



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

“NECESIDAD DE REFORMAR LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 170 DE LA
LEY FEDERAL DE TRABAJO EN VIRTUD DE QUE SE CONTRAPONA A LA
FRACCIÓN III DEL ARTÍCULO CITADO Y A LOS PRINCIPIOS
FUNDAMENTALES DEL DERECHO.”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
MARIA ISABEL MEDRANO PORTILLO

ASESOR: LIC. ARTURO TINAJERO CABALLERO

MÉXICO

2011





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradecimientos.

Gracias mi DIOS por darme la oportunidad de vivir y de darme todo lo que tengo y ponerme en mi camino a personas maravillosas que creen en mi y no desalientan y que con la ayuda de ellas hice realidad esta experiencia y desarrollo profesional.

Gracias a mi Universidad que me envolvió desde que era una niña y ahora después de tanto tiempo ve hecha realidad su creación, me considero una hija más de ella y le agradezco de todo corazón que con grandes esperanzas alentara todos y cada uno de los momentos de mis estudios, desde su paciencia para estudiar en su biblioteca hasta la destreza y energía que viví con ella en su gimnasio.

Agradezco a mis padres Trinidad y Jesús que aunque con momentos difíciles no desesperaron y tuvieron esperanza, en gran parte de mi vida académica, gracias por quererme a su manera.

Agradezco a mis hermanos Ignacio, Ángela, Adán, Lucía, Camerino y Roberta que con su buena vibra y confianza apoyaron a esté fin, los quiero hermanos.

Agradezco también la guía de todos y cada uno de mis profesores, gracias por regalar su tiempo y compartir su sabiduría conmigo.

Con mucho cariño y porque se que DIOS me lo puso especialmente en mi camino para guiarme, al niño que no desespera y que con tanta paciencia esta conmigo en la buenas y en las malas, muchas gracias Javier.

A toda la descendencia de mis hermanos que con su sola presencia y existencia inconscientemente me impulsaban para dar un ejemplo.

Y a todos mis amigos y amigas que en su conjunto hicieron de mi vida académica una vida placentera estudiando a su lado.

Les dedico este esfuerzo que con mucho trabajo, pero también con mucha dedicación y amor he realizado, por que sin alguno de ustedes, hubiera sido difícil el trayecto ¡GRACIAS!

INDICE.

NECESIDAD DE REFORMAR LA FRACCION V DEL ARTICULO 170 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO EN VIRTUD DE QUE SE CONTRAPONA A LA FRACCION III DEL ARTICULO CITADO Y A LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO.

Pág.

Introducción.....I

CAPITULO I.

ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL.

1.- Antecedentes del trabajo.....	1
1.1.- En el Mundo.....	1
1.1.1.- Época Romana	4
1.1.2.- Época Griega.....	12
1.2.- Antecedentes del Trabajo en México	16
1.2.1.- Los Mayas.....	16
1.2.2.- Los Aztecas.....	17
1.2.3.- Época Colonial.....	19
1.2.4.- Época Independiente.....	23
1.2.5.- Época Contemporánea.....	25

1.3.- Disposiciones Fundamentales del Derecho Laboral.....	29
1.3.1.- Características.....	29
1.3.2.- Elementos.....	33
1.3.3.- Sujetos que intervienen en la relación laboral.....	34
1.3.4.- Contenido Social.....	41
1.4.- Principios Fundamentales del Derecho.....	46

CAPITULO II.
EL TRABAJO DE LAS MUJERES.

2.- Concepto de Derecho laboral.....	53
2.1.- Concepto de Trabajo.....	55
2.2.- Concepto de Patrón.....	56
2.3.- Concepto de Trabajador.....	57
2.4.- Trabajo de las mujeres.....	58
2.4.1.- Trabajo remunerado.....	67
2.5.- Concepto de Embarazo y Parto.....	72
2.5.1.- Obligaciones y responsabilidades del patrón ante su trabajadora.....	74
2.5.1.1.- Concepto de Prórroga.....	91

CAPITULO III
PROTECCION A LA MATERNIDAD.

3.- Protección legal a la madre trabajadora.....	92
3.1- Objeto de la Protección.....	98

3.1.1.- Protección a la madre trabajadora.....	100
3.1.2.- Protección general de la mujer encinta.....	103
3.2.- Descanso pre y post parto.....	106
3.3.- Obligaciones de las trabajadoras encinta.....	108
3.3.1.- Comunicación del embarazo al empleador.....	108
3.3.2.- Revisión por un médico del empleador.....	110
3.4.- Conservación del empleo.....	111
3.4.1.- Despido por causa de maternidad.....	114
3.5.- Situación de enfermedad al término del descanso del post parto.	116

CAPITULO IV.

PROPUESTA DE REFORMAR LA FRACCION V DEL ARTICULO 170 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO EN VIRTUD DE QUE SE CONTRAPONA A LA FRACCION III DEL ARTICULO CITADO Y A LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO.

4.- Contradicción entre la fracción III y la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal de Trabajo.....	118
4.1.- Análisis y propuesta para la reforma de la fracción V, ante la fracción III del artículo 170 de la Ley Federal de Trabajo.....	122
4.1.1.- Obligaciones de la Trabajadora después del parto.....	127
4.1.2.- Prórroga necesaria y requisitos para otorgarla.....	129
4.1.3.- Prórroga no autorizada.....	130
4.2.- Los Principios Fundamentales del Derecho ante la protección a la maternidad.....	131
CONCLUSIONES.....	135
FUENTES CONSULTADAS	141

INTRODUCCIÓN

La presente tesis tratará de dar una perspectiva actual del trabajo de la mujer y con ello desglosaremos y nos avocaremos al desarrollo de las siguientes preguntas en el transcurso y a lo largo jurídica de nuestra investigación:

- 1.- ¿En la actualidad existen artículos de la Ley Federal de Trabajo que no han cambiado a pesar de que la sociedad ha evolucionado?
- 2.- ¿Existe la necesidad de analizar las contradicciones que hay en nuestra ley laboral, referentes a las mujeres trabajadoras en su etapa final de embarazo?
- 3.- ¿Es necesario reformar el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción V por ser contradictoria a la fracción III de este mismo artículo?
- 4.- ¿La ley laboral de verdad protege a la parte desprotegida?
- 5.- ¿Esta fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo es contradictoria a los principios generales del derecho y del derecho laboral?
- 6.- ¿Se han hecho reformas en la Ley laboral que beneficien a la trabajadora en la etapa final de su embarazo?
- 7.- ¿La ley laboral es congruente y específica con el periodo que tienen las mujeres trabajadoras, en cuanto a la etapa final de su embarazo?
- 8.- ¿Será suficiente el periodo que marca la ley para la recuperación de la trabajadora al término de su embarazo?

9.- ¿En la actualidad los patrones cumplen con la obligación de observar los principios fundamentales del derecho laboral en la etapa final del embarazo de su trabajadora?

10.- ¿El derecho del trabajo en diferentes épocas y en diferentes partes del mundo ha tratado de proteger a la clase económicamente débil?

11.- ¿Por qué se deben brindar cuidados especiales, o de acuerdo a su condición, a las trabajadoras embarazadas?

12.- ¿Se debe de considerar que las trabajadoras embarazadas tienen los mismos derechos que los hombres?

13.- ¿Es importante para la sociedad que el patrón observe sobre cuestiones de sus trabajadoras cuando se encuentran en la última etapa de su embarazo?

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL.

1.- ANTECEDENTES DEL TRABAJO.

1.1.- En el Mundo.

“Antecedentes en el mundo: El derecho Mexicano del trabajo desde luego que tiene precedentes legislativos en otros países; no fue una originalidad mexicana, por ejemplo la expedición por algunos gobernadores de la época y durante la administración del presidente Porfirio Díaz, de leyes sobre accidentes de trabajo, que entraron en vigor el 30 de octubre de 1904 en el Estado de México expedidas por el gobernador José Villada, el 4 de noviembre de 1906 en Nuevo León, expedida por Bernardo Reyes, su modelo lo fueron las leyes Europeas que dieron lugar al estudio del llamado Derecho Industrial, termino incluso con el que se comenzó a enseñar, en la antigua Escuela Nacional de Jurisprudencia al Derecho del Trabajo por los primeros maestros de nuestra disciplina los cuales fueron Vicente Lombardo Toledano y Narciso Bassols.”

Daremos cuenta de algunas leyes que son antecedente del Derecho del Trabajo: en Inglaterra expresamente se prohibió la formación de sindicatos de trabajadores, Trade Unions, mediante leyes de 1799 y 1800; tal prohibición se levantó por el parlamento al abrogar tales leyes en 1824, el resultado fue el reconocimiento tácito del derecho de trabajadores británicos para organizarse colectivamente; el primer reconocimiento legal del “derecho de los trabajadores para asociarse, sin el sometimiento a ninguna medida preventiva”, se escribió en el artículo 20 de la Constitución de los Belgas del año de 1831; En Francia por decreto de 28 de febrero de 1848, la comisión de Luxemburgo, redactó una reorganización de antiguos Consejos de Hombres Prudentes, que resolvería las controversias entre empleadores y trabajadores; jornada máxima de trabajo en la ciudad de París de diez horas y de once en las provincias; reconocimiento del

Derecho de Coalición; se debe destacar que tales disposiciones no tuvieron vigencia, por lo contrario, bajo la presidencia de Luis Bonaparte, después Napoleón III, a partir de diciembre de 1848 se derogaron las medidas que contenía el decreto de febrero de 1848: en septiembre de 1849, por ley, la jornada de trabajo se determinó que fuera de doce horas en toda Francia; el 27 de noviembre la libertad de coalición fue suprimida; el 25 de marzo de 1852, se prohibió la formación de sindicatos. En Alemania, el Jefe de Gobierno Bismarck, expidió el 21 de junio de 1869 el decreto ley que reconocía la acción de las comisiones de fábrica y el acuerdo libre entre trabajadores y patronos de los centros fabriles para redactar en los reglamentos de Fábrica, normas 'que procuren condiciones más favorables para la prestación de los servicios', tácitamente en esa ley se reconocía el Derecho de Asociación Profesional, se propició la formación de sindicatos de empresa y se toleró a la huelga, pues dejó de ser tipificada como delito, sin embargo como bien apunta Mariano de la Cueva, al traducirse la huelga en dejar de trabajar, conforme a la legislación civil, se autoriza a los patronos a despedir a los huelguistas, por incumplimiento de la obligación de trabajar.”¹

