



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**



**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
"ACATLAN"**

**DISCRIMINACION LABORAL DE LA MUJER CON
MOTIVO DEL EMBARAZO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A ,
DANIEL GOMEZ ESPINOSA**

ASESOR: LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA

DICIEMBRE DEL 2005



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.

PARA QUE TRIUNFE EL MAL, SOLO ES NECESARIO QUE LOS HOMBRES
BUENOS NO HAGAN NADA
EDMUND BURKE.

A YOLANDA "MADRE ...
GRACIAS POR ESTAR CONMIGO EN LOS MOMENTOS MAS DIFICILES, POR APOYAR TODAS
MIS DECISIONES CON RESPETO Y CARIÑO, POR TUS ABRAZOS, BESOS Y CONSEJOS, SIN LOS
CUALES HUBIERA SIDO IMPOSIBLE LOGRAR MIS OBJETIVOS"

A GERVAICIO "PADRE...
QUIERO AGRADECERTE TU APOYO, CARIÑO Y EJEMPLO DE RECTITUD, POR DEMOSTRARME
QUE CADA DIA SE PUEDE SER MEJOR"

A DIOS...

"LE DOY GRACIAS POR BRINDARME EL DON DE LA VIDA Y PERMITIR QUE MIS METAS SE
HAGAN REALIDAD Y SOBRE TODO POR ESCUCHARME EN LOS MOMENTOS DIFICILES"

A SAUL "HIJO..."

QUIERO AGRADECERTE POR LLENAR MI VIDA DE FELICIDAD Y ESPERANZA, PORQUE CON
TUS RISAS Y LAGRIMAS RECUERDO QUE TENGO QUE SER MEJOR"

A HILDA "MAMA...
GRACIAS POR AMARME COMO A UN HIJO, POR DARMER LA OPORTUNIDAD DE
DARTE MI VIDA, COMO TU ME LA HAS DADO"

A MAGO..
"QUIERO AGRADECERTE CON TODO MI CORAZON POR TODO TU APOYO Y
CARIÑO, POR AYUDARME A LOGRAR QUE TODOS MIS SUEÑOS SE HICIERAN
REALIDAD Y EN ESPECIAL LA DICHA DE SER PAPA"

A DANIELA "SOBRINA...
GRACIAS POR TUS RISAS QUE ALEGAN MI CORAZON"

A YOLANDA, MONICA Y MIGUEL "HERMANOS...
LES AGRADEZCO POR ESTAR CONMIGO EN LAS BUENAS Y EN LAS MALAS, POR SER PARTE
DE MIS SUEÑOS Y METAS"

A MI ASESOR...

“A QUIEN LE DEDICO MI TESIS CON MUCHO RESPETO Y CARIÑO POR
COMPARTIR CONMIGO SU CONOCIMIENTO EN CADA UNA DE SUS CLASES”

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO “ESCUELA..
QUIERO AGRACECER POR TODOS LOS MOMENTOS DE ALEGRIA Y TRISTEZA,
POR DARME LA OPORTUNIDAD DE RECIBIR DE MIS MAESTROS SUS
CONOCIMIENTOS PARA SER MEJOR”

A MIS AMIGOS...

“QUIERO AGRADECERLES SU CARIÑO Y APOYO, POR LOS MOMENTOS QUE
PASAMOS JUNTOS”

A TODAS LAS MUJERES...

“PORQUE NUNCA GUARDEN SILENCIO, AL CONTRARIO LEVANTEN LA VOZ
PARA QUE SEAN ESCUCHADAS”

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LA MUJER

1.1.ESBOZO HISTORICO	6
1.2.EDAD ANTIGUA.....	11
1.3.EDAD MEDIA	14
1.4.EDAD MODERNA.....	15
1.5.EDAD CONTEMPORANEA.....	18

CAPITULO II

LEGISLACION QUE PROTEGE EL TRABAJO DE LAS

MUJERES

2.1. ARTICULO 4° CONSTITUCIONAL.....	29
2.2. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.....	32
2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
2.3.1. REGULACION DEL TRABAJO DE LAS MUJERES ART. 164 A 172 DE LA L.F.T.	34

CAPITULO III

ORGANIZACIONES ENCARGADAS DE LA PROTECCION DE LA MUJER

3.1. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	42
3.2. COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS	61

CAPITULO IV

DERECHO COMPARATIVO

4.1. PROTECCION DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO.....	72
-----------------------------------------------------	----

CAPITULO V

SITUACION ACTUAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN RELACION CON EL EMBARAZO

5.1. LA MUJER ANTES DEL EMBARAZO.....	84
5.2. CERTIFICADO DE NO GRAVIDEZ.....	87
5.3. EL PROBLEMA DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR DURANTE EL EMBARAZO.....	92

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

La presente investigación, se realiza con la finalidad de comprender como nuestra sociedad se encuentra en un estado de gran avance tanto tecnológico como científico, sin embargo, aún existe tanta discriminación en contra de las mujeres. Como se violan día a día su derecho los cuales se encuentran reconocidos por leyes, que no se ponen en práctica.

Vemos que el sector de las mujeres que brindan su trabajo a un patrón, el cual se ha negado a reconocer sus derechos, de ninguna manera se preocupa por brindarles la protección que necesitan, siendo esto un error muy grave, ya que un trabajador que goza de mejores condiciones, trabaja mucho mejor y responde más en todas sus actividades que realiza.

En el presente trabajo de investigación encontramos que muchas mujeres tienen problemas en sus centros de trabajo, toda vez que su condición de mujer muchas veces sin gozar de la seguridad social, o prestaciones como son lugares que las apoyen de alguna forma con sus hijos les hace sufrir condiciones infrahumanas a las que se tienen que adaptar.

Por lo que hace a las organizaciones que apoyan a las mujeres ninguna ha podido dar una solución verdadera al gran problema de desigualdad que existe en el trabajo que prestan las mujeres.

Se propone que exista una verdadera reforma a las leyes que rigen en nuestro país, para que estas hagan valer de verdad los derechos de las mujeres, dejando inexistente el requisito como es el certificado de no gravidez, o el no contratar mujeres embarazadas, y esto se lograría, si de verdad hubiera una sanción para los patrones.

Se espera que el presente trabajo, sea de interés para las personas interesadas en el tema, y de alguna forma contribuya a apoyar a ese sector tan desprotegido en el que se encuentran las mujeres de nuestro país, ya que como se ve es un problema que sigue avanzando a pesar de que nuestras leyes las protegen.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LA MUJER

- 1.1. Esbozo histórico.
- 1.2. Edad Antigua.
- 1.3. Edad Media
- 1.4. Edad moderna.
- 1.5. Edad Contemporánea.

1.1. EZBOZO HISTORICO

La relación laboral solo puede darse cuando hay una subordinación, un empleado y un empleador.

La seguridad de la sociedad no se concibe sino se conceptualiza la relación entre trabajador y empleador, como un deber de prestar un servicio y el correspondiente derecho a trabajar. Y tratando de enmarcar cuando nació la subordinación y el principio de estabilidad.

La relación laboral surgió con el trabajo servil que realizaba el prisionero de guerra y que origino a la vez el sistema esclavista, reforzado por los deudores civiles o defraudadores del Derecho Romano y nace un trabajo subordinado.

Con la llegada del cristianismo y las nuevas filosofías imperantes, las cosas tenían que cambiar, y cuando se instituyó la república romana, empezaron a gestarse las corporaciones, el colonato y el trabajo asalariado, dando origen a los talleres formados por los libertos y sus antiguos amos, conformando la nueva clase social, dando como resultado las corporaciones medievales.

Dentro del régimen feudal, un sistema económico estaba fundado en el autoconsumo y las tareas elementales eran dedicadas al campo, la producción estaba en manos de los pequeños artesanos, que vivían fuera de las tierras feudales, creando los burgos; que resultarían las grandes ciudades industriales, en donde había una relación subordinada entre el maestro, oficial y el aprendiz.

Con el mercantilismo, el descubrimiento de grandes inventos se gestó el industrialismo, caracterizado por la especialización laboral, la división de trabajo, la creación más expedita de bienes y servicios, y el surgimiento de los asalariados, y con ello la explotación cruel, que se derivó del principio de “dejar de hacer, dejar pasar” creando el liberalismo económico el cual estaba en contra de la intervención del estado, y sus consecuencias fueron encaminadas a que el egoísmo del hombre conformara un ejército de miserables, explotándolos inmisericordemente, así surgen las primeras escuelas socialistas en contra del sistema liberal.

El socialismo en contraposición del individualismo, nace también contra las injusticias reinantes en esa época, pretendiendo implantar una sociedad sin clases, con un mínimo de propiedad privada, contra la competencia. Corrientes que fueron llamadas de diversas maneras, de

acuerdo a su concepción filosófica: Socialismo de estado, científico cristiano, utópico, etc.

El socialismo es base filosófica del derecho del trabajo, pues históricamente "nuestro derecho es la respuesta dada por las masas a los responsables de la cuestión social, de donde toma su espíritu marcadamente reivindicativo"¹.

La estabilidad dentro de la esclavitud y la servidumbre no existía propiamente, ya que el trabajo estuvo degradado y al contrario la seguridad era para el señor esclavista o feudal, al contar con la fuente del trabajo que se ponía a su disposición.

En los periodos subsecuentes, tratando por todos los medios de dignificar el trabajo humano, en todo lo que fuera posible y nace el principio de estabilidad como muchos otros a favor de la clase obrera. En la actualidad la estabilidad es una garantía social, que se resume en lo expresado por nuestra legislación laboral mexicana: "El trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidades de quien lo presta y debe de efectuarse en ¹

¹ Ferrari Francisco de. Citado por Jorge N. Hirián "Aspectos de la Estabilidad en el empleo" Trabajo de investigación por Rodolfo A. Nápoli.

Ferrari Francisco de. Citado por Jorge N. Hiriám "Aspectos de la Estabilidad en el empleo" Trabajo de investigación por Rodolfo A. Nápoli.

condiciones que aseguren la vida, la salud y nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".²

A través del tiempo el trabajador ha actuado por su voluntad, pues es la libertad de trabajo una de las conquistas más difíciles y tardías de la humanidad y no solo en nuestro país sino a nivel mundial.

En la historia del trabajo encontrábamos la contraposición entre "STATUS Y CONTRATUS", como se veía en las fases económicas como la esclavitud en la que el trabajador no era propietario de si mismo, era tanto como un objeto sujeto a la apropiación de otras personas, y por tanto sin voz ni voto. En la servidumbre el trabajador pese a ser libre debía el trabajo a otro en virtud de una relación de vinculación personal o real, y en la libertad, la prestación de servicios era el objeto de una obligación asumida voluntariamente. Y podríamos decir que tanto en

² Ley Federal del Trabajo. Art.3.

épocas antiguas como en las actuales, se pueden encontrar situaciones
Ley Federal del Trabajo. Art.3.

laborales de esclavitud, servidumbre y libertad, con predominio parcial o total según la época. Por lo tanto es difícil esclarecer el régimen jurídico del trabajo, pues no se ofrece una historia real de dicho régimen.

En realidad las diferentes fases de los sistemas de trabajo ya sean jurídicos, técnicos, organizativos, etc., no son más que la manifestación de un sector particular o en concreto de la vida social.

En estructuras económico-sociales y en normas jurídicas, que se desenvuelven en un tiempo y en un orden concreto en el que hay a su vez instituciones, estructuras y normas que responden a otras ideas y creencias que en las diferentes líneas estructurales distintas y contrapuestas estarán en diferentes fases vitales: unas naciendo, otras consolidándose, otras aniquilándose o fosilizándose, pero todas ellas cuentan con una realidad y obligan a contar con ellas; así nuestro derecho del trabajo se ubicará dentro de esta premisa metodológica. Enfocando el estudio histórico-jurídico del trabajo a las grandes edades históricas y de acuerdo con los siguientes datos: Ideológicos (valoración del trabajo); Económicos (estructuras y formas organizativas de la producción);

Técnicos, a los estrictamente jurídicos; iniciaremos por el trabajo en la antigüedad:

1.2. LA EDAD ANTIGUA

La Edad Antigua abarca desde el nacimiento de Roma hasta la caída del imperio romano en esta época se encontraban los pueblos pastores y agricultores pero surge un nuevo elemento el “guerrero” que toma la dirección y control del trabajador.

Pero el trabajo continúa sin un afán ni esencia de lucro, pues el hogar primitivo tiene aspecto de verdadera fábrica que produce lo necesario para vivir, trabajando con todos sus miembros sin diferenciación.

Pero con el paso del tiempo nacen los grupos sociales y con ellos sus resultados que son el perfeccionamiento de sus armas primitivas y el nacimiento de profesiones y por consiguiente las clases sociales. Y surgen nuevos niveles entre ellos los “esclavos” que son los que van a realizar el trabajo y de ahí se afirma la separación de grupos sociales.

Para ubicar la situación del trabajador y del trabajo en esta época, podemos reglamentar sobre: braceros rurales, tanto niños como mujeres y obreros adultos.

