal para el Distrito Federal, Editorial Ediciones Fiscales, ISEF, 2009.

### **DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS**

32. Diccionario de la Lengua Española, Madrid, Editado por la Real Academia Española, Vigésima edición, Tomo II, 1990.
33. Gran Enciclopedia Larousse, España, Planeta, 5ª edición, Tomo 16, 1993.
34. Gran enciclopedia RIALP, Madrid, Ediciones RIALP, Tomo XXVIII.
35. Diccionario Jurídico Mexicano, México, editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas, Tomo VIII, 1985.
36. Greco Orlando. Diccionario de economía, Buenos Aires, Valletta, Segunda edición, 2004.
37. De Piña Vara, Rafael. Diccionario de derecho, México, Vigésima sexta edición, Porrúa, 1998.
38. Graham Dannock, et al. Diccionario de economía, México, Trillas, Segunda edición, 2001.
39. Moliner, María. Diccionario de Uso del Español, Madrid, Gredos, Tomo II, 1977.

### **FOLLETOS**

40. La violencia contra las mujeres nos golpea a todos. Convención de Belem Do Para, folleto emitido por la Dirección General de Equidad y Desarrollo Social, dependiente de la Secretaría de Desarrollo Social, 1995.
41. Instituto Nacional de la Mujer. Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual, Editado por el INMUJERES, México, 2007.

42. Pedrero Nito, Mercedes y Norma Saavedra. Documento de trabajo número 49, Editado por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1987.
  43. Memorias del Foro Mujer y Trabajo. El Trabajo Femenino una jornada de 24 horas, Instituto Nacional de la Mujer, México, 2005.
  44. Compilación "Si te molesta... ¿es hostigamiento sexual!", Editado por el Grupo de Trabajo contra el Hostigamiento Sexual en el ámbito Laboral, México, 2006.
  45. MUTUAC-MAS.GIRE, equidad de género et al. Campaña Nacional para Desalentar el Despido por Embarazo y el Examen de no gravidez, México, 1999.
  46. Bornot Crébessac, Sophie. La discriminación en las empresas. Editado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, 2007.
- HEMEROGRAFÍA
47. Instituto de la MUJER. Igualdad y Protección de la Mujer en el Trabajo (convenios y recomendaciones de la OIT), Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, 2000.
  48. INEGI. Mujeres y Hombres en México. Comisión Nacional de la Mujer e INEGI, México, 4ª edición, 2002.

### PÁGINAS ELECTRÓNICAS

49. <http://mujerymas.wordpress.com/2008/12/28/conceptos-mujer/>
50. <http://es.wikipedia.org/wiki/Mujer>
51. [http://www.lai.fuberlin.de/es/elearning/projekte/frauen\\_konzepte/projektseiten/konzeptebereich/rot\\_feminizacion/contexto.html](http://www.lai.fuberlin.de/es/elearning/projekte/frauen_konzepte/projektseiten/konzeptebereich/rot_feminizacion/contexto.html)
52. <http://mujerismo.blogcindario.com/2007/09/00001-mujer-concepto-ytrascendencia.html>
53. <http://www.jornada.unam.mx/2001/09/03/arts/despido...> Revisado el 23 de mayo de 2008.
54. [www.inmujeres.gob.mx](http://www.inmujeres.gob.mx).