Para evitar el movimiento obrero alemán, que germinaba en la Asociación General de Trabajadores Alemanes creada por determinación del Congreso Obrero celebrado en marzo de 1863 en Leipzig y Partido Obrero Social Demócrata derivado del Congreso de Eisenach, el Congreso Alemán expidió el 21 de octubre de 1878 el decreto por el cual: “Quedan prohibidas las asociaciones que, por medio de propagandas sociales demócratas, socialistas o comunistas, se enderecen al derrocamiento del orden público o social existente. Igual prohibición existe para cualquier forma de sociedad en donde dichas propagandas se manifiestan”. El gobierno Alemán puso en vigor para atemperar el descontento de la clase trabajadora, medidas que son precedente de los seguros sociales: en 1883 el seguro médico para enfermedades de los trabajadores; en 1884 el seguro frente a los accidentes en el trabajo y en 1889

¹ OLVERA QUINTERO, Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 2001, Pág. 24 a la 25.

el régimen de pensiones por vejez o invalidez; finalmente en la ley de marzo 1890 se estableció el descanso semanal, jornada máxima, comisiones sobre higiene y seguridad industrial, protección del trabajo de las mujeres y de los niños y en el decreto de 21 de julio del mismo año, se decretó la jurisdicción especializada en materia del trabajo que no pudieran solucionar los Consejos Obreros de Vigilancia integradas en el seno de los centros de trabajo.

“En la Conferencia de Berna (1906) en la cual los países concurrentes llegaron a dos conclusiones obligatorias para los países signantes del pacto y ellas fueron la prohibición del trabajo de las mujeres en establecimientos industriales y descanso de la mujer trabajadora en la etapa del post-parto, pero repitiendo, dichas medidas únicamente fueron obligatorias en los países que concurrieron a la Convención de Berna que fueron todos los países de Europa, a excepción de Rusia, Polonia y Belorusia. Posteriormente cuando la primera guerra mundial termina y se firma la paz a través del histórico Tratado de Versalles, en el mismo se menciona la necesidad de que en las normas de trabajo hubiese referencias especiales a la mujer, esto tuvo lugar en el año de 1918 en París. Para dar cumplimiento a lo anterior, hubo de reunirse posteriormente la llamada Convención de Washinton (1919) en la cuál se aprobó a nivel universal la obligación prohibitiva de que las mujeres laborasen jornadas nocturnas en centros industriales, pero este documento especificaba a qué tipo de industria se concretaba dicha prohibición. La segunda conclusión a que llego esta Convención, fue la referente al descanso de la mujer en los casos de maternidad, aunque ahora se establecía un doble descanso, uno en el pre-parto y otro en el post-parto.”

“El movimiento de internacionalización de las normas protectoras de la mujer que trabaja no quedó allí, sino que la Organización Internacional del Trabajo en posteriores convenciones establecía la prohibición a nivel universal de que las mujeres laborasen en las industrias del fósforo, la cerusa (carbonato

de plomo), el plomo, en trabajos subterráneos, en la pesca marítima, en las labores del mar, etc.”²

1.1.1.- Época Romana.

“Los *Collegia Opificum* de Roma, a los que curiosamente se refiere todos los juslaboralistas en los antecedentes del derecho laboral, no eran más que simples asociaciones de carácter religioso y mutualista que de ninguna manera tiene relación con el Derecho del Trabajo.”³

En la ciudad de Roma se encuentran ya, disposiciones que regulan la prestación de trabajo; a éste se le encuadró dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y la compraventa cuyo objeto lo eran los esclavos, las bestias y demás implementos del trabajo.

“Ante el aumento de la población y al no poderse allegar más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo. Así, surgieron nuevas instituciones contractuales: *locatio conductio operis* y *locatio conductio operarum*; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio; el denominador común de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana.”⁴

“Sin embargo ya desde entonces se empezaba a vislumbrar la dispersión de estos contratos que con anterioridad junto a otras figuras semejantes: *locatio conductio rerum*, conformaban una unidad; “en la actualidad, la dependencia

²BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Primera Edición, Editorial Cardenas, México, 1978, p. 125 a 127.

³CAVAZOS FLORES, Baltasar, Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1993, pag. 27.

⁴DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988, pag. 5 y 6.

de estos contratos es absurda: ... las normas para el contrato de obra a precio alzado no se refieren para nada a la reglamentación del arrendamiento, y el contrato de trabajo no corresponde ya al Código Civil, sino que reclama para sí sola la extensa Ley Federal de Trabajo”

“Existió en la antigua Roma la figura del Patronato la cual consistía en: “Es la relación que se establece entre el amo y el esclavo cuando este último obtiene la libertad. El ex amo, se convierte en *patrono* y el esclavo en *liberto*.”

“El liberto, pese a su libertad, se halla sometido a una situación jurídica especial con su antiguo *dominus*: quedaba unido a su patrono por un vínculo análogo al de la clientela, teniendo que contribuir a formar la dote de la hija del patrono, y ayudando a armar al hijo para la guerra.”

“El patrono recibe el obsequien, que es la forma del protocolar para agradar al ex amo.”

“El liberto debía respetar siempre a su patrono: no atentando contra él, no robándole, no pretendiendo a su mujer, no siendo motivo de castigos, saludándolo todos los días (el liberto va a la casa del patrono, y delante de los dioses, hacían todos juntos -los clientes, el patrono, etc.- purificaciones, rezos, etc.)”, no iniciándole una acción en su contra sin autorización de magistrado; etc.”⁵

“Roma se nos presenta como una estructura orgánica extraordinaria y su armazón jurídica influyó poderosamente casi en todo el mundo, admitiendo aún hoy día la influencia de sus principios. El trabajo fue considerado como una “res” (cosa) y por ello se identifica en cierta forma con una mercancía, tanto aplicable a quien ejecutaba el trabajo como el resultado del mismo. Sin embargo, la sutileza del Derecho Romano permitió distinguir entre el *locatio*

⁵ DE LORENZO Rodolfo Jorge, DE LORENZO Jorge Eduardo, Roma Derecho e Historia, Editorial Abeledo Perrot, Buenos Aires República de Argentina, 2000, pág. 147,

conductio operarum y la *locatio conductio operaris*, para diferenciar el contrato, que tuvo por objeto la actividad de hombre y aquella que contemplaba tan solo el resultado de esa actividad.”⁶

La influencia de las instituciones de Roma, principalmente sobre los pueblos latinos, ha sido extraordinaria. En cuanto al trabajo, se pueden distinguir varios sistemas que, originados o acogidos por los romanos, se han perpetuado hasta los tiempos modernos: a) la esclavitud; b) el régimen de las corporaciones, conocido con el nombre de *collegia*; c) la servidumbre y el colonato; d) el trabajo libre o asalariado.

El trabajo en la concepción de Roma tiene valor material, es una *res*, y se le da el concepto jurídico que hace a las cosas de tal manera que bien podía concebirse como una mercadería, concepto que abarca tanto a quien lo presta como el resultado de la prestación; de aquí que hubiera, durante largos siglos, de pesar sobre el trabajo las mismas ideas que inspiraron al pueblo Romano la valorización materialista de aquél. Pero esa concepción viene a tener, es sus orígenes, una curiosa trascendencia; y ella es que en la historia primitiva de Roma, y aun en sus comienzos imperiales, era un país agrícola, tanto por su actividad efectiva como por su destino geográfico y político. “Esto hace que mire con menosprecio el trabajo industrial y artesano, relegándolo a los esclavos, mientras que reserva el cultivo del campo a los *cives* más esclarecidos, los *absidui*; y así encontramos en su historia y en su derecho la anómala contradicción de un menosprecio injustificado del industrial, y una exaltación, para nosotros incomprensible, del trabajo agrícola.

La esclavitud es practicada por todos los pueblos en sus orígenes, y lo es por necesidades derivadas del propio desarrollo de una sociedad que se estructura en base a una diferenciación basada en la desigualdad entre los hombres. Así, en ciertos tiempos, esclavitud y trabajo parecen ser términos

⁶ GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho de Trabajo, 23ª Edición, Editorial Porrúa, México, 1998, pág. 16.

sinónimos, de tal manera que no se concibe la actividad productora manual separada de un sujeto que se encuentra sometido, integralmente, a otro.

La historia del trabajo en el Mundo Antiguo es la historia de la esclavitud en su iniciación, pues constituye también el comienzo de la primera manifestación de una actividad subordinada, dicha actividad, se encontraba representada por el trabajo, procura los elementos indispensables para conservación de la especie humana, y tiene por punto de partida de realizarse por seres sometidos a la esclavitud. Esta, por vez primera, ha sido ejercida por el hombre sobre la mujer. Quizás al propio tiempo, en la hora misma en que el ser humano sometía a su antojo a los animales, el hombre subyugaba a su arbitrio, como más fuerte, a la mujer, obligándola a las funciones más penosas. Tan pronto como el hombre vio que la mujer podía usarse para fines distintos de los sexuales, la forzó al trabajo. Afirma Nicolai “que la mujer, la débil, la esclavizada, ha hecho no por su voluntad, sino como imposición de su vencedor: el hombre o señor de la fuerza. Así ha podido decirse que antes que hubiera esclavos, ya la mujer era esclava.”⁷

No es la opresión de la mujer por el hombre la que crea el régimen de la esclavitud, pero constituye un antecedente. Ese régimen aparece como un cierto grado de civilización, porque representa ya una idea: la de utilizar al esclavo para sacar de él, un partido provechoso.