Con el triunfo de sus armas, llevan los principios de su legislación a otros pueblos expandiéndose a Roma y es conocido por los hebreos. Siendo las Leyes del Rey de Babilonia, considerada como la primera Legislación en materia de Trabajo.

La concepción del trabajo en la antigüedad clásica es bien conocida por su aspecto negativo, pues como sabemos, la línea del pensamiento de Platón, Aristóteles, Jenofonte, Cicerón, Séneca, Tácito, era firme concluyendo que “La vida contemplativa, en ocio, eleva al hombre en su dignidad”, porque el cultivo o el ejercicio del espíritu le asemeja a los dioses cuya vida discurre sin trabajo, mientras que la actividad o acción (PRAXIS) en la que hay que ocuparse de las cosas útiles y sapor se bellas, es incompatible con el ocio, es negación de la contemplación y, por tanto envilece, y es así como un hombre libre no puede dedicarse a las ocupaciones materiales y simplemente utilitarias, ya que su destino es el cultivo o atención de la vida del espíritu y por tanto la necesidad de la existencia de esclavos que son seres de condición tal que el empleo de las fuerzas corporales es el mejor y único partido que puede sacarse de su ser o como lo manifestó Aristóteles: “la esclavitud es un estado natural” que es querida por la naturaleza de las cosas y así concluían en que para que los hombres naturalmente esclavos, es la esclavitud tan útil como justa;

aun que no todos los que eran esclavos debiesen serlo. Por lo anterior podemos ubicar al trabajo como el destino natural del esclavo, y recíprocamente el trabajo es un signo de esclavitud, que envilece a quien lo presta. Aquí hay una diferencia entre las personas que realizan el trabajo (esclavos), quienes lo dirigen (operarios) y quienes lo solicitan (empresarios).

La concepción griega del trabajo se mantuvo en Roma y siempre con desprecio hacia las personas vinculadas a la producción manual y al comercio en pequeña escala. Por tanto no se puede hablar de estabilidad pues aún cuando el prestador de servicios se encontraba de alguna manera seguro por tener techo donde dormir y alimentos, también tenía siempre la seguridad de que siempre sería humillado y envilecido.

1.3. LA EDAD MEDIA

En esta Edad, la sociedad registró dos líneas de desenvolvimiento distintos: La primera corresponde a la Sociedad Medieval como sociedad nueva de base familiar o trivial y que entronca con los últimos días del Imperio Romano. La segunda corriente histórico-social corresponde a la Sociedad Medieval en cuanto a que sobrepasa las circunstancias de la inseguridad, y sed aventura a vivir bajo incentivos hacia el bienestar y la propiedad.

La primera corriente trae consigo un fenómeno estático correspondiente a la primera fase del desarrollo de toda sociedad nueva porque la Edad Media tuvo varios renacimientos, y esto trajo como fruto al feudalismo como un movimiento social y surge el principio de AGRUPACIÓN Y AUTONOMIA, y por tanto el trabajo queda relegado a lo más denigrante.

En la segunda corriente donde se aventuran al futuro, la sociedad medieval de tipo burgués comercial o manufacturera y navegante que apunta hacia el renacimiento, tenderá a ser una sociedad móvil, abierta donde estará primero el "yo" y las vocaciones personales.

Así es como el trabajo queda sujeto a las diferentes épocas y en la primera etapa predomina el trabajo agrícola y como sistema la vinculación del trabajador (trabajo servil), y en la segunda etapa predominan el trabajo industrial y mercantil y, como sistema, el régimen gremial (trabajo libre en un oficio o profesión reglamentados).

1.4. EDAD MODERNA

En esta Edad es cuando se santificó y aprobó el esfuerzo como una especie de índice del valor espiritual, y el trabajo adquiere un profundo sentido religioso y llegó a convertirse en un deber moral, apareciendo como una obligación independientemente de que se disponga o no de recursos económicos suficientes para vivir desahogadamente.

El trabajo entonces aparece como un factor de producción. El éxito y la ganancia se impusieron al hombre como una exigencia, y la vieja economía de signo patrimonialista se disparó hacia la ganancia ilimitada, y la vida en general tiende a operar con independencia de los valores humanos o sociales y que da lugar a efectos importantes y de gran trascendencia como fueron: La disolución de los vínculos personales entre el amo y criado o entre patrono y auxiliar subordinado y con ella la

sustitución del trabajador por el trabajo como factor de producción; el trabajo pasa a ser una simple mercancía y en su retribución importa más la "equivalencia que la suficiencia"³. Y en el futuro vivir o sobrevivir será la responsabilidad del trabajador no de su patrono y su éxito o logro no podía confiarse al azar, al destino o gracia; sino que había de garantizar que resultado y el empeño económico se sometiese al cálculo racional y control mediante valoración abstracta rigurosa y cuantitativa de los medios y la consecuencia por tanto será la gran realización del mundo económico moderno: La empresa como unidad típica de producción en la cual se integran o intercambian factores deshumanizados, reducibles a número y que se expresan exclusivamente en dinero. Uno de esos factores será el trabajo no el trabajador, éste es libre y presta sus servicios libremente cuyas condiciones serán objetadas en su contratación. Y es así como nace la empresa marcándose el régimen capitalista y las relaciones contractuales de trabajo.

Pero como todo éste sistema tuvo su esplendor y llegó la decadencia y como primer síntoma encontramos la limitación a la libertad de trabajo, puesto que en la rama profesional u oficio la representaba y regulaba el gremio, fijaba el número de talleres u obradores, y dentro de cada taller el

³ Borrajo Dacruz, Derecho Español del Trabajo. Pag. 73.

número de colaboradores (oficiales y aprendices) exigiendo cuotas, condiciones personales, familiares, religiosas, de vecindad, etc., como vemos no era tomado como aprendiz un joven, judío, cristiano nuevo, negro, color amarillo, etc., y se llegó a tanto que se extendía hasta los hijos o aprendices de oficiales de otro gremio considerado como menos digno. Así para poder pertenecer a un gremio se tenían que aprobar varios trámites: Primero el aprendizaje en un taller autorizado por varios años; Segundo trabajar como oficial; Tercero pasar por exámenes para maestros con la realización de la llamada "obra maestra", y los correspondientes adornos como regalos al gremio y obsequios a los extraminadores, observándose la desigualdad y favoritismos existentes ya desde esa época. Estas limitaciones se extendieron a los extranjeros pues consideraban que perjudicaba a la clientela. Otra de las limitaciones se encontraba en la técnica de producción, puesto que también el gremio tenía a su cargo la policía industrial y vigilaba el cumplimiento de las instrucciones para la elaboración de los distintos artículos, ahogándose por lo tanto el espíritu de innovación. Y a tantos obstáculos se presentaron las consecuencias: En primer término las económicas como el estancamiento de la producción, y en segundo término la política que trataba de poner medidas parciales contra vagos y mendigos.

Y es por tanto consecuencia inmediata el desarrollo de una línea liberal, individualista y competitiva que reclamaba el espíritu nuevo y activista también propio de la época, entrando con lo anterior en una irreversible decadencia. En esta etapa típica del mercantilismo se manifiesta la Legislación de los pobres, formando así entidades de Asistencia y Previsión, lo que en la época medieval fue la cofradía y las hermandades de socorros mutuos que se extendían a profesionales, industriales, liberales; dotándolos de una especie de seguro contra la muerte y enfermedades.

1.5. EDAD CONTEMPORANEA

En esta época surge una separación entre los sistemas ideológicos y las estructuras políticas, económicas, sociales y jurídicas, consolidándose el credo liberal e individualista; pero el Derecho que triunfa está fuera de uso y lo más grave es que su falta de adecuación con la realidad social que tenía que regular, lo consideraba injusto. En 1874 el Derecho del Trabajo se reducía a la regulación de las relaciones del capital y del trabajo al libre juego de la voluntad autónoma de las partes.

Surge una etapa de crisis, lo que denuncia la contradicción entre el Derecho Oficial y el requerido o urgido por la sociedad. Se abre una segunda etapa en la que el derecho liberal e individualista del trabajo solo logra mantenerse a costa de una continúa revisión, hasta el año de 1919 que llega el momento decisivo del cambio que alcanzará proclamación en todo el mundo, dándose base a la sistematización y a la consolidación del "Derecho Nuevo". En esta etapa se le concede al trabajo un nuevo valor y libertad, y éste es la base de la regulación social, donde la autonomía de la voluntad suple y dignifica a la persona que vive de su propio esfuerzo, donde el contrato constituye la relación de trabajo pero con bases firmes que contienen un mínimo de garantías para los trabajadores protegiéndolos de abusos de aquellos que tienen el capital, donde se busca la seguridad presente y futura del trabajador y por ende su estabilidad en el trabajo para poder vivir tranquilo y mantener la paz social.

Es realmente hasta después de la segunda guerra mundial cuando nace la "estabilidad en el empleo", como una incesante lucha por seguir una seguridad tanto económica como social, en el momento inmediato y en los días venideros, para poder evitar la incertidumbre de su supervivencia.

En la actualidad se considera al trabajo por su propia naturaleza libre, en consecuencia la actividad de un hombre libre, y como principio general dueño de los productos del trabajo, lo mismo que la capacidad laboral son propiedad del sujeto que trabaja y nadie tiene derecho a apropiarse del trabajo de otro o a disponer de su capacidad laboral sin su consentimiento previo. Y cuando el trabajador cede su trabajo será en virtud de acto libre, normalmente un contrato que es precisamente un acuerdo de voluntades, con lo que la prestación del servicio es también voluntaria. El trabajador es libre para iniciar y finalizar su prestación. No sucedía así en la época medieval, donde se encontraba totalmente limitada la libertad de trabajo, por gremios de profesiones u oficios, que exigían condiciones generales de origen familiar.

La libertad de trabajo fue una libertad formal, con gran valor histórico y social, frente a la reglamentación gremial, pero no había logrado dar participación efectiva al empleo estable al hombre que no contaba con más medios de vida que su trabajo.

La relación individual quedó sometida a la autonomía de la voluntad de las partes, o sea acuerdo de las partes: Empresario y Trabajador, constituyendo un contrato y la relación que contenían las condiciones de trabajo. Actualmente esa autonomía de la voluntad quedó sometida por

parte del Estado a los empleadores, evitando así el abuso que sufrían los prestadores de servicios, con condiciones infrahumanas.

A medida que se establecían controles legales en la forma de prestación del trabajo, por la intervención de los organismos establecidos para la protección del empleo, se va perdiendo la libertad personal por la intervención estatal y por los contralores de las asociaciones profesionales. También por la orientación al aspecto social del trabajo, que de una actividad privativa y voluntaria va hacia el concepto del deber con tendencia a una obligación de tipo social.

El concepto de libertad, auspiciado por el humanismo protegido por derecho natural, se entiende como un beneficio otorgado al hombre: El derecho de libertad como una concesión, olvidando que el hombre es libre, entendiendo que la libertad es una cualidad intrínseca al individuo y que los demás hombres determinan conforme a los límites de su libertad.

La libertad como fundamento de un sistema jurídico ha encontrado oposición en la idea social y nos encontramos que la afirmación jurídica de índole individualista en la concepción del derecho de organización sindical es una característica de forma, textual que se contrapone a la naturaleza clásica y colectiva de tal derecho, un ejemplo claro lo

encontramos en la cláusula de exclusión en sus relaciones con el derecho de sindicalización y la libertad de afiliación sindical en México.

Aunque los derechos humanos (Derechos Individuales del hombre y Derechos Sociales del Trabajador) se proponen realizar el máximo de libertad para el trabajo, no es posible como dijimos anteriormente lo libre no va muchas veces con lo social.

En México el principio de libertad fue reconocido en nuestra Constitución de 1857 y pasó a la Carta Magna de Querétaro, la que en su artículo IV expreso: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode...", este fue el primer aspecto de la libertad, que significaba que cada hombre es libre para escoger el trabajo que más le guste o seleccione profesión según sus actitudes; era importante establecer esta libertad, pues en nuestro país como en muchos otros no era lícito que cualquier individuo profesare profesión u oficio que le ajustará a sus necesidades.

El artículo quinto párrafo tercero de nuestra Constitución nos dice que: "El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de su trabajo...".

Esta norma posee significado fundamental al estipular que la relación de trabajo no es, ni puede ser una enajenación de la persona y porque no podrá tener efecto la disminución o pérdida total de su libertad, sino todo lo contrario en toda relación de trabajo debe continuar siendo atributo esencial de la persona del trabajador. Es por ello que el hombre es libre para retirarse en cualquier tiempo de la empresa a la que presta sus servicios sin coacción alguna en su contra.

El hecho de que el trabajador se obligue a entregar su fuerza de trabajo no quiere decir que se le restrinja su libertad pues se considera como intocable. La Ley de 1931 contenía un artículo que la nueva Ley de 1970 reprodujo en la fracción III del artículo 134 que nos dice: "El trabajador debe de desempeñar el trabajo bajo la autoridad del patrono en todo lo concerniente al trabajo pero nunca más allá", de manera que las órdenes e instrucciones que se emitan sin relación con el trabajo para el cual fue contratado no tiene porque acatarlas.

Nuestra Ley tratando de ir más allá en su artículo tercero nos dice que el trabajo exige respeto para las libertades de quien lo presta; por lo tanto el trabajador podrá exigir respeto a este principio, y lo que es más deberá de hacerlo, porque quien no reclama, principia a adquirir el alma de esclavo.

Partiendo de lo anterior podríamos dar las siguientes características de estabilidad:

1.- Es un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues la Constitución lo marca en su artículo quinto.

2.- Es un deber para el patrono, porque las relaciones de trabajo basadas en un contrato que contienen las condiciones de la prestación de trabajo jamás deberán ser infringidas por el patrón.

3.- Otra de sus características es que está dirigido al presente y futuro, a la seguridad social con la finalidad inmediata del vivir hoy y después prepararse para vivir en la adversidad y en la vejez. Por lo tanto la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro.

4.- El trabajador contratado por obra determinada podrá continuar en su trabajo por todo el tiempo que subsista la materia objeto del contrato y percibir los beneficios consecuentes.

La situación jurídico-objetiva se crea entre un patrono por el simple hecho de la prestación del servicio que debe de persistir no dependiendo ya de la voluntad del empresario, sino de la existencia y libertad de la empresa.

Ahora bien la estabilidad como una institución peculiar del derecho del trabajo puede ser:

a) ABSOLUTA b) RELATIVA

Se habla de estabilidad absoluta cuando se le niega al patrono de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada, que debe de probarse ante las autoridades del trabajo, en caso de inconformidad del trabajador.

Se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono en grados variables a disolver la relación de trabajo, por un acto unilateral de voluntad mediante una indemnización, librándose así de la obligación de mantener al trabajador en la empresa.

La estabilidad absoluta, realmente aún no se logra, pues podría resultar contraria a la naturaleza de las cosas y podría conducir a la destrucción de los derechos humanos mismos que exigen derechos sociales, sino se llevará a cabo de manera adecuada.

La estabilidad absoluta en nuestro país existió hasta antes de la reforma de 1962, pues el patrón estaba obligado a reinstalar en cualquier caso de despido injustificado, es decir no se permitía hacer uso del régimen de indemnizaciones. Y podría volver a darse cuando el país se

encuentre desarrollado, tanto económicamente como culturalmente, es decir desenvuelto en un plano profesional.

Por lo anterior al citar el principio de estabilidad en el empleo no podemos dejar de señalar su fundamento legal basado en el artículo 123 constitucional fracción XXII que a la letra dice: 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 el contrato a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrón 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 patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él. Asimismo el artículo 48 señala que: El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le

reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

CAPITULO II

LEGISLACIÓN QUE PROTEGE EL TRABAJO DE LAS MUJERES DURANTE EL EMBARAZO

2.1. Artículo 4° Constitucional.

2.2. Artículo 123 Constitucional.

2.3 Ley Federal del Trabajo.

2.3.1 Regulación del Trabajo de las Mujeres (Artículos 164 a 172
L.F.T.)

2.1. ARTICULO 4 CONSTITUCIONAL

ART. 4.- "El varón y la mujer son iguales ante la Ley..."⁴

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

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

Es deber de los padres preservar el derecho de los menores a la satisfacción de las necesidades y a la salud física y mental. La Ley determinará los apoyos a la protección de los menores, a cargo de las instituciones públicas.

⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 82 Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1987. Pag.9.

La reforma de diciembre de 1974. estableció que el hombre y la mujer son iguales ante la Ley, la doctrina considera injustificada esta reforma en virtud de que la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer ha existido en México desde hace varios lustros. En efecto, desde el punto de vista civil, político, administrativo y cultural, la mujer ha tenido los mismos derechos y obligaciones que el varón, bastando la simple lectura de diferentes ordenamientos concernientes a dicha materia para corroborar este acierto. Los juristas argumentan que estrictamente no había necesidad de subrayarlo. Cuando se deduce de lo dispuesto por el artículo 1º del mismo texto. Posiblemente se ha deseado fortalecer —en artículo expreso— una igualdad genéricamente ya enunciada, en virtud del deseo de nuestra cultura actual de que se superen las discriminaciones establecidas en la legislación ordinaria, con frecuentes menciones de diverso tratamiento a seres humanos, por el solo hecho de pertenecer a uno u otro sexo. Sin embargo dichas discriminaciones siguen prevaleciendo en diferentes aspectos de la esfera nacional.

Emilio Rabasa opina que es verdad que antes de la reforma las leyes se aplicaban por igual a una y otro, pero existían algunas excepciones, sobre todo en materia civil y laboral, producto de la tradición que estimaba a la mujer un ser más débil, más impreparado y, por lo tanto,

requerido de mayor protección, motivos por los cuales, en ciertos casos, la ley prohibía llevar a cabo algunos actos de especial importancia por los alcances que pudieran tener, fueron decreciendo con los años. Pero todavía existían en nuestro derecho al comenzar la década de los setenta, por lo cual, en parte porque la mujer en México hacia ya algunos decenios había comenzado a trabajar fuera de su hogar y se preparaba, cada vez en número elevado, en los sistemas educativos del país y en parte también porque esa aspiración femenina de igualdad en todos los quehaceres humanos fue una corriente que se manifestó en el ámbito internacional y culminó en acciones dirigidas por la ONU, que explica la contundente afirmación de igualdad ante la ley con la que se inicia este artículo.

2.2. ARTÍCULO 123

Art. 123.- "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley..."³

Este artículo se refiere a la protección laboral y a la seguridad social de la mujer, dicho artículo entre otras cosas dispone que quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres embarazadas, entre otros derechos, sin embargo este punto se retomará más adelante con mayor profundidad.

La relevancia que tiene el artículo 123, es que los derechos sociales que consagra le dieron a nuestra Carta Magna el carácter de primera Constitución en el mundo en tutelar a un sector de la sociedad –los trabajadores- incluyendo a las mujeres que a cambio de un salario prestan un servicio personal y subordinado.

La Constitución es la base medular de todo el sistema jurídico-mexicano y de la cual emanan las leyes secundarias, la primera establece la igualdad entre el hombre y la mujer ya que los mismos se garantizan

³ Ibid. Constitución pags.104 y 105.

en primer lugar por la Carta Magna y por las diversas legislaciones de las diversas ramas del derecho.

El artículo 123 Constitucional comprende dos partes, en la primera se reglamentan las relaciones laborales entre los trabajadores y patrones, y la segunda se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen entre los poderes de la Unión o el Gobierno del D.F. y los servidores públicos. La Ley reglamentaria del apartado A) es la Ley Federal del Trabajo, y la del apartado B) la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Así tenemos que según el artículo 123 Fracción V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para la 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 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.

Esta fracción protege a la mujer trabajadora únicamente durante el embarazo y no antes, sin embargo dada su función procreadora deben prevenirse los cuidados a la salud de ésta antes del embarazo.

Y por otra parte la fracción VII del artículo 123 Constitucional menciona: Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad, desprendiéndose de esta fracción que no existe ninguna discriminación a la mujer ya que si realiza el mismo trabajo que el varón, le corresponde un salario igual, aunque en la práctica no sucede así, vemos que aquí se consagra de igual forma lo estipulado por el artículo 4º Constitucional en cuanto a la igualdad entre el hombre y la mujer. De igual forma se relaciona con los tratados internacionales celebrados entre México, ante la OIT referente a este mismo punto. Así el Constituyente previó la explotación del trabajo de la mujer por eso estableció esta fracción.

2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

2.3.1. REGULACION DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

En la conciencia de los constituyentes bullan los principios en torno al trabajo de las mujeres anteriores a 1910. Era preciso, se decía, limitar su

trabajo para conservar al vigor físico, a fin de que fueran aptas para la maternidad y por otra parte, convenía defender a la familia, su moralidad y su buenas costumbres, evitando que permanecieran fuera de sus casas durante la noche.

Por lo tanto se mantuvieron las prohibiciones del trabajo en labores peligrosas o insalubres, el trabajo nocturno industrial y el comercial después de las diez de la noche, se prohibía que realizarán los trabajos que requerían un esfuerzo físico considerable, también se incluyó la prohibición de que trabajaran en expendios de bebidas embriagantes de consumo industrial. A este respecto, la Exposición de motivos del último de los proyectos, expresa: "Ninguna disposición de la reglamentación del trabajo es menos discutible que la que organiza el trabajo de las mujeres y de los niños dentro de las condiciones más leves y mejor protegidas que las que rigen para el trabajo de los hombres. Los intereses de la especie se imponen en este punto sobre cualquiera otra consideración egoísta o cualquier interés transitorio".

En cuanto a la capacidad de la mujer para prestar un trabajo el artículo 21 de la citada ley disponía que la mujer casada no necesitaría consentimiento de su marido para celebrar el contrato de trabajo, ni para ejercitar los derechos que de él deriven.

Respecto a la igualdad del hombre y la mujer, el maestro Mario de la Cueva expone: Que la pretendida inferioridad de la mujer, simple consecuencia de una preparación inadecuada, es perjuicio y un mito.

Ante la circunstancia de que las mujeres estudiantes se desempeñaban al mismo nivel que los varones en la Universidad Nacional Autónoma de México y el Instituto Politécnico Nacional en los años sesenta, la Comisión redactora del proyecto de reformas de la ley de 1931 sintió que el derecho del trabajo traicionaría sus ideales sino se consignaba en forma clara y sin ninguna ambigüedad y sí, en cambio con lealtad, los derechos plenos de las mujeres, idénticos a los de los hombres ya que no podía cerrárseles la vida profesional. Y apareció en su mente una idea que les dijo que el derecho del trabajo no es, ni puede ser, un estatuto creador de privilegios o beneficios del hombre en contra de la mujer, cada uno de los sexos debe tener las puertas abiertas para buscar en la vida social a fin de mostrar la medida en que puede servir a la sociedad y a la humanidad.

Con apoyo en esas ideas, la Comisión reunió en un título nuevo, artículos 106 a 110 disposiciones diversas de la ley de 1931 y en el primero de ellos dijo que las mujeres disfrutaban de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Entre los derechos que destacan era que la mujer no podía prestar servicios extraordinarios y en caso de que lo hiciera, los mismos se le pagarían con un 200% más de salario correspondiente a la jornada extraordinaria, se protegió el embarazo de la mujer, prohibiendo, en dicho estado el desempeño de trabajos peligrosos para su salud o la del producto, se le concedió un descanso obligatorio de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, prorrogables en caso necesario y con goce de sueldo, se estableció el goce de dos descansos diarios de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, se estipuló el derecho a conservar su puesto anterior de no haber transcurrido más de un año de la fecha del parto así como el derecho a computar para los efectos de la antigüedad los efectos de descanso pre y postnatales.

En la ley de 1970 José Dávalos expone: Que se conservan en general las disposiciones mencionadas con anterioridad y se hace hincapié en la igualdad de los derechos y obligaciones del hombre y la mujer, con la aclaración de que las modalidades consignadas en el propio ordenamiento no implican reconocimiento alguno a una desigualdad, sino sólo en ánimo de proteger a la mujer en su función reproductora.

En el año de 1974 se reformo el artículo 4º Constitucional el cual consagró la igualdad jurídica del hombre y la mujer.

Con base en esta reforma se suprimió la prohibición de que las mujeres realizaran labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial y trabajos en establecimientos comerciales después de las diez de la noche y la prohibición de que las mujeres trabajaran horas extraordinarias.

Se desprende de estas reformas el afán de considerar al hombre y la mujer en un plano de igualdad, de situarlos en un mismo nivel, sólo hay protección especial a la mujer en su calidad de madre, por el cuidado que se debe a la mujer en su calidad de madre y a la del producto.

El panorama general descrito anteriormente puede fácilmente observarse en el Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo, que en sus artículos 164 a 172 establece las diversas normas protectoras de las mujeres trabajadoras, estableciendo que las disposiciones de este capítulo son tendientes a la protección de la maternidad.

El artículo 164 establece el principio de igualdad jurídica entre el hombre y la mujer al determinar que ambos disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones.

A partir del artículo 165 están las normas protectoras de la maternidad, con excepción del artículo 167 que define cuales son las labores insalubres y peligrosas. Los artículos 171 y 172 consignan la

obligación por parte del Seguro Social de establecer guarderías infantiles, y de las empresas de proporcionar los asientos o sillas para las madres trabajadoras.

Las disposiciones en cuanto a la igualdad entre el hombre y la mujer trabajadora que se encuentran en la Ley Federal del Trabajo son.

a).- El artículo 3° dice que no pueden establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de su sexo.

b).- En el artículo 164 se dio un paso más a la igualdad estableciéndose que las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. Así se llegó a la igualdad de los sexos, en una ratificación de la tesis de que el estatuto del trabajo no tiene como fin crear desigualdades.

c).- El artículo 56 prevé que en las condiciones de trabajo no se pueden establecer diferencias por motivo de sexo, así este precepto establece la igualdad plena de los sexos en la relación trabajo-capital.