Iniciada la propiedad del hombre se desarrolla y se perpetúa; aunque la guerra siga siendo la principal proveedora de esclavos, éstos proceden de otros manantiales permanentemente.

En principio por la multiplicación de los propios esclavos, por el nacimiento de seres obligados por sus progenitores a la servidumbre por lo que

⁷ NICOLAI, citado por DE LORENZO Rodolfo Jorge, DE LORENZO Jorge Eduardo, Roma Derecho e Historia, Editorial Abeledo Perrot, Buenos Aires República de Argentina, 2000, pág. 147

se puede llamar el crecimiento anual del ganado humano; seguidamente, por la venta, tanto de niños como de adultos nacidos libres.

En resumen, puede afirmarse que en la guerra se encuentra el origen de la esclavitud; nace desde el momento del vencedor se percata de que matando al vencido, la victoria carece de frutos y de que el enemigo muerto resulta menos útil que dedicado a la faenas pesadas.

Después la esclavitud se tornó hereditaria al comprobarse la ventaja que podía representar los hijos de los esclavos continuadores de la misma suerte de sus padres.

Por último, la esclavitud fue una pena concebida como castigo para ciertos individuos que dejaban, por sus propios actos de ser libres.

En la esclavitud del hombre pasa a ser cosa, pierde su carácter y deshumanizado penetra en la noción de bienes susceptibles incluso de apropiación.

Ese concepto de la esclavitud que materializa un trabajo en beneficio de otro es común a todas las civilizaciones que la admitieron como institución jurídica y su diferencia con el trabajo forzado estriban, tan solo, en que el hombre deja de ser objeto de posesión, utilizándose de él la fuerza que posee de la cual no puede disponer libremente, estando obligado, aún contra su voluntad, a realizar prestaciones exigidas imperativamente.⁸

“Los pueblos necesitaban trabajadores que hiciesen las labores serviles más bajas y los egipcios y los griegos emplearon esclavos para tales menesteres, pero pudiéramos decir que de hecho sin reglamentar la relación entre amos y señor, en cambio, los romanos institucionalizaron la esclavitud.

⁸ Idem.

Incluso lo hicieron con tal profesión que sus reglas duraron siglos. Todo esto que hoy no nos pudiera parecer, no hay que mirarlos con ojos actuales, sino con los de aquella época, porque era lógico que los romanos no quisiesen trabajar y buscasen quienes trabajasen para ellos, porque consideraban naturalmente, en su filosofía, el trabajo como algo indigno.

Al no creer en el trabajo como algo elevado y noble es explicable que les repugnase su realización. Precisamente ésta es la explicación del porqué su oposición furiosa a la que el cristianismo significaba, porque la doctrina del Pescador de Galilea venía a terminar con la idea de que el trabajo es algo indignante, ya que Jesucristo predicaba la redención de la humanidad a través del trabajo y ennoblece al trabajo. San Pablo pudo decir algo que a los romanos les pareció una insensatez: Si alguno no quiere trabajar, que no coma.

La esclavitud fue reglamentada, legalizada, es decir, institucionalizada por Roma. Sin embargo, a veces, las noticias no coinciden acerca del trato que recibían los esclavos; parece ser que su situación no fue la misma constantemente en cuanto a la dureza de sus condiciones. El esclavo, al principio, era bien tratado y que más adelante se hizo más rigurosa la situación, ya que el amo disponía incluso de su vida.

En el fondo, los romanos, a pesar de reglamentar tan jurídica y minuciosamente la institución, sentían una secreta repugnancia por la misma.

La esclavitud tuvo gran importancia en Roma. Schaeffe la considera como uno de los tres estadios de la evolución del trabajo: trabajo voluntario, prestado en la tribu, esclavitud, trabajo forzoso y trabajo contratado o asalariado.

Sin embargo la falta de capacidad jurídica que caracterizaba el esclavo fue subsanada por el talento jurídico de los romanos con el reconocimiento de

una capacidad de obrar que prácticamente, le autorizaba al esclavo a suplir dicha falta de juridicidad.

Las consecuencias sociales de esta transformación son varias, desaparece la clase media, formada por los pequeños propietarios o cultivadores directos que tenía representación en los comicios y en los ejércitos. El labrador fue soldado fuera de Italia y no pudo atender sus tierras y el estado se convirtió en cultivador directo y daba el trigo más barato. Por otro lado, si no va de soldado, no tiene más remedio que vender sus tierras y emigrar a la ciudad, donde no le es posible trabajar, porque los esclavos lo hacían mejor y más barato, aparte ya que el trabajo era una institución en cierto modo vedada al hombre libre.

En la época cartesiana hay lo que pudiéramos llamar un principio de agricultura científica, puesto que existe una cierta organización del trabajo, señalándose perfectamente la diferencia entre la dirección de la explotación, que corresponde al dueño y los deberes de los ejecutores, o sea la mano de obra, que es servir y que es natural no tenga excesivo interés. Por ello han de ser tratados como instrumentos de trabajo y como en algunos supuestos han de ser explotados brutalmente. A medida que pasa el tiempo, las condiciones laborales del campo se van haciendo cada vez más crudas.

“Los obreros son esclavos alojados en miserables celdas, en la parte trasera de la villa, junto a las cuadras; suele haber una prisión (*ergastulum*) para castigar a los que no rinden o han desobedecido y en la que en ocasiones, las excavaciones nos han mostrado grilletes. Estos esclavos se ven ayudados por los asalariados, que son reclutados especialmente para las épocas de mayor intensidad en las labores, como por ejemplo, en la vendimia, en la que son contratados los *vindemitores*.”

“Poco a poco se ve mejorado el nivel labora, en cuanto a organización y así la mano de obra cada vez más especializada: la que se ocupa del ganado, la de la oleicultura y de la viticultura, principalmente. Se sabe de cierta industrialización; así el grano ya no se pisa: se prensa; lo mismo la aceituna, para que existen molinos que también se emplean para las almendras y otros frutos secos y maduros.”⁹

Incluso el romano llega a preocuparse de las horas libres de sus esclavos agricultores, porque el ocio en colectividad, intuían proféticamente, puede resultar peligroso y así Plutarco decía: ‘prefiero los esclavos dormilones, que son más dóciles, que los que velan.’

Si bien la minería debe considerarse económicamente entre las actividades primarias, desde el punto de vista social. Las minas son la verdadera riqueza del país, ya que, la agricultura era pobre y sobre todo atrasada.

La calidad del trabajo en los metales era bastante tosca, preparado el metal en Vetulonia o Populonia, los lingotes eran trabajados en otras ciudades, según las especialidades y es comprado por talleres artesanos que han montado algunos señores que los explotaban, a través de esclavos o bien directamente, por artesanos libres.

Las excavaciones de Pompeya nos muestra cómo los trabajos artesanos en arcilla, metales, etc. Habían logrado una riqueza muy estimable.

⁹ CARRO Igelmo, Alberto José, Historia Social de Trabajo, 4° Edición, Bosch, casa editorial S.A., Barcelona, 1976, pág. 105-119.

1.1.2.- Época Griega.

“El trabajo dependiente aparece originalmente en los menesteres más rudos, pues era lógico que el más fuerte se hiciera servir por los más débiles en las faenas que le resultaban más molestas, Así, encontramos cómo en ciertas sociedades el hombre encarga a la mujer las tareas materiales, mientras que él se ejercitaba en la caza y en la guerra.”

“En Grecia se admiró inicialmente la actividad agrícola y mercantil y vemos como Teseo y Solón introdujeron el principio del trabajo en la Constitución de los atenienses. Sin embargo, más tarde se efectuó la división entre los hombres libres y los siervos y fue entonces cuando Jenofonte pudo llamar sórdidas e infames a las artes manuales.”¹⁰

“En la historia de la antigua Grecia se perciben los trazos del fecundo trabajo de la raza laboriosa de los pelasgos y la potencia que el mundo helénico representa; porque el tiempo se reparte entre la guerra y las tareas agrícolas y mercantiles. Incluso más tarde, las clases libres no desdeñaban contribuir, con su actividad, al florecimiento de la nación. Teseo y Solón había introducido el principio del trabajo en la construcción de los atenienses. Más, hacia el tiempo de la guerra de Peloponeso, se había de producir un cambio que inauguraba un régimen de desprecio hacia los trabajos manuales, al dividir a los hombres en libres y siervos. Platón y Aristóteles señalaban que los esclavos lo son por naturaleza, y Jenofonte llama ‘sórdidas e infames’ a las artes manuales.”

“Fueron abandonados los oficios manuales a los esclavos y extranjeros. Los primeros desempeñaban los quehaceres domésticos, corrían con la alimentación y el vestido, velaban por la seguridad de las familias y, en provecho exclusivo de sus dueños, trabajaban para terceros. No faltaron,

¹⁰ GUERRERO Euquerio, Op.cit. p. 16

empero, en Grecia, artesanos y obreros libres que trabajaban por cuenta propia o mediante un salario determinado.”¹¹

He aquí como los más precarios espíritus del Mundo Antiguo trataban a los trabajadores: admiraban a los espartacos que abandonaban a los laconios vencidos todos los trabajos de la industria y no se asombraban de las crueldades de esa servidumbre, de las cuales el hombre de ilotas ha perpetuado en la historia el triste recuerdo. Si la industria de los tejidos pertenecía en general al trabajo libre, los demás oficios se dejaban a los esclavos; y Sócrates debía levantarse inútilmente contra los perjuicios que alejaban a los ciudadanos del trabajo industrial. Además, algún tiempo antes de la Era Cristiana. Grecia había perdido de tal manera la energía viril resultante de los hábitos morales del trabajo, que Salustio pudo decir a César: *Vitus, vigilantia, labor apud graecos nulla sunt.*

“El griego vio cerrada las posibilidades de la tierra uniforme o siendo éstas escasas, buscó el camino del comercio a través del mar, fundando prosperas colonias a lo largo de todo el Mediterráneo. Advierte que había peligros en la navegación ante la fragilidad e imperfección de las pequeñas naves y cierto también que los rosarios de islas, con sus escollos y peligrosos estrechos, no era tampoco, precisamente los más adecuados para favorecer la navegación.