La exposición de motivos consagró en un párrafo magnífico, la victoria final del principio de igualdad: "El artículo 165 significa que las limitaciones al trabajo de las mujeres no se refieren a la mujer como ser humano, sino a la mujer en cuanto cumple la función de la maternidad". Y a fin de precisar aún más la idea ejemplificó con el concepto de labores

peligrosas e insalubres "Las labores que lo son en sí mismas, pero cuya peligrosidad o insalubridad pueden afectar por igual a los hombres y a las mujeres, no serán tomadas en consideración".

También la Comisión dijo que la prohibición de las labores peligrosas para las mujeres que desempeñan cargos directivos o posean un grado universitario o técnico o la experiencia para desempeñar los trabajos, o cuando se haya adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud, a juicio de la autoridad competente.

Como vemos la protección de los derechos de las mujeres existe únicamente una diferencia de cuando la mujer está embarazada ya que las demás disposiciones se encuentran en igualdad de condiciones que con el varón, no obstante que a nivel constitucional como en la Ley Federal del Trabajo existen disposiciones en las cuales se consagra la igualdad entre el hombre y la mujer en la práctica se siguen dando las violaciones a dichos preceptos, y por tanto a los derechos humanos.

CAPITULO III

**ORGANIZACIONES ENCARGADAS DE LA PROTECCION DE
LA MUJER DURANTE EL EMBARAZO**

3.1. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

3.2. COMISION NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.

3.1. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Durante el siglo XIX se iniciaron los esfuerzos encaminados a lograr la protección de los trabajadores que vinieron a surgir como clase social bien definida, a resultas del fenómeno de la industrialización y particularmente a partir de la llamada fase fabril. Esta protección se hizo necesaria por la aflictiva situación que aquellos sufrían al verse obligados a laborar por largas jornadas en condiciones de higiene deplorables, a cambio de un salario irrisorio, todo lo cual los condenaba a una vida infrahumana. Sin desconocer la existencia de los antecedentes que se remontan a 1818 cuando Roberto Owen el insigne inglés presentó los dos memoranda, pero el acto mismo de creación de la Organización Internacional del Trabajo no constituye una partogénesis, sino que en su articulación final es el resultado de un proceso desarrollado a partir de 1914, cuando se inicia la Primera Guerra Mundial.

Durante el curso de la guerra, organizaciones obreras de diferentes países vinieron manifestando la idea de la futura Conferencia de Paz que debería de referirse expresamente a la protección de los trabajadores. Así lo propuso la Federación Americana del Trabajo en septiembre de 1914 y

la Conferencia Sindicalista Interaliada, realizada en Leeds, Inglaterra en 1916.

La reunión de 1914 de la AFL (Federación Americana del Trabajo), celebrada en Filadelfia, Estados Unidos resolvió reclamar que los representantes de los trabajadores organizados de los diferentes países se congregarán al mismo tiempo y en el mismo lugar, que la Conferencia de Paz, a fin de presentar propuestas y de tomar las medidas necesarias para el establecimiento de las relaciones fraternales y la protección de los intereses de los trabajadores y de contribuir para asentar las bases de una paz duradera.

La Conferencia de Leeds auspiciada conjuntamente con los movimientos obreros de Francia y Gran Bretaña y con las participaciones de las delegaciones de Bélgica e Italia, trato la conveniencia de que el Tratado de la Paz incluyera ciertas garantías para los trabajadores, en lo referente a la jornada de trabajo, la seguridad social y la seguridad en el trabajo. También reclamaba la creación de una comisión internacional que vigilara la aplicación de estas disposiciones y organizara futuras conferencias internacionales en las que pudiera ampliarse la gama de normas internacionales del trabajo.

Aunque no faltaron algunas críticas a las propuestas de los trabajadores, de una u otra manera las asociaciones de éstos, se mostraron inequívocamente inclinadas al ejercicio de una acción enérgica, tendiente a crear normas internacionales de trabajo y, así mismo, un organismo rector y organizador del movimiento internacional, destinado a elevar las condiciones de vida de los trabajadores y de la prestación de servicios.

La entrada de los Estados Unidos a la guerra, hacia 1917, vino a reforzar las propuestas de la Federación Americana del Trabajo, que ese mismo año se dirigió al presidente Wilson para que gestionará que en la comisión encargada de tratar la paz, se incluyeran delegados trabajadores; otro tanto se solicitó por la Unión Católica Internacional del Congreso de Zurich Suiza, Reunido también en 1917.

En octubre del repetido año de 1917, una conferencia celebrada en Berna reunió a representantes de organizaciones obreras tanto de los países beligerantes como de los neutrales, en esta oportunidad se plantearon reivindicaciones sustancialmente iguales a las de Leeds, solicitándose además que el Tratado de Paz reconociera a la Asociación Internacional para la protección Legal de los Trabajadores, como el órgano de aplicación y desarrollo de la legislación Internacional del Trabajo y que la futura Oficina Internacional del Trabajo tuviera entre

sus funciones las de investigación y compilación de estadísticas, control de aplicación de los convenios internacionales y, además convocara a congresos con miras a desarrollar la legislación social.

Paulatinamente se fue acercando la conclusión de la Primera Guerra Mundial y previendo que en breve había de firmarse el Tratado de Paz, las organizaciones de trabajadores redoblaron sus actividades. Dos conferencias en febrero y en septiembre de 1918, tuvieron lugar en Londres; en ellas los representantes de las potencias aliadas formularon la reclamación de que estuvieran representados los trabajadores en la Conferencia de Paz y pugnaron porque se celebrarán contemporáneamente una conferencia mundial del trabajo y del socialismo. En la última de las reuniones citadas se adoptaron ciertos principios, de los que se abrigó la intención de que fueran insertados en el Tratado de Paz como "Carta Internacional del Trabajo", algunos de ellos en efecto trascendieron a las disposiciones que después originarían la Organización Internacional del Trabajo.

La Conferencia de preliminares de la paz en su primera reunión acordó nombrar a una comisión que habría de encargarse de la cuestión relativa a la creación de una legislación internación al del trabajo.

La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo se integró por 15 miembros a razón de dos delegados por cada una de las cinco potencias aliadas y asociadas y cinco para el conjunto de las veintiún potencias con intereses limitados, quienes a su vez eligieron a dos delegados.

Fue designado presidente Samuel Gompers, quien ostentaba el mismo cargo en la Federación Americana del Trabajo, lo que representa especial relevancia porque, por primera vez en una conferencia diplomática figuraron representantes del mundo del trabajo.

Al comienzo de sus labores hubo consenso en la Comisión acerca de que, para los que resultaran provechosos, habrían de sentarse tres premisas fundamentales: La primera, que era necesario establecer un cuadro institucional permanente para la reglamentación internacional del trabajo. La segunda que era preciso consagrar el principio de la participación (colaboración de trabajadores, empleadores y representantes gubernamentales) La tercera que el mecanismo instaurado permitiera la adopción de convenios internacionales obligatorios.

Entre el primero de febrero y el 24 de marzo de 1919, la Comisión celebró 35 sesiones y esto sirvió de base para el desarrollo de las discusiones presentadas por la delegación británica, que incluía además

del preámbulo que justificaba y señalaba los objetivos que perseguía una organización permanente del trabajo, el desarrollo relativo al funcionamiento de ésta y los instrumentos que adoptaría.

Las discusiones versaron sobre los puntos contenidos en el proyecto, pero además, esto debe de hacerse notar muy especialmente respecto de las cláusulas de fondo a las que podría dar cabida en el Tratado de Paz.

El texto finalmente se redactó; pasó a ser la parte XIII del Tratado de Versalles, creadora de la Organización Internacional del Trabajo, y de la mayoría de las disposiciones que incorporó a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que mantiene en mucho su vigencia.

El tratado de Versalles se integra de 440 artículos separados en quince partes. La parte XIII, intitulada simplemente "Trabajo", que abarca de los artículos 387 a 427, es calificada como uno de los capítulos más fecundos del Derecho Internacional Social.

La parte XIII se inicia con un preámbulo en el que, entre otras importantes cuestiones, debe destacarse las aseveraciones siguientes: 1.- Se estima que la paz sólo puede fincarse en la justicia. 2.- Es urgente mejorar las condiciones de trabajo, regulando lo relativo a las horas de desempeño de éste; la duración máxima de la jornada y semanas

laborales; el reclutamiento de la mano de obra; la lucha contra el paro forzoso; el pago de un salario suficiente; la protección del trabajador contra los riesgos profesionales; la protección específica de los niños, los adolescentes y las mujeres; la instauración de pensiones de invalidez o de vejez; la defensa de los trabajadores ocupados en el extranjero; la garantía de libertad de asociación; la capacitación profesional y otras medidas semejantes. 3. -Que constituye un obstáculo para la acción de las demás naciones que pretenden mejorar la condición de los trabajadores, el hecho de que alguna de ellas adopte un régimen de trabajo realmente humano.

La creación de la organización permanente que habría de velar por la realización del programa concretado en el preámbulo, es decretada por el artículo 387; los artículos 388 y 389 regulan lo relacionado a la composición de la organización que comprende básicamente la Conferencia Internacional del Trabajo, la Oficina Internacional del Trabajo y el Consejo de administración. Muy importante es el artículo 427 que ofrece una similitud con el artículo 123 Constitucional mexicano.

La iniciación de labores de la O.I.T. fue fijada el 29 de noviembre de 1919 en Washintong, U.S.A. en un clima de incertidumbre, determinado

por el hecho fundamental de que el Tratado de Paz había de servir de base a aquella, aún no-entrada en vigor, pues para su ratificación faltaba el acuerdo de algunos Estados, que argumentando diversas razones, se manifestaban renuentes a ella en la parte relativa al trabajo.

Además, la ratificación del Trabajo por parte de los Estados Unidos, continuaba debatiéndose acaloradamente en el senado de ese país.

Pero las reclamaciones de las organizaciones de los trabajadores eran apremiantes y no permitían postergación alguna, principalmente las que discutían por que en el propio Tratado de la Paz se consagraran reivindicaciones sociales de la clase trabajadora. El Comité encargado de la organización de la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, sometió cada una de las cinco cuestiones incluidas en el orden del día, a los 45 gobiernos mencionados en el Pacto de la Sociedad de la Naciones, cuyas respuestas fueron objeto de informes detallados referentes a la legislación existente y a la actitud adoptada por aquellos, en torno a cada una de las cuestiones planteadas. Además el propio comité elaboró los primeros proyectos de convenios y recomendaciones, que se propuso sirvieran de base a las discusiones de la Conferencia.

La Conferencia se reunió bajo la presidencia de W.B. Wilson, congregando las representaciones de 40 países. Poco después de

inaugurada la Conferencia, Alemania y Austria se incorporaron a ella. Habiéndose admitido la participación de los grupos de empleadores y de trabajadores, encontramos la raíz misma de la Organización Internacional del Trabajo la instauración del tripartismo, que constituyen uno de los principios básicos de este organismo.

La Organización Internacional del Trabajo significó en su origen, la respuesta de los países capitalistas a la revolución socialista que había triunfado apenas en 1918. El socialismo como régimen de gobierno que lleva a los trabajadores al poder, entrañaba la desaparición de la lucha de clases por el medio más radical: simplemente la supresión irremisible de una de ellas. No se puede contender sin rival, obviamente. Algunos de los partidos socialistas europeos se habían fortalecido y amenazaban con hacerse del poder para crear Estados Proletarios; era pues preciso para las clases capitalistas hacer concesiones para armonizar sus intereses. Pero ningún Estado parecía inclinado a modificar su estructura o permitir que se alterara el balance de fuerzas, pues cada uno de ellos era claramente protector de un capitalismo nacional más o menos consolidado y pronto a la expansión, resultaba así preciso que los Estados se reunieran para hacer concesiones análogas a los trabajadores y de este modo se uniformaran en el punto de partida de la competencia comercial

internacional, que habían de empeñarse posteriormente. Uno de los principales promotores de ello fue Estados Unidos de Norteamérica que contrastadamente sólo ha ratificado a la fecha 7 convenios de la O.I.T.

Como se puede observar la formación de la Organización Internacional del Trabajo permitió que se formara una organización mundial donde se encontrarían concentrados los países y dentro de ella se resolvieran pacíficamente las controversias laborales. Gobiernos, Patrones y trabajadores buscando el fin único de justicia y libertad.

AUTORIDAD EN LA O.I.T.

La Organización Internacional del Trabajo es una institución intergubernamental que promueve la justicia social y con ella aporta su contribución al establecimiento de la paz universal y duradera. La O.I.T., existe desde hace más de 50 años. Mediante su acción internacional tiende a mejorar las condiciones de trabajo y a elevar el nivel de vida de los pueblos en el mundo.

La O.I.T., ocupa una posición única entre las instituciones intergubernamentales, pues, en su seno, los representantes de los

trabajadores, en colaboración con los gobiernos, participan de la formulación de su política y en la obtención de sus resoluciones.

Desde su fundación fueron los Estados signatarios del tratado de Versalles y los que incorporaron después a la Sociedad o Liga de las Naciones. Ahora son miembros los Estados que lo eran el 1° de noviembre de 1945 y los que habiendo ingresado después a las Naciones Unidas, han comunicado su decisión al director general. También pueden serlo los Estados que la Conferencia General acepte por el voto de 2/3 de sus delegados presentes, incluidos los 2/3 de los gubernamentales.

La Organización Internacional del Trabajo no corresponde a las organizaciones internacionales de tipo político, sino que su naturaleza técnica cuenta con los órganos ya característicos de las instituciones especializadas, es decir una Asamblea General, un Consejo de Administración y una Oficina Internacional que constituye una Secretaría muy importante.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Conferencia Internacional del Trabajo es el órgano principal de la O.I.T., y quien toma las decisiones sobre la política general de la organización, es el órgano deliberativo supremo de la O.I.T.

La Conferencia General debe reunirse cuando menos una vez al año y, además cuantas veces lo estime necesario y se integra con las representaciones de cada uno de los países miembros, que se componen con cuatro delegados, de los cuales dos son del gobierno y los otros dos respectivamente de los empleadores y de los trabajadores.

Lo singular de esta composición, que constituyó una novedad a la fundación de la O.I.T., y, a la fecha permanece siéndolo, es el tripartismo, es decir que no da lugar a una reunión de Estados sino a una típicamente laboral, en la medida que también concurren a ella los factores de la producción, patrones y trabajadores en condiciones de igualdad, dialogan y debaten con los representantes gubernamentales la adopción de decisiones.

La Conferencia se compone de cuatro miembros; de ellos dos gubernamentales designados por el país miembro sin mayores requisitos, en tanto que los no gubernamentales deben nombrarse por el gobierno de

acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de empleadores o de trabajadores, según el caso, siempre que tales organizaciones existan en el país de que se trate.

Cada delegado posee un derecho de voz y de voto individual, en el caso de que uno de los delegados no gubernamentales no haya sido designado por el país miembro o la conferencia haya rechazado su admisión, el otro delegado no gubernamental tiene el derecho de participar en los debates pero se les niega el derecho a votar. Cada delegado puede auxiliarse hasta de dos consejeros técnicos, uno de los cuales debe ser mujer, si se discuten casos relacionados.

La Conferencia puede verificar los poderes de los delegados y por mayoría de dos tercios de los votos de los que éstos estén presentes, rechazar la admisión de cualquier delegado o consejero técnico de quién no haya sido designado debidamente.

La Conferencia nombra un presidente y tres vicepresidentes, de estos últimos uno será delegado gubernamental, otro empleador y otro trabajador.

Diversas funciones corresponden a la Conferencia, entre ellas: fija las políticas de administración y recaudación; aprueba el presupuesto de la Organización Internacional del Trabajo; aprueba el programa de

organización; adopta las resoluciones que servirán para determinar las directrices de la política general y las actividades futuras de la O.I.T. Su función primordial es la de constituir un foro para discutir temas laborales, de los que habrán de surgir convenios y recomendaciones.

Las decisiones de la Conferencia deben adoptarse por simple mayoría de votos emitidos por los delegados presentes, excepto en aquellos casos en que se requiera por la Constitución, un convenio u otro instrumento, mayor número de votos. Ninguna votación es válida si el total de votos es inferior a la mitad del número de los delegados presentes.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El Consejo de Administración ha sido calificado como el órgano ejecutivo de la O.I.T., o bien el órgano administrativo de ella y está sujeto a los mismos principios que rigen a la Conferencia Internacional del Trabajo.

El Consejo de Administración está compuesto de 56 personas, de los cuales 28 son representantes gubernamentales, catorce lo son de los trabajadores y los catorce restantes de los empleadores.

El Consejo de Administración establece el temario de la Conferencia y demás reuniones de la O.I.T., toma nota de las decisiones que éstas adoptan y resuelve el curso que debe dárseles. Nombra al director General y dirige las actividades de la oficina internacional.

Creemos que tiene gran importancia este órgano, pues es en donde se catalizan las actividades de la Organización Internacional del Trabajo.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Oficina Internacional del Trabajo constituye la secretaría permanente de la Organización, su sede se encuentra en Ginebra, Suiza.

La Oficina está presidida por un Director General, que como ya dijimos, designa el Consejo de Administración, ante quien es responsable del desarrollo de las labores de la primera. Al Director General le corresponde elegir el personal con quién llevara a cabo las labores de la oficina, a lo que debe proceder de acuerdo a las reglas que fije el Consejo de Administración, haciendo recaer los nombramientos relativos, si ello es compatible con la eficacia de las labores, en personas de diversas nacionalidades, de las que algunas deberán ser mujeres.

Existe una marcada preocupación por mantener la independencia y neutralidad en toda la actuación de la Oficina Internacional del Trabajo. De ahí que la constitución de la O.I.T., establezca categóricamente que las funciones del Director General y del personal, serán de carácter exclusivamente internacional y que en el desarrollo de ellas no solicitarán ni aceptarán instrucciones de ningún gobierno u autoridad ajena a la Organización.

Las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo, estas son detalladas en la constitución de la O.I.T. La acción de la Oficina se contrae principalmente a la preparación técnica de las actividades que desarrollará la Conferencia Internacional y el Consejo de Administración principalmente el estudio de la adopción de convenios internacionales.

Creemos que la fuerza incomparable que tiene la Organización Internacional del Trabajo se basa en el sistema tripartito que permite que los trabajadores y empleadores en igualdad a los gobiernos participen en los debates y decisiones. Esto es lo que se pensó, cuando se creó la organización Internacional del Trabajo pero vemos que en nuestro país los trabajadores nunca intervienen en estas cuestiones.

FINALIDAD DE LA O.I.T.

La Organización Internacional del Trabajo tiene la facultad de exigir de los gobiernos someter a consideración de sus órganos constitucionales competentes ciertos textos concernientes al trabajo.

Tiene como finalidad principal la de control, tiene un mecanismo por el cual obliga al cumplimiento de las obligaciones contraídas por los Estados.

La actividad normativa de la Organización ha sido el motivo de su creación y constituye no sólo su característica principal sino su razón de ser permanentemente. Tiene por objeto señalar los lineamientos de la evolución social para los países y constituye el marco de referencia ineludible de la cooperación técnica que ofrece a éstos.

Durante toda la época anterior a la segunda guerra mundial las normas de la O.I.T., tendieron a solucionar los problemas más alucinantes en el campo laboral, fijando las bases mínimas a las legislaciones para evitar las injusticias sociales más notorias. Fueron normas de sostén para las leyes nacionales, que avanzaban inspirándose en las tendencias internacionales reflejadas por la O.I.T..

El sistema normativo de la Organización promovía una progresión homogénea del derecho social, abriendo nuevos cauces sobre la base de

los primeros avances que realizaban ciertas legislaciones más adelantadas. El Derecho Internacional del Trabajo constituía simultáneamente el apoyo y el eco de las legislaciones nacionales en el campo del Derecho del Trabajo Clásico.

Las normas de la O.I.T. tendieron a cubrir no sólo el derecho laboral tradicional, sino abarcar cuestiones de primordial importancia en el campo de derechos humanos, el empleo, las condiciones de vida, el desarrollo y el bienestar social.

En cumplimiento al nuevo mandato recibido por la organización se adoptaron normas sobre los diversos aspectos de la libertad sindical y los derechos sindicales, la abolición del trabajo forzoso, la política de empleo, el desarrollo de los recursos humanos, la terminación de la relación de trabajo, la seguridad social en sus diversas ramas, los trabajadores migrantes, las poblaciones indigentes, la gente del mar, etc.

La denominación de las normas internacionales del trabajo se refieren sobre todo a dos instrumentos principales elaborados y adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, es decir, los convenios y recomendaciones creando obligaciones genéricas previstas en la Constitución de los Estados miembros.

La Cooperación Técnica empezó a expandirse de manera notable a partir de 1950, con la progresiva aparición de nuevos países en vías de desarrollo y la conciencia que su había formado a nivel internacional de la necesidad de colaboración de carácter técnico organizacional y financiero para contribuir al desarrollo económico y social de los pueblos. La cooperación técnica es concedida a petición del país interesado, y se realiza con su colaboración.

Investigaciones y estudios; están destinados gran parte a servir de base para su labor normativa y de cooperación técnica, así como de difundir informaciones y conocimientos relativos a los problemas sociales y económicos que se presentan en el mundo de rápida evolución. La elaboración de normas internacionales que se realizan a estos efectos.

En el preámbulo de la Constitución de la O.I.T., pueden advertirse catálogos de fines a alcanzar por ésta como la justificación de su misma existencia; estos fines han sido en cierto modo ampliados por la Declaración de Filadelfia, adoptada por la Organización en el año 1944 con motivo de su XXVI sesión. En dicha declaración tras reiterar los principios y objetivos en que la O.I.T., se fundamenta para su actuación. Se propusieron de la siguiente manera:

- 1.- Plena ocupación y elevación del nivel de vida.

2.- Orientación profesional adecuada y empleo de acuerdo con las aptitudes de cada uno, acudiendo para ello incluso a traslados de trabajadores y migraciones de mano de obra.

3.- Participación equitativa de todos en los frutos del trabajo, salario mínimo vital y disfrute de la mejora conseguida en las condiciones laborales.

4.- Reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y cooperación de trabajadores y empresarios en el mejoramiento continuo de la organización de la producción.

5.- Protección de la infancia y la maternidad.

6.- Nivel adecuado de alimentación, vivienda y medios de recreo y cultura, garantía de igualdad de oportunidades en los campos educativo y profesional.

3.2. COMISION NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Desde que México surgió como nación libre y soberana, su carta Magna contenía un completo y amplio tratado de garantías individuales que es motivo de admiración de varios países. Sin embargo, siempre se ha reconocido que los abusos de la autoridad han sido constantes en la

sociedad mexicana. Ante tal panorama, el pueblo mexicano comenzó a proponer deferentes estrategias para detener tal abuso de autoridad, hasta que el 5 de junio de 1990 fue creada por decreto presidencial la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), encontrándose desde entonces adscrita a la Secretaría de Gobernación.

Como se asentó en su fundación la Comisión es el organismo responsable de conocer y vigilar el cumplimiento de la política nacional en materia de respeto y defensa de los derechos humanos de todos los ciudadanos mexicanos. El procedimiento de la Comisión en casos de violación, será la de recibir denuncias, se abrirá un expediente, se pedirán informes a las autoridades correspondientes, se analizarán las pruebas y de acuerdo a ellas, formularán un dictamen objetivo y ponderando con las recomendaciones y observaciones del caso.

En la actualidad es incuestionable que la defensa de los Derechos Humanos es una demanda supranacional, ya que son conquistas de carácter universal que pretenden sustentar las relaciones políticas y sociales de los ciudadanos y autoridades.

En otra parte se apuntó que la indiferencia ante la violación de los derechos humanos aísla al Estado de la sociedad civil, provoca descontento y hostilidades. La rápida atención a todo lo que signifique

quebrantamiento de la ley, es necesidad inaplazable del quehacer político. En suma, se admitió que nada corrompe más las relaciones entre los gobernantes y gobernados, como una administración tardía y parcial de la justicia. Hoy, como nunca antes, los derechos humanos han alcanzado una importancia extraordinaria. Basta sólo atender a la prensa nacional o extranjera, para poder ser testigos del gran interés y la gran importancia que han adquirido los derechos de los ciudadanos; pues los medios de comunicación subrayan diariamente noticias sobre actos que los niegan o los menosprecian. Se reconoce que los derechos humanos que la Constitución Política consagra son el límite natural y obligado para la acción encomendada al Estado; rebasar dicho límite es profanar la ley, es atentar contra el Estado de Derecho. Cuando los gobiernos olvidan sus obligaciones constitucionales de respetar los derechos humanos que tienen sus gobernados, se atenta contra los principios que fundamentan a las naciones libres y soberanas, y dañan el desarrollo ordenado de la sociedad.

Desde su origen, la teoría de los derechos humanos ha sido creada para hacerse valer ante y frente al Estado. En todo país libre sus habitantes deben contar con recursos y medios legales que los protejan y amparen contra actos de las autoridades públicas que amenacen o violen

sus derechos que la ley les reconoce. Todo lo anterior no es una exageración, pues las autoridades mexicanas siempre han dado por asentado que México es un Estado de Derecho, y que en un Estado de Derecho no se violan los derechos o por lo menos que no los violan las propias autoridades. Sin embargo, las quejas por tal tipo de violaciones han tenido una ocurrencia usual en este país desde tiempos inmemorables, es triste decirlo, pero los mayores violadores de derechos humanos en México son la policía mexicana y las autoridades encargadas en impartir la justicia.

El respeto a los derechos humanos está íntimamente relacionado con su conocimiento: en la medida en que una sociedad conoce mejor sus derechos, los hace valer frente a la autoridad con mayor convicción.