A pesar de todo, los griegos se lanzaron al mar y crearon, como principal actividad, un comercio de extraordinario vigor para su época, corriendo las amplias costas del Mediterráneo y aun superándolas.

El régimen económico de los príncipes y grandes era prácticamente autárquico, puesto que producían en sus tierras y con el trabajo de sus ciervos todos lo bienes necesarios para su vida espléndida. Incluso se cree que, en

¹¹ CABANELLAS Guillermo, Tratado de Derecho Laboral (doctrina y legislación iberoamericana), Tomo I, Vol. I, Editorial Heliasta S.R.L., Edición 3º, Buenos Aires Republica, 1987, Pág. 50 y 51.

algún caso, se podrían imponer prestaciones personales fuera de los trabajos normalmente exigibles a esclavos y sirvientes, alcanzando estas prestaciones personales a hombres libres.

Las tierras las solía trabajar el dueño, pero si tenían medios, eran sus esclavos y servidores los que lo hacían, aunque ya se comprende que este régimen estaba reservada a los señores, mientras que el pequeño campesino, como propietario de pequeñas parcelas, tenía que trabajarlas directamente. Y sabemos que las parcelas solían ser pequeñas, dada la configuración del suelo, cerrado por las montañas y el mar.

Los artesanos de esta época, no tuvieron gran importancia. Solían ser hombres libres, aunque también los siervos y esclavos de los palacios realizaban funciones artesanas.

Probablemente no este bien empleada la expresión, puesto que algunos de los que ejercían las que hoy llamamos profesiones liberales, no eran hombres libres, sino verdaderos esclavos.

En el período clásico gran siglo de Atenas, donde la fastuosidad, el arte, la literatura y el talento de los griegos brilló en todo no su esplendor. Mientras los ciudadanos podían dedicarse a las funciones superiores del arte, de la filosofía y de la guerra, los esclavos se ocupaban exclusivamente de todos los trabajos.

Los trabajadores de ese entonces trabajaban de forma que hoy dominaríamos duramente, pero, según referencias consideraban su trabajo como aceptable. En las granjas los edificios eran de adobe y pobres, generalmente se trabajaba al aire libre y con gran intensidad. El trabajo campesino se desarrolla en un régimen de fraternidad y con los descansos que imponían la marcha de los cultivos y el curso de las estaciones.

El trabajo en las minas era evidentemente más penoso. Tenemos descripciones de las angostas y sinuosas galerías a gran profundidad, en malas condiciones de aireación. Sin embargo sabemos que permanecían diez horas de trabajo en sus puestos, ya que el aceite de las lámparas estaba dosificado para esta duración. Seguidamente eran relevados por otro equipo, ya que el trabajo era continuo, y tras diez horas de reposo volvían a su trabajo subterráneo.

Por lo que respecta a los salarios, no resulta nada fácil evaluarlos, ya que no tenemos demasiados datos. Sin embargo, los beneficios de los ricos propietarios eran considerables, pues comerciaban con tierras adquiridas a pequeños propietarios arruinados, a bajo precio. Los artesanos se defendían pero sin exceso, mientras que los comerciantes marítimos poseían mayores probabilidades de enriquecerse, si bien su trabajo ofrecía grandes riesgos, no sólo por las tempestades, sino incluso por los ataques de los piratas.

Parece ser que los peones eran pagados por día, mientras que los especialistas encargados de la talla de las piedras eran pagados al final de la obra ejecutada. A finales del siglo V una jornada de obrero se pagaba hasta una dracma y los ayudantes recibían sólo tres óbolos. Los dioses y los héroes incitan al trabajo y algunos predicán con el ejemplo. Todo ello parece destinado a estimular a los trabajadores en sus respectivas misiones.

Sin embargo el griego sabe que tiene que trabajar para ganar su pan, y Pericles dice que “no hay que sentir vergüenza de ser pobre.”

“En los últimos tiempos de la Grecia clásica, cuando las ciudades se expanden mediante la conquista y Alejandro se apodera de inmensas tierras en Europa, Asia y África se produce una verdadera revolución en la economía. Grecia era un país pobre, pero los países conquistados eran muy ricos y

procuraron explotarlos, como es natural, y de esa situación los trabajadores sacaron provecho, ya que es normal pensar que los trabajos duros se reservasen a los pueblos conquistados.”

“En los últimos tiempos del Imperio griego su misma amplitud hizo que conociera las revueltas laborales y toda clase de tumbos; aun así, no eran propiamente fenómenos profesionales, sino más bien manifestaciones de la desintegración de un Imperio demasiado grande para su época.”¹²

1.2.- Antecedentes del Trabajo en México.

1.2.1. Los Mayas.

John Keneth Turner nos dice sobre los esclavos de Yucatán que: Los reyes del henequén viven en ricos palacios en Mérida y muchos de ellos tienen casas en el extranjero, viajan mucho, hablan varios idiomas y con sus familias constituyen una clase social muy cultivada. Toda Mérida, toda Yucatán y aún toda la península, dependen de esto los reyes del henequén. Naturalmente, dominan la política de su Estado y lo hacen en su propio beneficio.

Claro está que los hacendados yucatecos no llamaban esclavos a estos hombres: “No nos consideramos dueños de nuestros obreros; consideramos que ellos están en deuda con nosotros. Y no consideramos que los compremos o vendemos, sino que transferimos la deuda y al hombre junto con ella.”

“Dado que los esclavos mayas morían con mucha rapidez y los yanquis no se adaptaban a las condiciones del ambiente, la solución era lograr que un

¹² CARRO IGELMO, Alberto José, Op. Cit. pág. 104.

obrero libre se endeudara con el patrón, lo que fácilmente se conseguía a través de prestamistas y negreros especializados.”¹³

“La civilización de los mayas, en los territorios actuales de Guatemala y Yucatán principalmente, alcanza su florecimiento hacia el año 1000, para declinar después y ser denominada por la de los aztecas. En el siglo IX se señala una serie de rebeliones de los campesinos contra los nobles y sacerdotes, que les exigían mayor producción de alimentos y mayores prestaciones en las tareas de la construcción. La esclavitud no solamente se conoce, sino que se practica en la forma más cruel, con las matanzas de esos ciervos, a veces sin otro objeto que el servir de séquito de ultratumba a un jefe muerto.

“Se señala un carácter místico del trabajo entre los mayas, por cuanto la perpetua construcción de edificios religiosos y de centros ceremoniales era para el pueblo la oportunidad de ofrecer a los dioses la población del trabajo. Por arduo que éste fuera, se interpretaba como acto devoto, como gratitud hacia los dioses, dadores de los bienes. Con la denominación mexicana y con la introducción de nuevas deidades, el pueblo maya perdió a la vez su fervor religioso y la laboriosidad de antaño.”¹⁴

1.2.2.- Los Aztecas.

Al arribar los conquistadores hispánicos a México, al que denominarían Nueva España, los pobladores de aquellos dilatados territorios, los aztecas, poseían una cultura sumamente avanzada, como relevaban sus monumentos, caminos, transportes y navegación, demostrativo todo ello de una organización social y de un trabajo colectivo calificado. Las crónicas de Bernal Díaz del

¹³ DIONISIO J., Kaye, Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Themis, S.A. de C.V., México, 1995. pag. 19 y 20.

¹⁴ CABANELLAS, Guillermo, Op. Cit. pág 85 y 86.

Castillo y Bernardino de Sahaquín, así como investigaciones de autores modernos, permiten delinear las principales instituciones y sistemas de ese pueblo, quizás el de mayor esplendor de los tiempos precolombinos.

La división del trabajo, la prestación de servicios personales y la obligatoriedad del cultivo de la tierra en beneficio de la comunidad constituyen las bases del sistema económico de los aztecas. La tierra no era enteramente colectiva, en un sentido estatal o nacional; sino de cada tribu, con derechos individuales para el que trabaja cada una de las parcelas adjudicadas.

El consejo tribal procedía a repartir la tierra entre los clanes; los caciques de cada uno de éstos la distribuían entre los distintos jefes de familias. Se reservaban zonas o parcelas para el sostenimiento de los jefes y de los sacerdotes, así como provisiones de los guerreros. A la muerte de un usufructuario, su parcela pasaba a los hijos. De no tener descendencia, revertía al clan para un nuevo reparto; lo mismo que si se dejaba de cultivar durante dos años la tierra.

El crecimiento demográfico condujo a que se agotaran las tierras disponibles y a que las ya explotadas resultaran insuficientes para la subsistencia de las familias numerosas. El problema originó el consiguiente malestar, dando origen a conflictos internos y a guerras de conquista.

Habitaciones singulares, que por su proximidad constituían una verdadera ciudad, eran los chinampas, pequeñas islas artificiales, construidas de bordes pantanosos del lago, material que se sostenía primero mediante un revestimiento de juncos y que después se trabajaba con más fuerza mediante raíces de árboles.

Además de la agricultura, columna vertebral económica, los aztecas tenían otras actividades a su alcance: el comercio y la artesanía. Los

mercaderes eran de carácter ambulante, por la dispersión de los pobladores, y con el tiempo llegaron a gozar de cierto predicamento político; además de ser utilizados como espías por sus conocimientos de las ciudades y como especie de tasadores fiscales para determinar el tributo.

Así, pues, el colectivismo agrario se oponía a una economía privada, en las ciudades se estima que en la capital vivían trescientos mil personas cuando llegaron a ella los españoles capitalizados por Hernán Cortés.