En general, todas las constituciones de los Estados del mundo consagran los derechos individuales de la persona como tal; sin embargo, la violación de estos derechos es un asunto cotidiano y en muchos casos generalizados. El respeto a los derechos humanos, su cabal cumplimiento es actualmente uno de los grandes temas del derecho. Las referencias documentales más valiosas y de mayor aceptación son las Declaraciones de la ONU.

DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS:

Fue aprobada en 1948, consta de un preámbulo y 30 artículos destacando: DECLARACION DE LA ONU SOBRE DERECHOS DE LA MUJER. La cual fue aprobada en 1967, consta de considerandos y 11 artículos, destacando: La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana.

El principio de igualdad de derechos figurará en las constituciones...se adoptarán medidas encaminadas a la eliminación de prejuicios y a la abolición de las prácticas consuetudinarias basadas en la idea de la inferioridad de la mujer.

La mujer tendrá los mismos derechos que el hombre durante el matrimonio y a la disolución del mismo... El padre y la madre tendrán iguales derechos y deberes en lo tocante a sus hijos...El derecho sin ninguna discriminación a recibir formación profesional y a progresar en la profesión y empleo.

La igualdad entre los hombres y las mujeres se fundamenta en la dignidad, elemento común a todos los seres humanos, debido a la cual todos y todas debemos gozar y tener acceso a todos los derechos en igualdad de oportunidades.

En México, los derechos humanos están consagrados en el capítulo de las garantías individuales de nuestra Constitución, en donde se establece que toda persona debe gozar de los derechos fundamentales sin importar sexo, religión, raza, opinión política, condición socioeconómica o cualquier otra circunstancia. El artículo 4 afirma que el varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Asimismo, nuestro país ha firmado y ratificado diversos tratados internacionales que garantizan la protección de los derechos de las mujeres. El documento internacional más importante es la Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer, adoptada en 1979 en Naciones Unidas y ratificada por México en 1981.

Sin embargo, no siempre ha existido la igualdad ante la ley. Durante mucho tiempo las mujeres fueron tratadas como menores o incapaces. Sus derechos civiles estaban notoriamente restringidos. En nuestro país, obtenida la igualdad jurídica, las mujeres siguen enfrentando, distintas prácticas discriminatorias tales como obstáculos para ocupar ciertos puestos en empresas e instituciones, y en ocasiones percibiendo salarios menores que los de los hombres que hacen el mismo trabajo; en fin, el acceso a los empleos productivos es limitado.

A pesar de que los derechos de las mujeres están reconocidos tanto nacional como internacionalmente, durante su vida las mujeres afrontan situaciones en las que sus derechos no siempre se respetan.

A partir de la Declaración de los Derechos Humanos, la comunidad internacional, principalmente los países occidentales, han puesto énfasis en la protección de los derechos civiles y políticos y han centrado su atención en denunciar las violaciones a estos derechos que implican acciones u omisiones en las que el Estado es el agresor, tales como el control de la libertad de expresión, las detenciones arbitrarias, la tortura en las cárceles, la pena de muerte, etc.

En el ámbito internacional el tratado que recibe más recursos para su aplicación es el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que además cuenta con destacados mecanismos de implementación. A nivel nacional, los derechos civiles y políticos cuentan también con efectivos mecanismos constitucionales para hacerlos valer, tales como el juicio de amparo y las Comisiones de Derechos Humanos.

La lucha de las mujeres por el reconocimiento de sus derechos ha sido continua y permanente. La idea de que los derechos de las mujeres son derechos humanos tiene su origen a partir de movimientos surgidos en los años ochentas en todo el mundo, los cuales cuestionaron los

prejuicios de género que subyacen a las concepciones estrechas de derechos humanos. Estos movimientos se cristalizaron en torno a la Segunda Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993, en la cual numerosas mujeres de todo el mundo pusieron en la mesa situaciones muy graves de violación a los derechos humanos que no eran tomados en cuenta, tales como la violencia física contra las mujeres, la violación, la mutilación genital, el infanticidio selectivo de niñas o el tráfico de mujeres.

Como resultado de estas peticiones la Declaración Final de Viena afirma que los derechos humanos de las mujeres y de las niñas son una parte inalienable, esencial e indivisible de los derechos humanos universales. Afirma también que la plena participación de la mujer, en condiciones de igualdad, en la vida política, civil, económica, jurídica y cultural, en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional.

En las Conferencias de Viena, el Cairo, Copenhague y Beijing se organizaron tribunales de violaciones a los derechos humanos de las mujeres. A través de los testimonios allí presentados, el significado de los derechos humanos en la vida de las mujeres adquirió una realidad

tangible que ayudó a cristalizar el concepto de los derechos de las mujeres como derechos humanos.

En nuestro país, cada vez en mayor medida, se consolidan los derechos de las mujeres en la práctica, gracias a muchos grupos de mujeres que no guardan silencio ante abusos y violaciones a sus derechos.

Modificar los patrones socioculturales de conductas de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias basadas en ideas estereotipadas de hombres y mujeres, implica un trabajo continuo y constante.

RECOMENDACIÓN 6/95

La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal emitió la recomendación 6/95 al comprobarse que en dependencias del Departamento del Distrito Federal, en el Tribunal Superior de Justicia y en áreas de la Procuraduría General de Justicia se exigía a las mujeres que buscaban empleo una constancia de no embarazo como requisito para ocupar una plaza.

Se recomendó que los criterios de selección de personal en las instituciones públicas del Distrito Federal respeten estrictamente el principio de igualdad legal y social entre el hombre y la mujer, y que,

consecuentemente, se prescinda de exigir a las mujeres la constancia de no embarazo como condición para poder contratarlas, salvo que la índole del trabajo pudiera poner en riesgo la salud de la mujer embarazada o de su hijo en gestación.

El objeto de esta Recomendación fue conseguir que se cumpliera con lo establecido en los artículos 4° y 5° de la Constitución y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.

Todas las autoridades destinatarias de la Recomendación la aceptaron y dieron instrucciones para que se eliminara el requisito que se imponía a las mujeres de no estar embarazadas para obtener un empleo.

CAPITULO IV

DERECHO COMPARATIVO

4.1. PROTECCION DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO

DERECHO COMPARATIVO

4.1.PROTECCION DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO

Los estados miembros de la OIT han logrado un avance considerable en la concesión de prestaciones por maternidad a las mujeres trabajadoras. Sin embargo todavía no está asegurada una cobertura universal a todas las trabajadoras. Aunque la vasta mayoría de los países conceden por ley una licencia retribuida de maternidad y muchos otros ofrecen prestaciones sanitarias y protecciones del empleo, la distancia entre la ley y la realidad sigue siendo enorme. Los modelos de protección son desiguales y dan lugar a que algunas mujeres disfruten de buenas prestaciones, mientras que otras están total o parcialmente desprotegidas. Las que tienen menor protección son las que trabajan en la agricultura, las empleadas del hogar, las que trabajan en casa y las trabajadoras a tiempo parcial.

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

En diversas regiones del mundo, las trabajadoras embarazadas están expuestas a perder su trabajo y sus ingresos, y corren mayores riesgos sanitarios debido a la falta de garantías suficientes en el empleo.

En muchos países los ingresos de las mujeres son fundamentales para la supervivencia de las familias. De hecho, su trabajo es la principal fuente de ingresos para un 30% de los hogares de todo el mundo. En Europa y Estados Unidos, el 59 y 55% de las trabajadoras respectivamente, aportan la mitad o una proporción incluso mayor de los ingresos del grupo familiar. En la India, se estima que 60 millones de persona viven en hogares mantenidos únicamente por mujeres. En algo más de 10 años, el 80% de las mujeres de los países industrializados y el 70% de las mujeres de todo el mundo estarán trabajando fuera del hogar durante el período de procreación y educación de sus hijos.

La OIT analiza el trato que dan 152 Estados miembros, tanto en derecho como en la práctica, a las mujeres en edad de procrear, y compara la legislación de estos países con las normas internacionales adoptadas por la Organización, se examinan las características generales de la protección de la maternidad en el trabajo y, en concreto, las licencias de maternidad, la garantía de conservación de empleo, los

subsidios en metálico y las prestaciones médicas, y la atención sanitaria a la madre y el hijo.

La OIT propuso la primera norma universal en materia, al adoptar en 1919 el Convenio sobre la protección de la maternidad, destinado a proteger a las trabajadoras antes y después del parto. En la actualidad, 119 países cumplen la disposición relativa a las 12 semanas; de éstos, 62 otorgan licencias de 14 semanas o de duración superior. Sólo en 31 países la licencia legal de maternidad es inferior a 12 semanas.

Entre los países que otorgan licencias retribuidas de maternidad más prolongadas figuran la República Checa y Eslovaquia (28 semanas), Croacia (6 meses y 4 semanas), Hungría (24 semanas) la Federación Rusa e Italia (5 meses). Dinamarca, Noruega y Suecia prevén asimismo largas licencias pagadas, que pueden tomar la madre o el padre, si bien una parte de la licencia está reservada a las madres.

En Estados Unidos, el derecho a una licencia no retribuida de 12 semanas de duración durante un período cualquiera de 12 meses, con motivo del nacimiento de un hijo y del cuidado del nonato, está reconocido por la Ley sobre la licencia por motivos familiares y médicos de 1993. Sin embargo, esta ley se aplica sólo al personal de las empresas que emplean a 50 o más trabajadores.

Los convenios colectivos negociados entre sindicatos y los empleadores permiten a menudo aumentar la duración de las licencias. En España 18.000 profesores que trabajan en los establecimientos públicos de enseñanza del País Vasco tienen derecho a 18 semanas de licencia de maternidad, 2 más de lo dispuesto por la ley, y 12.000 profesores empleados en la enseñanza privada tienen derecho a 17 semanas. En el Reino Unido 240 empresas en 1995 un 85% de éstas ofrecían licencias de maternidad de una duración superior a la estipulada por la ley.

El requisito más frecuentemente exigido para ejercer el derecho de licencia de maternidad consiste en haber cumplido un período mínimo de trabajo al servicio del mismo empleador. Por ejemplo, se exige un mínimo de 3 meses en Suiza; 6 meses en Libia y Siria; 6 meses en Egipto y Filipinas; 1 año en Australia, Bahamas, Jamaica, Mauricio, Namibia, Nueva Zelanda y Emiratos Arabes Unidos y 2 en Gambia y Zambia.

De igual forma es exigida la notificación por anticipado para acogerse a la licencia por maternidad la cual varía de un país a otro. En Australia, la trabajadora debe de comunicar a su empleador el embarazo y su intención de solicitar la licencia al menos con 10 semanas de antelación a su inicio. En Austria, tan pronto como la interesada tenga

conocimiento de su estado, debe informar a su empleador e indicar la fecha probable del parto, además de comunicar, con 4 semanas de antelación, la fecha de iniciación de la licencia prenatal. En Irlanda y el Reino Unido, la notificación debe ceñirse a un procedimiento estricto, cuyo incumplimiento puede dar lugar a que la trabajadora pierda la protección de los tribunales en caso de conflicto. En otros países las mujeres embarazadas disfrutaban de derechos más amplios: en Dinamarca, Francia, Grecia e Italia, disfrutaban de la protección de la licencia por maternidad por el mero hecho de su nuevo estado, independientemente de cómo y cuándo informen al empleador. En Finlandia, la notificación al empleador es obligatoria sólo si la trabajadora embarazada tiene la intención de acogerse a la licencia más de 30 días antes de la fecha prevista para el parto.

En algunos países el derecho de licencia depende del número de hijos que ya tenga la trabajadora, de la frecuencia del nacimiento de éstos o de ambos factores, así como de su antigüedad en el servicio o del horario de trabajo. En Nepal, la trabajadora tiene derecho a 2 licencias de maternidad en su vida activa; en Barbados, Egipto, Granada, Jamaica y Zimbabwe a 3. En Bahamas y Tanzania, las trabajadoras sólo pueden solicitar una licencia de maternidad cada 3 años.

Un elemento esencial de la protección de la maternidad es la garantía legal de que las mujeres embarazadas y las madres jóvenes no perderán su trabajo por causa de embarazo, ausencia del trabajo en licencia por maternidad o parto.

Esta garantía es indispensable para evitar que la maternidad se convierta en un motivo de discriminación contra las mujeres en el empleo.

En Estados Unidos, está prohibido aplicar medidas discriminatorias contra las mujeres embarazadas. Además, las políticas y las prácticas en materia de embarazo y maternidad deben aplicarse con arreglo a las mismas condiciones que rigen para otras limitaciones temporales de la capacidad laboral.

En Africa y Asia, se han adoptado leyes que establecen una prohibición absoluta del despido, por cualesquiera motivos, de las trabajadoras durante la licencia de maternidad. Se trata de Bahrein, Belice, Benin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Camboya, Chad, Congo, Costa de Marfil, Djibouti, Fiji, Gabón, Ghana, India, Islas Salomón, Israel, Lesotho, Libia, Madagascar, Malí, Marruecos, Mauritania, Nigér, Nigeria, Senegal, Sri Lanka, Uganda y Uruguay.

Según la OIT, para que la protección contra el despido sea efectiva, también debe abarcar el período que sigue a la reintegración al trabajo.