Los esclavos como en todos los pueblos primitivos los prisioneros de guerra cuando no se inmolaban los dioses eran conservados como esclavos a esa condición se llegaba también por propia voluntad por venta hecha por los padres o por castigo de ciertos crímenes.

“Un escalón por encima de los esclavos se encontraban los Tlamanes que desempeñaban los menesteres inferiores, los Mayeques venían a construir una especie de ciervos de la Gleba; ya que no poseían bienes, pero quedaban vinculados a las tierras que debían cultivar en beneficio de sus dueños.”¹⁵

“En el derecho público Azteca de la victoria de Izcoátl sobre Azcapotzalco nació una nueva categoría social, la de los ciervos de la gleba, los mayeques, que debían trabajar tierras ajenas -de la nobleza Azteca-, recibiendo como remuneración una parte de los productos.”¹⁶

1.2.3.- Época Colonial.

De los ordenamientos jurídicos que tuvieron vigencia en la época colonial sobresalen las Leyes de Indias que se dieron por iniciativa de los reyes

¹⁵ CABANELLAS, Guillermo, Op. Cit. p.85-86

¹⁶ MARGADANT S. Guillermo Floris, Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, Decimoctava Edición, Editorial Esfinge, .S.A. de C.V., México, 2002, p. 26.

católicos, con el generoso fin de evitar la voraz explotación de los aborígenes de las tierras conquistadas, por parte de los encomenderos.

Es indudable la calidad social y humana de numerosas disposiciones contenidas en las Leyes de Indias, al grado de que forman parte de las contenidas en las Leyes de Indias, y de las legislaciones contemporáneas, sin desmerecer en este nuevo contexto; antes no se concibe un nuevo régimen laboral que se precie de justo, que las pudiera dejar al margen.

“Genaro V. Vázquez señala en su obra *Doctrinas y Realidades en la legislación para las Indias*, que entre las disposiciones sometidas a esta recopilación destacan su importancia las que se referían a la jornada máxima de trabajo; los descansos semanales, que respondían a una motivación religiosa; el pago del séptimo día; la protección al salario; cuidando que su pago fuera en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo de conocida calidad moral; la protección a la maternidad; el establecimiento de la edad mínima de 14 años para poder prestar servicios; la protección en relación con labores insalubres; habitaciones higiénicas, y el otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario para el descanso de enfermedades.”¹⁷

En la colonia, que dentro de la diversas organizaciones sociales precortesianas es la esclavitud la base de trabajo como función económica y, por lo mismo, la negación de la relación laboral propiamente dicha.

“Durante la colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como ‘Leyes de Indias’, de 1561 a 1769, y en muchos de ellos encontramos disposiciones extremadamente interesantes. Hay prevenciones que limitan la jornada, que aluden al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo, a las mujeres y a los niños; pero el espíritu que las anima es más bien el humanitario y cristiano de los reyes Católicos a quienes las peticiones de los

¹⁷DE LA CUEVA, Mario: *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, T. I. Editorial Porrúa, 9ª edición. México 1984, p. 39.

frailes que tanto defendieron a nuestros indígenas o de algunos virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los naturales contra los abusos de encomenderos ambiciosos.”¹⁸

Independientemente de la buena voluntad que privara al momento de irse creando la legislación de Indias, lo real fue que esas disposiciones no funcionaron en la práctica, de ahí la conocida expresión del Márquez de Lacroix: “obedézcanse pero no se cumplan.”

Se atribuía el incumplimiento de las Leyes de Indias a las razones siguientes: falta de sanciones suficientemente intimidatorias en las mismas Leyes; ausencia de instrumentos efectivos para hacer cumplir la Ley o para investigar sus violaciones; confabulación de autoridades con capitalistas y encomenderos; ignorancia de la Ley en las provincias más distantes; pretender que las Leyes elaboradas en la península fueran a tener efectiva aplicación en la Nueva España.

Las Leyes de Indias constituían derecho vigente, más no positivo, entendida la positividad como “un hecho que estriba en la observancia de cualquier precepto, vigente o no vigente”. Lo anterior, sumado a la falta de coercibilidad de esta legislación, propició inicialmente la esclavitud de los indios en grado menor y, posteriormente, la de los negros africanos en gran escala.

En cuanto a las mujeres se hace referencia expresamente, prohibían las Leyes de Indias que ninguna india casada puede servir en casa de español, ni a esto sea premiada, si no sirviere a ella su marido. Las solteras podían servir, si es que mediaba autorización de sus padres.

Expresamente se prohíbe a las mujeres, en general a trabajar en las haciendas o estancias. Durante la época del embarazo se prohibía el trabajo, y

¹⁸GUERRERO Euquerio, Op. Cit. p.22.

algunas leyes llevaron la prohibición hasta cuatro meses después del parto. Alcanzó así la protección un límite no logrado aun en la legislación moderna de muchos países; en tal sentido prohibíase a toda india que “tenga hijo vivo, pueda salir a criar hijo de españoles, especialmente del encomendero, bajo pena de pérdida de la encomienda y multa”.

“Para evitar abusos, no se podía contratar indígenas sin la intervención del protector e incluso se llegó a establecer que un ejemplar de las ordenanzas referentes al trabajo fuera expuesto en cada obraje, para así hacer público su conocimiento y exigible por todos su observancia.”¹⁹

La encomienda otra de las instituciones dentro de la época de la Colonia apareció para pretender ser un sistema de protección de los indígenas.

“La encomienda se estableció debido a diversos factores, en primer término, la necesidad del conquistados de transformarse en colono y la abundancia de la mano de los indígenas vencidos, que podía utilizarse sin estipendio alguno. Además, los indígenas ignorantes de la significación y utilidad de la moneda, por lo menos en los primeros tiempos de la colonia, no se hubieran prestado a trabajar a cambio de un salario. Por otra parte, los conquistadores carecían de capitales y de crédito y, por lo tanto, no estaban capacitados para organizar empresas de tipo productivo pagando jornales. Así fue establecida la encomienda, ya existente por entonces en Santo Domingo, Cuba, Puerto Rico y Jamaica.”²⁰

En occidente, su origen parece estar vinculado a la institución de los liti, clase de origen servil, más tarde liberada, que no podía separarse de la tierra que cultivaban.

¹⁹ CABANELLAS Guillermo, Introducción al Derecho Laboral, Vol. I. Editores Libreros, Buenos Aires 1960, p. 146 y147.

²⁰ DÁVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1988, p. 24 - 26.

Los trabajadores extranjeros accedían a trabajar la tierra a cambio de una permanencia transitoria en ella. Luego, la estancia comenzó a hacerse permanente, hasta quedarse con la tierra que trabajaban.

El colono era libre, pero a pesar de esto, seguía la suerte del fundo, debía ser vendido con él, o si se vendía el fundo, él no podía ser retenido.

Actividades permitidas a los colonos: Podía casarse, pero sólo entre colonos o con los patronos, o con un miembro de la familia de la tierra en que trabajaban. Si el colono quería casarse con una mujer libre, el patrono podía azotarlo y ponerlo en el cepo ante un intento de fuga.

Podía tener hijos legítimos, testar, contratar, comprar y tener patrimonio.

“La única actividad que no podía realizar era vender ya que para esto necesitaba el permiso del dueño de la tierra que trabajaba.”²¹

1.2.4.- Época Independiente.

El Bando de Hidalgo de 6 de diciembre de 1810, abolió la esclavitud, con inciertas bases de carácter laboral el Decreto Constitucional de Apatzingán de 22 de octubre de 1814 reguló entre sus principios, la libertad de cultura, industria y comercio.

Dado el estado de guerra, la circunstancia de que la mayor parte de nuestro territorio se encontraba dominado por las fuerzas realistas (sujetas a la corona) y la subsistencia del antiguo derecho español, hicieron inaplicable la Constitución de Apatzingán.

²¹ DE LORENZO Rodolfo Jorge, DE LORENZO Jorge Eduardo, Op. Cit. p. 147

Evidentemente los ilustrados españoles tuvieron algunos triunfos en la segunda mitad del siglo XVIII, en los reinados de los dos Carlos III y IV, pero la gran victoria sería la Constitución de Cádiz del 19 de marzo de 1812, que tendría un papel fundamental en la independencia de nuestra patria.

En el artículo 15 del Plan de Iguala se disponía que todos los ramos del Estado y empleos públicos subsistirían una vez consumada la independencia.

En la sesión inaugural Morelos dio lectura a un documento que se conoce como Sentimientos de la Nación, que daba los lineamientos básicos que deberían servir para redactar la Constitución de la nación emergente, algunos de los cuales fueron tomados de los Elementos de Rayón.

Las líneas maestras de los Sentimientos de la Nación que se expresaron en 22 puntos, son los siguientes:

- 1) Independencia nacional,
- 2) Intolerancia religiosa,
- 3) Soberanía popular,
- 4) División de poderes,
- 5) Nacionalismo,
- 6) Igualdad de todos los ciudadanos ante la ley,
- 7) Principio de la democracia,
- 8) Prohibición de la esclavitud,
- 9) Reconocimiento del derecho de propiedad,
- 10) Inviolabilidad del domicilio,
- 11) Prohibición de la tortura,
- 12) Racionalidad de los impuestos,
- 13) Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales, que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la diligencia, y de tal suerte se aumente el jornal

del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.²²

1.2.5.- Época Contemporánea

El derecho del Trabajo nace en el siglo XX con:

La profunda división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos esencialmente en dos sectores irreconciliables entre sí; por un lado los dueños del capital, por el otro, quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo.

En el inicio del siglo XIX, el triunfo del liberalismo era total; la libertad se impone en las relaciones obrero patronales y solamente resulta real y efectiva para los patronos quienes se ven favorecidos en sus particulares intereses. Paralelamente al éxito del capitalismo industrial, empiezan a aparecer en las ciudades, suburbios de obreros de las fábricas que viven una existencia miserable y las crisis de sobreproducción o más bien dicho de subconsumo.