El tiempo real difiere de un país a otro.

Por cuanto hace a América Latina tenemos a países como Costa Rica y Cuba que serían los países con un notable avance en leyes a favor de la protección del trabajo con motivo del embarazo, así tenemos, por ejemplo, que en Costa Rica un promedio de 63 trabajadoras son despedidas ilegalmente cada mes, fundamentalmente en la industria y el comercio, por estar embarazadas, según datos proporcionados por el Ministerio del Trabajo. A pesar de ello, se estima que las leyes costarricenses son más avanzadas que en otros países de la zona en materia de protección laboral para las mujeres en estado de gravidez. Cabe mencionar que en junio del año 2002, el Ministro del Trabajo recomendó en Ginebra, Suiza, a la OIT que los beneficios de las trabajadoras costarricenses fueran incluidos entre las reformas al Convenio 103, relativo a la protección de la maternidad.

Otro país que merece atención especial por su notorio avance en protección del trabajo con motivo de la maternidad es Cuba, quien después del triunfo de la Revolución del 1ro de enero de 1959 eliminó las condiciones de explotación, que hacían posible la discriminación de la

mujer y abrió el camino para su completa liberación, por lo que hoy la mujer cubana goza realmente de iguales oportunidades que el hombre, ha desaparecido la desigualdad y se reconoce y practica el derecho de la maternidad obrera y que ha generado la promulgación de todo un cuerpo legislativo para hacer valer tales principios. Cabe señalar que hasta el año de 1933 se había puesto en vigor la llamada Constitución del 40, fruto de la Asamblea Constituyente Libre y Soberana, eran indudablemente una Constitución avanzada, en la que se recogían muchas de las conquistas populares de los años 30. Los trabajadores aparecían con ciertos derechos: derechos al trabajo para el hombre y la mujer, a un sueldo mínimo, se disponía la protección de la maternidad, etc.

Al triunfar la Revolución y crear nuevas oportunidades de empleo la cifra de desempleados fue disminuyendo paulatinamente, ya que los planes de producción requerían de una fuerza suplementaria de trabajo. Todo esto originó que fueran desapareciendo progresivamente los falsos conceptos que con respecto a la mujer existían ofreciéndoles mayores oportunidades para que las mismas incrementaran de forma significativa su participación en las actividades laborales. Para lograr la incorporación de la mujer al trabajo aún y cuando es un derecho que el Estado le

garantiza, éste ha tenido que adoptar desde 108 primeros días del Triunfo Revolucionario un grupo de medidas tendientes a favorecer el trabajo de la misma. Dando como resultado que la mujer cubana tenga reconocidos en la legislación vigente la igualdad de derechos al trabajo, sin mas excepciones que las establecidas en la ley. La condición laboral de las mujeres constituye uno de los aspectos, sin duda más importante como miembro de la sociedad.

Resulta importante señalar que para hablar de los derechos de la mujer en Cuba hay que partir de lo establecido en el artículo 8, inciso b) de la Constitución de la República de Cuba del 24 de febrero de 1976 que a la letra dice: " El Estado Socialista como poder del pueblo, en servicio del propio pueblo garantiza que no haya hombre o mujer, en condiciones de trabajar que no tenga oportunidad de obtener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus propias necesidades". Sin embargo, se considera que independientemente de que en la ley fundamental de la República se garantiza la oportunidad de emplear a todo el que tenga condiciones, se hace necesario dictar normas específicas que regulen tales fines.

Otro artículo importante es el artículo 43 de la Constitución que establece: " La mujer goza de iguales derechos que el hombre en lo

económico, político, social y familiar”, esto para garantizar el ejercicio de estos derechos y especialmente la incorporación de la mujer al trabajo.

Asimismo, el artículo 34 de su Constitución establece que el Estado protege la familia, la maternidad y el matrimonio.

Es por eso que el Gobierno brinda especial atención a la madre trabajadora, que a su elevada contribución a la sociedad por su participación en la procreación y cuidado de los hijos, añade el cumplimiento del deber social de trabajar. Garantizando en forma gratuita para toda la población los servicios médico-hospitalarios y las prestaciones farmacéuticas y alimenticia-hospitalaria que la maternidad requiere.

En virtud de lo anterior es que el consejo de ministros dictó la Ley #1263 de 14 de enero de 1974, es decir, la Ley de Maternidad de la Trabajadora. Esta ley comprende a la mujer trabajadora y protege su maternidad, asegurando y facilitando de manera especial su atención médica durante el embarazo, el descanso anterior y posterior al parto, la lactancia y el cuidado de los hijos; y reconoce una prestación económica para aquéllas que reúnan los requisitos que establecen sus disposiciones.

Además, este cuerpo legal regula la licencia retribuida, el procedimiento en caso de accidente del embarazo, la prestación

económica, la licencia complementaria y la licencia retribuida. Todo en su conjunto forma parte de los derechos de la mujer trabajadora a la maternidad.

La ley señalada tiene de igual manera un reglamento que lo constituye la Resolución #2 de 15 de enero de 1974, del extinguido Ministerio del Trabajo. No obstante estos preceptos legales, resultó procedente regular la protección a la madre trabajadora que una vez vencido el período de licencia retribuido no se puede reincorporar al centro de trabajo en razón del cuidado de sus hijos, dictando entonces la Resolución #10 del 10 de julio de 1991 que dispone el otorgamiento de una nueva prestación social ascendente al 60% del salario a partir del vencimiento de la Licencia pos-natal y hasta que arribe a los 6 meses de vida.

Con lo anteriormente expuesto queda establecido que la mujer en Cuba tiene una situación laboral favorable dado a la prioridad que el Gobierno Revolucionario le ha brindado por su condición de madre y trabajadora, pues la Revolución destruyó las condiciones de explotación que permitían la discriminación de la mujer

CAPITULO V

SITUACION ACTUAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN RELACION CON EL EMBARAZO

5.1. LA MUJER ANTES DEL EMBARAZO

5.2. CERTIFICADO DE NO GRAVIDEZ

5.3. EL PROBLEMA DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR
DURANTE EL EMBARAZO.

5.1. LA MUJER ANTES DEL EMBARAZO

La participación económica de la mujer en el mercado de trabajo en nuestro país ha crecido notablemente en los últimos años y las protecciones estiman que esto seguirá ocurriendo con un ritmo constante. Al mismo tiempo las condiciones laborales sufren un deterioro que coloca a los trabajadores frente a un mundo laboral caracterizado por la incertidumbre, la inestabilidad y la pérdida de derechos.

Además las mujeres trabajadoras se tienen que enfrentar en su intento por incrementar los ingresos de sus hogares, a nuevas presiones y dificultades derivadas de sus condiciones de género, discriminación salarial, segregación ocupacional, doble jornada de trabajo, recriminaciones familiares por el abandono del hogar, entre otros.

Uno de los indicadores más claros de la desigualdad que caracteriza la inserción de la mujer en el mercado de trabajo, son las diferencias salariales respecto de los hombres. Así en general las mujeres en el ámbito laboral no sólo se insertan en un conjunto reducido de actividades económicas caracterizadas por ser intensivas en mano de obra y en condiciones precarias de trabajo, sino que además suelen ocupar posiciones de escasa autonomía.

La situación actual en los mercados de trabajo, manifiesta una serie de cambios que ponen el acento en la flexibilidad del empleo. Estos cambios aparentemente contradictorios en el trabajo, tanto en el contenido de la actividad como en las formas del empleo revelan una relación nueva entre el trabajo y la transformación de la sociedad. Nuevas tecnologías y formas de contratación, informalidad, subcontratación y trabajo a domicilio es el contexto en el que se asienta la división sexual del trabajo.

El empleo como sabemos, es un derecho fundamental, es el testimonio de la participación en la vida pública. Al ejercer ese derecho, nos encontramos con que cada vez es más difícil llevarlo a la práctica en la forma de un empleo formal y protegido.

Las mujeres se encuentran en un estado de inferioridad y de marginación en su vida laboral y en una situación de sobrecarga de trabajo. La discriminación laboral hacia ellas se extiende a un amplio abanico que atraviesa todos los ámbitos que conforman el contexto del trabajo.

Frente a esos cambios profundos, es necesario reforzar la protección de los derechos humanos de las mujeres en el trabajo. Por lo que se requieren orientaciones precisas que formen los derechos con políticas de

equidad entre los sexos. La situación de la mujer en el ámbito laboral se ha transformado y por consiguiente las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras.

En los umbrales del siglo XXI, la condición y derechos de las mujeres en el ámbito laboral, son mejores que los establecidos en otras épocas, más no suficientes para considerar que existe plena igualdad de géneros, el respeto a la condición física, intelectual y social de las mujeres.

Todo trabajador en nuestro país, entiéndase obrero, jornalero, empleado, doméstico o maestro, tienen derechos básicos, políticos, civiles y laborales que son reconocidos por el Estado y que se formalizan en un conjunto de leyes.

Estas leyes cuyo marco jurídico está regulado en la cúspide de la Constitución Política, comprenden diversos ordenamientos que en materia de trabajo, establecen los derechos laborales y que están reglamentados por la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En nuestra cultura la división del trabajo que se presenta entre hombres y mujeres tienen como referencia la anatomía, así como la función reproductora de cada uno de ellos, lo que legitima o justifica la discriminación laboral. Esto hace que en la actualidad exista una falta de

igualdad de oportunidades en el empleo. Discriminación que se refleja en la desigualdad de salarios, oportunidades de ascender a los puestos de dirección, puestos estereotipados para hombres y la desvalorización del trabajo femenino, entre otros.

La mujer trabajadora en nuestro país se enfrenta a diferentes retos y obstáculos cuando ésta decide traspasar el límite de su espacio doméstico hacia los espacios públicos que implica un trabajo remunerado, tales como asumir responsabilidades familiares, hostigamiento sexual, esterilización forzada, entre otras.

5.2. CERTIFICADO DE NO GRAVIDEZ

En México las autoridades del Trabajo se han negado a aceptar que exista la discriminación hacia las mujeres por el simple hecho de estar embarazada, pero la realidad es que aún en la actualidad uno de los requisitos básicos para poder obtener un empleo es pasar la prueba de ingravidez o no embarazo.

La maternidad no puede ser motivo de discriminación y debe de ser atendida debidamente, lo cual significa que las mujeres tienen derecho a:

-Ser protegidas durante el embarazo y en el ejercicio de su maternidad.

-Exigir que sus derechos laborales no queden condicionados por la renuncia a la maternidad, es decir, que no se les niegue un trabajo que solicitan, ni se les despida de uno que tienen solo por el hecho de estar embarazadas.

-Tener dos descansos de media hora cada uno durante la jornada de trabajo para alimentar a sus hijos lactantes.

-Gozar con la percepción de su salario integro de seis semanas de descanso anteriores y posteriores al parto para reponerse y atender a los recién nacidos.

Tal vez bajo la influencia de las nuevas actitudes de las mujeres con respecto al trabajo y de los cambios resultantes en las ideas acerca de las funciones respectivas de los hombres y las mujeres en la sociedad, en un gran número de países se ampliaron o fortalecieron considerablemente las disposiciones relativas a la protección de la maternidad a favor de las trabajadoras. Además aunque su objetivo final sigue siendo proteger la salud de la mujer y de su hijo, puede decirse que las medidas adoptadas en los últimos años han sido concebidas en el contexto más amplio de las políticas nacionales relativas al trabajo de las mujeres.

Es muy frecuente que en las oficinas públicas y privadas se solicite en el catálogo de puestos, la comprobación de no embarazo o bien que la mujer no se pueda embarazar hasta después de seis meses de haber ingresado a laborar, pues si lo hacen son despedidas

La discriminación hacia las mujeres es un complejo problema aún presente en la sociedad. Pese a que cada vez es mayor el número de mujeres que se incorporan al mercado laboral y contribuyen a la generación de la riqueza en México, la competencia por las plazas de trabajo no se da en un ambiente equitativo.

Los exámenes de ingravidez no son los únicos discriminatorios, también pueden considerarse como tales, la negativa de los patronos de contratar mujeres para no concederles la licencia de maternidad o bien los permisos para cuidar a los hijos enfermos, así como para no asumir el costo de las guarderías para los hijos de las madres trabajadoras.

Aunque la ley no establece de una manera clara la prohibición de condicionar el otorgamiento del trabajo a la prueba de embarazo y al resultado de la misma, es indudable que el espíritu de algunas disposiciones y de una interpretación directa de la ley, debe concluirse que la prueba de embarazo no debe ser un elemento condicionante para el otorgamiento del trabajo a las mujeres.

Sin embargo es necesario incorporar a las leyes reglamentarias del artículo 123 apartado "A" y "B", de la Constitución un artículo que establezca expresamente lo siguiente:

Queda prohibido a los patrones solicitar certificado de no-gravidez a las aspirantes a un empleo, bajo el apercibimiento de ser sancionados con las multas o las penas que establezca la presente ley.