El empleo de niños y mujeres en las fábricas, salarios miserables que apenas alcanzan para mantener al obrero con vida, largas jornadas de trabajo que se prolongan hasta trece horas, son la tónica de la época.

Las ideas de nuevas corrientes del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, abriendo para estos nuevos horizontes de vida.

²² Cfr. SOBERANES FERNANDEZ, José Luis. Historia del Derecho Mexicano. 10° Edición. Editorial Porrúa. México. 2003. pág. 93-109.

En virtud de las nefastas consecuencias que la doctrina liberal-individualista había ocasionado en la sociedad, se empezó a cuestionar la bondad de sus principios, y comenzó a surgir una nueva oleada de críticas, desde aquellas que se limitaban a demandar el saneamiento de algunos de sus defectos, hasta las que veían en el sistema mismo la causa de todos los males y que, por tanto, luchaban declaradamente en su contra, en pos de un Estado más justo y humano.

La corriente que logra mayor trascendencia es la doctrina de Marx y Engels, que marca una nueva etapa en la lucha de los trabajadores por su reivindicación; es la esencia de uno de los dos sistemas sociales que en la actualidad mueven la humanidad.

“De esta influencia no quedó a salvo nuestro país que, después de un largo y amargo proceso, incluyendo una revolución, que culminó con la promulgación de una Constitución, en el año 1917, en donde se reconocen los derechos sociales de los trabajadores. Se inicia, a la vez, un nuevo camino que habrá de culminar en la instauración de un nuevo orden, en el que quedará proscrita, para siempre, la explotación del hombre por el hombre.”²³

“El Derecho del Trabajo, producto de la lucha de clases y en el pensamiento socialista, es un esfuerzo para atemperar no para proscribir la miseria y la explotación de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una realización plena de la justicia, porque ésta no podrá existir en tanto subsista el régimen capitalista y su estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre. Pero tiene el derecho del trabajo una excelsa misión, porque su idea es la justicia y porque todo lo que se entregue al trabajo será la entrega de una parte de lo que habrá de corresponderle en el mundo del mañana, y porque todo beneficio al trabajo es una aproximación a la justicia. La transformación

²³ DÁVALOS, José, Op. Cit. pág. 8 y 9

social no será una donación de la burguesía; quien lo piense así será un vástago lejano del socialismo utópico. La justicia tendrá que ser una conquista de quienes sufren injusticia.”²⁴

A nivel nación nuestra Constitución en su artículo 123 refería a través de varias normas de protección a la mujer, tales como la contenida en la fracción II de dicho artículo en la que se establecía que quedaban prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciséis años, el trabajo nocturno industrial para unos y otros; el trabajo en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años en la fracción V del mismo artículo, se establecía las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios que no podrán exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajo.

De los anteriores principios Constitucionales partió el legislador para que al redactar la Ley Federal del Trabajo del año de 1936 estableciera en su artículo 107 que quedaba prohibido respecto de las mujeres el trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, así como la ejecución de labores peligrosas o insalubres salvo cuando se hubieren tomado las medidas de protección necesarias a juicio de la autoridad.

Establecía además que las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos que exigieran esfuerzos físicos considerables. Que si transcurrido el mes de descanso a que se refiere el artículo 79, se

²⁴DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. p.204

encontraran imposibilitadas para reanudar sus labores, disfrutarían de una licencia que sería sin goce de salario por todo el tiempo indispensable, pero conservando su empleo y los derechos adquiridos.

El artículo 79 de esa Ley Federal del Trabajo de 1936, establecía que las mujeres disfrutarían de ocho días de descanso antes del parto y un mes después del mismo percibiendo el salario correspondiente.

Y en otra disposición de manera terminante prohibía la jornada extraordinaria para las mujeres.

A consecuencia de movimientos feministas surgidos en el presente lustro se ha modificado el texto constitucional y la Ley Federal del Trabajo a fin de establecer una igualdad entre los derechos del hombre y la mujer; una igualdad solamente en cuanto a derechos y obligaciones ya que en el aspecto biológicos persiste la protección legal por el interés social que ello representa.”²⁵

Ya que en 1974 en la reforma a la Constitución precisamente en el artículo 4º.- “El varón y la mujer son iguales ante la Ley...”. Si bien, “se brinda protección especial al trabajo de las mujeres, pues aun cuando existe igualdad jurídica entre el hombre y la mujer ambos, hay gran diferencia física y psicológica entre ambos, que de modo necesario repercute en el desarrollo del trabajo.”²⁶

²⁵ BERMUDEZ CISNEROS Miguel, Op. Cit.p. 126 y 127.

²⁶ DÁVALOS, José, Op. Cit. 289.

1.3.- Disposiciones Fundamentales del Derecho Laboral.

1.3.1.- Características.

“Las características fundamentales del Derecho de Trabajo consideramos que son las siguientes:

1.- La equidad, considerando a este vocablo como sinónimo de igualdad, de acuerdo al señalamiento del deber, la conciencia a la moral, más que a la letra de la ley aun cuando el acuerdo con lo dispuesto en la Constitución General del la República, los Tribunales del Trabajo tienen la obligación de razonar jurídicamente, motivar y fundamentar sus resoluciones.

2.- La justicia social, doctrina ideológica que pugna por un mejor y más liberal trato y retribuciones a la clase laborante.

3.- El equilibrio, entre los dos factores de la producción, que propugna por la coordinación y la armonización de los intereses de las dos partes de las relaciones laborales: el capital y el trabajo.

4.- La protección especial, que en forma expresa le otorga la ley al trabajador por considerarlo la parte más débil de la relación laboral, creando la que ha dado en llamarse la suplencia de la queja.

5.- La irrenunciabilidad de los hechos laborales. Los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos que le otorga la Constitución y la Ley del Trabajo, si lo hacen dicha renuncia es nula y en su lugar se aplica las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

La única renuncia que en la práctica forense-laboral se reconoce es la renuncia al trabajo, aunque sin reconocerla en forma expresa dicha ley.

6.- Es un derecho en constante expansión que tiende a comprender y proteger a nuevos grupos de laborantes, extendiendo su ámbito de aplicación.

7.- No priva o reconoce la voluntad de las partes en las convenciones y contratos colectivos o individuales de trabajo ni en los llamados contratos ley, ya que no pueden las partes interesadas desconocer ni reducir las condiciones de trabajo o las mínimas señaladas en la Constitución y en la Ley Laboral.”²⁷

Cuando se habla de los caracteres del derecho del Trabajo, se dice que se trata de un derecho incluso, que es un derecho tutelar de la clase trabajadora, que es un derecho típicamente clasista, que es un derecho privilegiado.

Si el derecho del trabajo estableciera “máximos” en lugar de mínimos, se volvería obsoleto y sería superado por las necesidades cambiantes de la persona humana y de la sociedad. De allí que, al establecer mínimos superables por la costumbre, la jurisprudencia o los principios generales del derecho, sea considerado siempre como un derecho sin terminar y en constante evolución.

También se ha caracterizado el Derecho del Trabajo como un derecho clasista, típicamente protector de la clase laborante. Nosotros diferimos de tal criterio, pues pensamos que si bien es cierto que el Derecho Laboral surgió como un derecho de lucha de la facción que buscaba por todos los medios posibles la estabilidad económica del trabajador y la seguridad en su empleo, también lo es, en la actualidad, el Derecho del Trabajo tiende a convertirse en un derecho coordinador y concertador de los intereses del capital y del trabajo.

²⁷ BOREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctica jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Octava Edición, Editorial Sista, México, 2006, págs. 19 y 20.

Al nacer el Derecho laboral, precisamente por la desventajosa situación en que se encontraba los obreros frente al capital y al maquinismo, sus preceptos tendieron siempre a proteger al obrero que resultaba ser, en todos los casos, el económicamente débil en la relación del trabajo. De ello se valió Marx, en su Manifiesto comunista, para hacer un llamado a todos los trabajadores del mundo a fin de que se unieran en la defensa de sus intereses comunes. La lucha de clases, cuyo fin último era la instauración del comunismo, fue la bandera que se quiso imponer a todos los trabajadores que se encontraban tristemente sometidos al inmutable principio de la autonomía de la voluntad proclamado por el Derecho Civil dentro del Estado liberal.

Sin embargo, en la actualidad resultaría no sólo inconveniente, sino hasta equivocado, sostener que el derecho del Trabajo continúa siendo un derecho unilateral. La necesidad de coordinar armoniosamente todos los intereses que convergen en las empresas modernas, requiere que el Derecho del Trabajo proteja no solamente los derechos de los obreros sino también los del capital y los más altos de la colectividad. Nuestra ley laboral en su artículo 132 impone las obligaciones a los patrones, pero en el 134 también obliga a los trabajadores.

Por ello, para nosotros, el Derecho del Trabajo en la actualidad tiene, definitivamente, que estar basado en tres principios esenciales, a saber: el respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos.

El respeto mutuo de derechos: El día en que patrones y trabajadores respeten mutuamente sus derechos, indiscutiblemente se habrá dado un paso enorme en la evolución armónica del Derecho laboral. Sin embargo, el simple respeto mutuo de derecho, por muy importante que sea, no basta, pues un patrón no podrá ser considerado como un buen empresario ni un obrero podrá ser estimado como un buen trabajador por el simple hecho de que ambos

respeten sus derechos, ya que estos deben respetarse siempre por el imperativo categórico de la ley, y si cualquier parte de la relación de trabajo no lo hace voluntariamente, la contraparte puede exigir su cumplimiento por conducto de las autoridades correspondientes. Se requiere de un paso más.

La comprensión recíproca de necesidades. Cuando el patrón comprenda que el trabajador tiene derecho a mejores condiciones de trabajo, a una relativa estabilidad en el empleo, a un salario que sea verdaderamente remunerador, y cuando el obrero entienda que el patrón se ve aquejado no solamente por problemas de orden laboral sino también por la competencia desleal, por la falta de crédito barato y la materia prima y muy a menudo también por el fisco, entonces sí se abrirá una etapa nueva, más humana y más justa, en la evolución del Derecho Laboral.

La coordinación técnica de esfuerzos. El respeto mutuo de derechos y la comprensión recíproca de necesidades, sin la coordinación técnica de esfuerzos, harían del Derecho del Trabajo una disciplina utópica. La técnica, al servicio del Derecho Laboral, se impone en nuestros días como algo indispensable.

En síntesis, el respeto mutuo de derecho, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos, constituyen los elementos indispensables para un moderno Derecho del Trabajo, el cual debe buscar, sobre todas las cosas, la coordinación y el justo equilibrio entre los factores de la producción. Contra la opinión personal del distinguido maestro Don Alberto Trueba Urbina, quien insiste en que el Derecho del Trabajo es típico derecho de clase y de lucha.

El artículo 2 de la Ley Federal establece:

“Las normas de trabajo tienden el equilibrio y la justicia social en las relaciones de patrones y trabajadores.”²⁸

No obstante lo anterior, el hecho de que el Derecho Laboral sea una disciplina jurídica autónoma, con características sumamente peculiares, no quiere decir que no tenga puntos de contacto con otras ramas del derecho.²⁹

1.3.2.- Elementos

En todos los campos del conocimiento humano están presentes ciertas instituciones que son esenciales en cada una de las disciplinas. Por ejemplo, en la química, son figuras centrales, la materia, la masa, el peso el volumen y la energía, en las matemáticas, la adición, la sustracción, la multiplicación, la radicación y la potenciación; en la economía, las necesidades, los satisfactores, los bienes, los modos y los instrumentos de producción; en la medicina, la cédula, la higiene, etcétera.

En el derecho sucede lo mismo, como ciencia, no podrá pertenecer ajeno a este fenómeno; aquí también hay términos fundamentales, la norma, el derecho en sí mismo y sus caracteres, los hechos y actos jurídicos, la fuentes, la interpretación y ámbitos de validez, etc., todos comunes a las distintas ramas jurídicas.

Lo mismo sucede con cada una de las disciplinas jurídicas; se tiene, por ejemplo, al derecho civil, que se mueve en torno a figuras tales como los bienes, personas, derechos reales y de crédito u obligaciones, al derecho

²⁸ Ley Federal de Trabajo, Op. Cit., Pag.1.

²⁹ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho del Trabajo Mexicano a principios del milenio, Editorial Trillas, UNAM, México, 1994, paginas 38-41.

mercantil, con el acto de comercio, la empresa mercantil, el título de crédito u obligaciones; al derecho mercantil, con el acto de comercio, la empresa mercantil, el título de crédito, al derecho penal, con el tipo, el delito, la pena, la medidas de seguridad; al derecho administrativo, con el órgano ejecutivo, su organización y funcionamiento, el patrimonio, las obras y servicios públicos; lo mismo sucede con el derecho constitucional, el derecho procesal, y todas las demás ramas del derecho.

En este capítulo abordaremos el estudio de los elementos fundamentales del derecho del trabajo, aquellas figuras jurídicas objeto de estudio y regulación de nuestra doctrina y legislación nacional.

Los Sujetos laborales del derecho del trabajo.

En las relaciones laborales, individuales o colectivas, los sujetos que ocupan nuestra atención son los trabajadores y los patrones.

Los elementos esenciales son los trabajadores, personas físicas, y los patrones, personas físicas o morales, ambos constituyen el elemento subjetivo.

Trabajadores y patrones están vinculados por una relación económica, regulada por el Derecho, por lo que es una relación económico-jurídica que implica la subordinación del trabajador al patrón.³⁰

1.3.3.-Sujetos que intervienen en la relación laboral.

“Los sujetos de la relación laboral, patrón y trabajador, son quienes fijan o acuerdan las jornadas de trabajo, pero sin que excedan de los máximos legales, y al no precisar la ley a cuál de las jornadas de trabajo se refiere,

³⁰ Cfr. DAVALOS José, Derecho Individual del Trabajo. 14° Edición, Editorial Porrúa, México, 2005, pp. 85-99

debemos entender que a todas, operando en estos acuerdos el principio de la autonomía de la voluntad, sujeta sólo a dos condiciones: que el tiempo extra o jornada extraordinaria no exceda de los máximos que autoriza la ley y que se fije la jornada tomando en consideración la naturaleza del trabajo y en las circunstancias en que se va a precisar, a fin de que no sea notoriamente inhumana por excesiva, dicha jornada.”³¹

La figura del empleador es denominada en la legislación Mexicana del Trabajo con la palabra de patrón, según se lee del artículo 10 de la Ley en comento, pero en realidad esta cuestión terminológica resulta de poca importancia ante la debida comprensión del término.

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, tal es la definición que nos presenta el ya citado artículo. Pero en la actualidad son tan variadas las actividades que realiza el hombre y las formas de integración del responsable de dichas actividades que es común de que no estemos en la mayoría de los casos ante un patrón, persona física, sino el contrario ante un patrón persona jurídica o persona moral, como se le desee llamar; y en esas últimas situaciones, cuando se dificulta un poco la comprensión de la figura del empleador.”³²

Con el propósito de obligar directamente al patrón con los trabajadores y evitar el subterfugio de la intermediación desvinculante, la ley establece expresamente, que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración de la empresa o establecimiento deberán considerarlas representantes del patrón y en tal

³¹ BORELL NAVARRO, Miguel, Op. Cit. pág. 175 y 176.

³² GOMES Orlando, GOTTSCHALK Elson y BERMUDEZ CISNEROS Miguel, Curso de Derecho de Trabajo I, Primera Edición, Cardenas Editor, México, 1979, pág. 158- 160.

concepto la obligan en sus relaciones con los trabajadores. (artículo 11 de la Ley Federal de Trabajo).³³

“Se objeta a la definición que señala la Ley Federal de Trabajo por ser demasiado reducida, pues en ella no contemplan los elementos de subordinación y retribución. Sin embargo por lo que hace a la subordinación, es innecesario incluirla, ya que es un dato que va referido al trabajador y no al patrón y, por lo que hace al segundo elemento, o sea la remuneración, ya se indicó anteriormente que no representa un elemento de existencia de la relación laboral, si no es su natural consecuencia.

De la de definición antes mencionada y que la propia Ley del Trabajo menciona se desprenden los siguientes elementos:

- El patrón puede ser una persona física o moral, y
- Es quien recibe los servicios del trabajador.³⁴

“El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo define al trabajador: “es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.”³⁵

Características:

- Debe ser una persona física.
- Debe prestar el servicio en forma personal, no a través de ninguna otra persona.
- Debe ser en forma subordinada, con obediencia y respeto.

³³ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, Octava Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1995. pag. 2363.

³⁴ DÁVALOS, José, Op. Cit. p.97 y 98.

³⁵ Ley Federal de Trabajo, Op. Cit., Pag.3.

- Horario, debe estar sujeto a un horario de labores (jornada).

De Trabajador existen diferentes tipos:

El trabajador de confianza, las funciones que realiza, se entenderán, “de confianza” como son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, así como las de trabajos personales del patrón dentro del comercio de trabajo que cuentan con la fe y la confianza del patrón.

Tiene como limitantes que no pueden ser sindicalizados la participación en las utilidades es reducida, no tienen derecho a la reinstalación.

El trabajador sindicalizado es aquel afiliado a un sindicato y lo rige el contrato colectivo de trabajo.

Patrón.- El artículo 10 de la Ley Federal de Trabajo lo define “Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Se entiende que el patrón puede ser una persona física o persona moral, entendiendo por moral a todas las sociedades tanto civiles como mercantiles, debidamente constituidas.

El patrón es quien paga los servicios prestados por el trabajador.

“El Artículo 12 del mismo ordenamiento invocado señala “es aquel que contrata o interviene en la contratación de una u otras personas para que presten servicio a un patrón.”³⁶

³⁶ LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Editorial McGraw-Hill. México. 2001. página 23-24.

Trabajador:

“Terminológicamente, frente a la última indiscriminada de las voces empleado, prestador de servicios o de obras dependientes etcétera, la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual. Ciertamente, este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatus diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador.”

“Para Mario de la Cueva, la subordinación no pretende designar un estatus del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios; aquellas que se realiza con sujeción las normas e instrucciones vigentes en la empresa. Hablamos en todo caso de la subordinación técnico- funcional relacionada con la prestación de los servicios sin que se constriña en forma alguna, la dignidad o la libertad de los trabajadores.”³⁷

“La consolidación de las leyes del trabajo lo define como toda persona física que presta servicios de naturaleza no eventual al empleador bajo la dependencia de éste y mediante el pago de un salario.”

“Solo la persona natural puede ser empleado. Una persona jurídica no puede tener esa calidad. El derecho del trabajo conforme las justas ponderaciones de De la Cueva, protege al trabajador sobre todo por la energía personal que gasta en la prestación del servicio, que consiste en energía humana de trabajo. Las personas jurídicas dada su naturaleza, son incapaces de prestar sus servicios. Como observa Passareli, inhábiles para producir un

³⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, Décimo Tercera Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1999. p 3106-3107.

trabajo bajo la dependencia de otra persona, las personas jurídicas son absolutamente privadas de capacidad jurídica de trabajo, y por eso no pueden asumir la posición de deudoras de trabajo subordinado.”³⁸ “Para que alguien asuma la condición de empleado, no hay restricciones del sexo, del color, de la edad, de la graduación o de la categoría. Ciertamente las mujeres no pueden ser empleadas en todo género de actividades, y los menores de cierta edad no pueden trabajar, más tales prohibiciones son antes, restricciones a la capacidad de celebrar contratos de trabajo.