Así mismo queda prohibido que los patrones separen a las mujeres de su empleo, en aquellos casos en que ésta se encuentre embarazada, o bien que se le exija que periódicamente se practique un examen que demuestre su ingravidez y dada la naturaleza del trabajo, no pueden poner en peligro la salud de la mujer y del bebé.

Por ello es necesario que cada empresa cuente con un rol de trabajo mediante el cual exprese claramente cuáles son los trabajos que requieren un esfuerzo físico considerable que solo pueden ser realizados por los hombres y que esto sea verificado por las autoridades del trabajo correspondientes, esto último con la finalidad de que no se esconda el patrón en esta circunstancia, para no contratar mujeres.

Esto puede lograrse siempre que exista la participación conjunta del Estado y de los diversos órganos (cámaras de comercio e industria y sindicatos), para que vigilen que no se está contraviniendo la

normatividad protectora de los derechos laborales de las mujeres y que por ende no se violen sus derechos humanos en esta materia.

Por otro lado el derecho a la salud, es un derecho consagrado en la Constitución, y aún cuando la mujer ingrese a un trabajo y al poco tiempo se embarace, tienen derecho a prerrogativas que le otorga la ley por razón de su estado físico y el patrón está obligado a cumplir con el mismo, concediendo las prestaciones e incapacidades de ley, conservando la mujer el derecho de regresar a su mismo puesto de trabajo que tenía al inicio de la relación laboral.

La maternidad genera infinidad de derechos que los patrones no están dispuestos a cumplir y a conceder, por lo tanto es necesario que las autoridades actúen de forma inmediata pugnando por la defensa y respeto a los derechos de las mujeres, pero principalmente de aquellas que se encuentran embarazadas.

Los despidos por causa de embarazo están a la orden del día. Las mujeres deben contar con el apoyo necesario por parte de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como de los diversos organismos encargados de la protección y defensa de los derechos de los trabajadores, para exigir el cumplimiento por parte de los patrones de todos los derechos que les corresponden a las mujeres.

5.3. EL PROBLEMA DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR DURANTE EL EMBARAZO

Las trabajadoras del servicio doméstico, han existido siempre sirviendo en los centros ceremoniales prehispánicos, a los señores y señoras peninsulares en tiempos de la colonia, a los amos de las grandes haciendas y, en el último siglo, a las familias adineradas y también de las clases medias, en México.

En las dos últimas décadas también han figurado al lado de las primeras, otras mujeres. Mujeres Solidarias, luchadoras, llenas de esperanza en que el mundo puede ser mejor. A partir de la acción de unas y otras se ha podido incorporar a otros actores para ser copartícipes de cambios que pongan fin a la marginalidad y discriminación que han tenido que sufrir las mujeres que se emplean en el servicio doméstico.

De acuerdo al Artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo: Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

Tomando en cuenta este artículo, es esencial el lugar y la finalidad que se persigue. La labor de aseo y asistencia sería la actividad inherente

al hogar de una persona o familia. Si esta misma actividad sirve para fines de lucro, de inmediato deja de ser trabajador doméstico para convertirse en un trabajador sujeto al régimen ordinario.

El trabajador doméstico se rige por las disposiciones particulares del régimen especial que no genera un provecho económico. Con esto podemos decir que los choferes particulares y jardineros forman parte de esta clase trabajadora.

Su definición etimológica según la Real Academia Española, Doméstico proviene de la palabra latina <<domesticus>>, de domus: Casa. Y según el diccionario, doméstico es lo perteneciente a la casa u hogar y, <<dícese del criado que sirve en una casa>>.

Las condiciones de trabajo en el servicio doméstico han cambiado, a partir de las necesidades de ambas partes (empleadores-empleadas) al margen de la ley. La realidad se impone y lo mínimamente legislado queda rebasado y obsoleto. Si no se legisla al respecto, seguiremos teniendo en México leyes muertas que no se cumplen.

Por lo general existe un gran desconocimiento de la Ley Federal del Trabajo y se ignora que ésta contenga derechos y obligaciones para el servicio doméstico. Éste ha sido el tema referente en la lucha por la

reivindicación de las trabajadoras del servicio doméstico en los últimos 20 años.

El capítulo XIII de la LFT. Deja indefinidos los derechos laborales de estas trabajadoras en cuanto a la jornada laboral, los días de descanso obligatorios, el aguinaldo, las vacaciones, la prima vacacional y la indemnización por despido o jubilación. Por otro lado desde 1984, la Ley del IMSS no las considera sujetos de afiliación en el régimen obligatorio y la ley laboral sólo sugiere que los patrones deben cubrir los gastos médicos hasta que se haga cargo alguna institución de salud pública en enfermedad grave o crónica. Todo ello da como resultado que las personas que se emplean en el servicio doméstico queden sumamente desprotegidas en cuanto a su salud y, por tanto, constituyen un sector social vulnerable. Pues la mujeres que logran colocarse en un empleo sufren problemas cotidianos como el hostigamiento sexual, la discriminación y el despido por embarazo, la no promoción escalafonaria en sus empresas, menores salarios, no pago de tiempo extra, y otras. Estos problemas demuestran la falta de aplicación de la justicia laboral para las mujeres, la falta de equidad en las relaciones laborales de las trabajadoras. Por décadas las mujeres han luchado por superarlos. En una iniciativa la Dirección General de Trabajo y Previsión Social y la

Procuraduría de la Defensa del Trabajo establecieron la creación de dos instancias, una jurídica y otra social, en las que las mujeres fueran atendidas para los casos de despido por embarazo, hostigamiento sexual y violencia laboral. Y se abre un recurso muy importante legal y social para las trabajadoras en el que podrán defender sus derechos humanos y laborales cuando se presente el caso de que sean despedidas de su trabajo por el hecho natural de decidir tener un hijo, también cuando sean objeto de violencia laboral o física y verbal, y cuando sea condicionada en ascensos o en su estabilidad laboral por no acceder al hostigamiento sexual de los directivos de las empresas donde labore, así como en casos de violaciones sexuales en su centro de trabajo.

Las mujeres han demostrado que están decididas a luchar por sus derechos establecidos en las leyes del país, los cuales no se cumplen, así como los convenios internacionales a los que México se ha anexado, como el 103 de la OIT sobre los derechos de las mujeres embarazadas y la Carta de No discriminación a las mujeres.

El artículo 338 de la Ley Federal del Trabajo marca claramente sobre los servicios médicos a los que los patrones están obligados a cumplir. Sin embargo, en la práctica esto no se lleva a cabo cuando los trabajadores domésticos se enferman o sufren accidentes laborales. Lo

que los patrones han dado a entender hasta ahora que es por benevolencia o caridad que los llevan con algún médico, ya que la mayor parte del tiempo intentan resolver problemas con aspirinas.

El problema es que actualmente el servicio doméstico sigue marginado. El Seguro Social no tiene una legislación donde hable del servicio doméstico, y la sociedad mexicana no hace nada para cambiar esto.

El Seguro Social tiene tres tipos de inscripción: obligatoria, voluntaria y facultativa. La obligatoria es la que más conviene a este sector, pero no todos los patrones pueden o están dispuestos a pagar la inscripción, por lo que sería conveniente que el gobierno, el patrón y el trabajador trabajen de forma equitativa y cada uno aporte una parte de la inscripción. El seguro obligatorio es el más caro que existe actualmente, pero también es el que más protege a los trabajadores. Aquí también cabe mencionar que una gran parte del servicio doméstico tiene niños pequeños y trabajan de entrada por salida, así que con el seguro obligatorio podrían optar por dejar a sus hijos en guarderías, lugares donde los padres pueden estar seguros que los niños estén protegidos.

También, al contar con un seguro obligatorio, las mujeres que quedan embarazadas podrían recibir salario antes y después del parto, en lugar de recibir un despido injustificado por parte del patrón.

CONCLUSIONES

PRIMERA Se tiene que conceptualizar la relación entre Trabajadores y empleadores, tratando de enmarcar cuando nació la subordinación y el principio de estabilidad.

SEGUNDA El socialismo nace por las injusticias reinantes pretendiendo implantar una sociedad sin clases.

TERCERA Nuestro derecho es la respuesta de las masas a los responsables de la cuestión social y es de ahí donde toma su espíritu reivindicativo.

CUARTA El trabajo es un derecho y deber social no un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidades de quien lo presta.

QUINTA La libertad de trabajo es una de las conquistas más difíciles y tardías de la humanidad.

SEXTA La primera legislación en materia de trabajo son las leyes del Rey de Babilonia.

SEPTIMA El principio de libertad fue reconocido en nuestra Constitución en 1857.

OCTAVA Una de las características más importantes del trabajo, es que está dirigido al presente y al futuro, a la seguridad social, con la finalidad inmediata del vivir hoy y después prepararse para la adversidad y la vejez.

NOVENA El hombre y la mujer deben ser iguales ante la ley.

DECIMA Solo hay una protección para la mujer en su calidad de madre y no de mujer trabajadora.

DECIMO PRIMERA La formación de la OIT permitió formar una organización mundial que concentrara a los países para resolver controversias laborales.

DECIMO SEGUNDA Las normas de la OIT tendieron a cubrir no solo el derecho laboral tradicional, sino abarcar cuestiones de importancia como los Derechos Humanos, el empleo, las condiciones de vida, el desarrollo y el bienestar social.

DECIMO TERCERA En nuestro país se consolidan los derechos de las mujeres, gracias a los grupos de mujeres que no guardan silencio ante los abusos y violaciones de sus derechos.

DECIMO CUARTA Se debe de trabajar constantemente para modificar los patrones socioculturales de la conducta de hombres y mujeres para eliminar los prejuicios y las ideas estereotipadas.

DECIMO QUINTA Exigir el verdadero cumplimiento de la recomendación 6/95 emitida por la Comisión Nacional de Derechos Humanos del Distrito Federal.

DECIMO SEXTA Eliminar el requisito del examen de no gravidez para poder ingresar a algún empleo, ya que es un atentado contra los derechos humanos.

DECIMO SEPTIMA Crear una verdadera ley que proteja a todas las mujeres trabajadoras del hogar.

DECIMO OCTAVA Modificar la Ley del Seguro Social e impulsar la inclusión de las trabajadoras del hogar a la seguridad social, de una manera de pago tripartita.

BIBLIOGRAFIA

1.-Alonso García Manuel

Curso de Derecho del Trabajo

5ª Edición, Barcelona 1975

Editorial Ariel.

2.-Briseño Ruiz Alberto

Derecho Individual del Trabajo

5ª Edición, México 1990.

Editorial Harla, Colección de Textos Jurídicos Universitarios

3.-Burgos Orihuela Ignacio

Las Garantías Individuales

14ª Edición, México 1991.

Editorial Porrúa.

4.-Cabanellas Guillermo

Tratado del Derecho Laboral

3ª Edición, Buenos Aires, Argentina 1988.

Editorial Heliastrea.

5.-Cabanellas Guillermo, Alcalá Zamora y Castillo Luis

Tratado de Política Laboral y Social

Madrid, España 1965.

Editorial Heliastrea S.R.L.

6.-Cantón Moller Miguel

Trabajos Especiales en la Legislación Mexicana

2ª Edición, México 1989.

Editorial Porrúa.

7.-Cueva Mario de la

El Nuevo Derecho del Trabajo Tomo II

13ª Edición, México 1993.

Editorial Porrúa.

8.-Davalos José

Derecho del Trabajo Tomo II

7ª Edición, México 1997.

Editorial Porrúa.

9.-De Buen Lozano Nestor

Derecho del trabajo Tomo II

10ª Edición, México 1997.

Editorial Porrúa.

10.-Falcón O' Neil Lidia

Los Derechos Laborales de las Mujeres

Madrid 1965,

Editorial Monte Coriu.

11.-Gómez Orlando y otros

Curso de Derecho del Trabajo

México 1991.

Editorial Cárdenas.

12.-Guerrero Euquerio

Manuel del Derecho del Trabajo

19ª Edición, México 1996.

Editorial Porrúa.

13.-Muñoz Roberto Ramón

Derecho del Trabajo Tomo II

México 1983

Editorial Porrúa.

14.-Ramos Eusebio

Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera

2ª Edición México D.F. 1978

Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor.

15.-Trueba Urbina Alberto

Nuevo Derecho del Trabajo

10ª Edición, México 1990.

Editorial Porrúa.

16.-Valencia Barragán Jesús

Derecho Mexicano del Trabajo

9ª Edición, México 1990

Editorial Porrúa.

17.-Varios Autores

Lucha Obrera en México

1ª Edición, México D.F. 1983

Editorial Popular de los Trabajadores.

18.-Varios Autores

El Obrero Mexicano

2ª Edición México 1982

Editorial Siglo XII.

LEGISLACION CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

119ª Edición, México 1997

Editorial Porrúa

Ley Federal del Trabajo

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera

60ª Edición, México D.F. 1989.

OTRAS FUENTES

Biblioteca Práctica de Consulta del Nuevo Milenio

Colombia 2000.

Editorial Zamora Editores.

La Lucha por la Reivindicación de las Empleadas del Hogar

1ª Edición, México 2000

Colectivo Atabal A.C.