“Tampoco influye la naturaleza del trabajo. Tanto se puede ser empleado en la industria, como en el comercio, en la agricultura, o en servicio doméstico, ello hace que el trabajo sea manual o intelectual. No se admiten distinciones relativas a la especie del empleo y la condición del empleado.”

“Normalmente, la obligación de trabajar deriva de un contrato de trabajo, por eso, no pueden ser considerados empleados en la acepción técnica del vocablo, las personas coactivamente obligadas a prestar servicios, tales como los presidiarios, los prisioneros de guerra, los ciudadanos obligados en caso de necesidad a determinadas prestaciones personales, posmilitares, y en principio las personas que trabajan con fines de caridad, asistencia solidaridad humana o cortesía.”³⁹

“Como observa G.D´EUFEMIA, la obligación de estipular un contrato de trabajo con determinada persona no nace, jamás de un acto administrativo, más puede provenir de una norma legal, como ocurre en determinadas situaciones, de hecho, el Derecho del Trabajo, para atender a ciertas situaciones merecedoras de mayor amparo, tales como la de los inválidos de guerra, sobrevivientes de batallas, mutilados, menores, aprendices, etc, establece, en ocasiones lo que se denomina, hoy imposición de mano de obra es lo que

³⁸ Nozioni di diritto del lavoro, Pág 107.

³⁹ CORRADO Renato, Trattato di Diritto del Lavoro Utet, Torino 1966. Pág 50 a 128.

ocurre con los *imponibili di mano d'opera* (Italia) con los *requisi civils* (Francia) o con los *schwerbeschadigter* (Alemania).”⁴⁰

A todo aquél que presta un servicio se le puede designar por la expresión genérica del trabajador. El término empleado debe ser reservado para quien trabaja en virtud de un contrato de trabajo. Asimismo trabajador es el género del que empleado es la especie. El empresario, por ejemplo es trabajador, más no es empleado pues el contrato, en el cual estipula la obligación de trabajar, es destajo. Aunque la remuneración de un pequeño empresario no exceda a la que percibe normalmente un empleado, no por esa él se confunde con éste. Sólo es empleado, en suma, quien trabaja vinculado por el contrato de trabajo, que se diría, más precisamente contrato de empleo. En base de esas consideraciones preliminares, se puede establecer una clasificación de los trabajadores en dos amplias categorías fundamentales:

- a) Trabajadores autónomos; y
- b) Trabajadores subordinados.

Los primeros no son sujetos del contrato de trabajo, no son empleados. Una clase importante de trabajadores autónomos, es constituida por los que ejercen profesión libre.⁴¹ El profesional liberal celebra contrato con la clientela, que antes se denominaba “locación de servicios”, mas hoy, no debe ser llamada así, para que no haya confusión entre este contrato de trabajo y el de trabajo, que es la denominación moderna de la antigua locación de servicios. El Código Civil alemán regula la materia como un contrato autónomo; el contrato de servicios. Por este contrato queda obligado, aquél que promete los servicios, a la prestación de los servicios prometidos, y lo otra parte del pago de la retribución convenida.

⁴⁰ GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Elson y BERMUDEZ CISNEROS Miguel, Op. Cit. p. 113.

⁴¹ Cfr., Los exhaustivos estudios de JUAN SAVATIER. La profesión Libérate étude juridique et pratique, y de DEAVELLI. Lineamientos Pág. 335 y sig.

“Los profesionistas liberales que lo son, efectivamente, están al margen de la órbita de la legislación del trabajo. Los trabajos subordinados son los empleados en la acepción técnica del término. Trabajan en virtud de contrato de trabajo, sean obreros, empleados de comercio, domésticos, rurales, profesionales, médicos, abogados, etc.”⁴²

1.3.4.- Contenido Social.

La historia del movimiento obrero es una lección de sociología, que nos da la precisa idea del grupo social oprimido. El envilecimiento de la taza salarial, el prolongamiento de la jornada de trabajo, el libre juego de la ley, de la oferta y la demanda, el trabajo del menor de seis, ocho años y diez años en largas jornadas y el de la mujer en idénticas condiciones crearon aquel estado de desastre social de que nos hable DURAND, en el cual las condiciones de vida se uniformaron en el más ínfimo nivel. La identidad de condiciones de vida crea firmes principios de solidaridad entre los miembros del grupo social oprimido.

Las doctrinas sociales de la iglesia consubstanciadas en famosas encíclicas papales, afirmando la excelencia del cristianismo social y el primado del problema moral. Las doctrinas socialistas desde las más radicales, como el marxismo, pregonando la abolición de la propiedad privada y la expropiación de los medios de producción de las manos del capitalista, hasta las menos radicales, como el socialismo reformista de ALEXANDRE MILLERAND y JEAN JAURES, con el objetivo de inmediatizar, de cualquier modo de las reivindicaciones obreras; pasando por el socialismo utópico o asociacionista de SAIN-SIMON, FOURIER, LOIS BLANC y hasta por el anarquismo de STIRNER

⁴² GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Elson y BERMUDEZ CISNEROS Miguel, Op. Cit. p. 120 y 121.

y PROUDHON, con soluciones que ultrapasaban al Estado Capitalista y condenaban la propiedad privada.

Si todos esos factores coadyuvantes al progreso del Derecho del Trabajo hicieron que cobrase la expansión, que hoy revela, en todo el mundo, no se puede obscurecer el hecho de carácter social en su acepción técnica influenciado ulteriormente todas las áreas del pensamiento social, político, Jurídico, y económico. Hecho histórico éste, que da colorido y fuerza a las modernas teorías de Estado, en la autonomía colectiva de los grupos profesionales y la plurinormatividad de los grupos sociales infla-estatales, la base de un reconocimiento por el Estado contemporáneo, desde sus Constituciones políticas, de ese hecho nacido espontáneamente en el seno de una sociedad política a través de los grupos que la componen, y no apenas por la forma de una autolimitación de competencia (Jellinek) o por efecto de un derecho delegado (Kelsen).

“Si el punto de vista jurídico-sociológico, fue del Derecho de las Relaciones colectivas de trabajo, el factor principal, el resorte propulsor del Derecho del Trabajo, sin embargo, el reconocimiento por el Estado de la existencia de este Derecho comenzó, como es obvio, por la reglamentación del Derecho Individual del trabajo, la aparición del Derecho del Trabajo fue un fenómeno social que sacudió las estructuras en que se sustentaba la humanidad en el siglo pasado.”⁴³

La escasa menguadísima fuerza del obrero que se enfrenta sólo al poder económico y psicológico del patrón, adquiere un relieve extraordinario cuando adjuntada con otras de igual medida logra, a través de las organizaciones de clase, establecer un equilibrio y en algunas ocasiones, que las ventajas se

⁴³ Ibidem pág 4-7.

inclinen en su favor, particularmente, cuando detrás del conflicto existe una legislación con sentido social.

La evolución histórica del Derecho del Trabajo nos presenta sus perfiles generales; el estudio de las doctrinas sociales nos lleva a precisar su contenido. Por ello, y para poder conocer con relativa exactitud la verdadera esencia del Derecho del Trabajo, se hace indispensable analizar, aunque sea someramente, el socialismo en sus diversos matices, el intervencionismo del Estado y el individualismo económico.

La exaltación del *homo economicus*, desligado de vínculos sociales y naturales, fue el tema dominante del individualismo y del liberalismo económico que asignaban al Estado el papel de un mero policía; la autonomía de la voluntad, el deseo de enriquecerse y el libre juego de los factores de la producción determinarían, necesariamente, la selección natural del fuerte y la eliminación indispensable del débil. El frío e inmutable principio de la autonomía de la voluntad, proclamado por el Derecho Civil, esclavizaba al trabajador en virtud de que o aceptaba libremente las condiciones de trabajo que le ofrecían, o se moría de hambre. Por ello a nuestro entender, la acción laboral más que una acción jurídica es una verdadera “acción de estomago”. Es aquí donde en realidad cobra vigencia el concepto de que entre el fuerte y el débil la libertad oprime a la ley liberta, toda vez que el exceso de libertad conduce irremisiblemente al libertinaje.

El socialismo utópico, por otra parte, reiteraba constantemente los defectos del sistema capitalista, los abusos de una propiedad privada irrestricta, y malamente sentaba el principio de la abolición de la propiedad privada.

Frente a este socialismo teórico, el materialismo histórico y la dialéctica marxista sostuvieron que el socialismo debía ser en sí mismo revolucionario, que la lucha de clases era la única solución a la pobreza y a la desesperación

de la clase laborante y que el trabajador, si quería sobrevivir, debía convertirse en un soldado que arrancara, si era necesario por la fuerza, “conquistas” a la clase patronal.

A continuación, el marxismo se bifurcó en lo que podríamos llamar dos escuelas: una de ellas la de los marxistas-leninistas, a menudo conocidos como comunistas. Para ellos, encabezados por Lenin, lo fundamental era la modificación y el cambio violento y radical de las estructuras vitales. Si la realidad se contraponía a sus deseos, decía Lenin, “tanto peor para la realidad”, Ahora bien, para lograr dicho cambio todos los medios son lícitos: lo que importa son los resultados. Primero es la lucha de clases: luego viene la dictadura del proletariado que en realidad es la dictadura del Partido Comunista.

El verdadero marxismo, a nuestro entender, tiene el mérito indiscutible de haber ayudado a demostrar la injusticia del liberalismo económico. Sin embargo, su falla reside en su “constante devenir” que convierte al capital en una tesis, al socialismo en una antítesis y al Estado Socialista en una síntesis, y en que extrema los males del liberalismo con la creación del Estado- Patrón.

Cabe advertir al respecto que el marxismo, al llegar a la síntesis Estado Socialista, se detiene bruscamente y como por encanto. Su “constante devenir” ya no sigue operando porque el Estado Socialista correría el mismo fin que el capital: se convertiría y surgiría una nueva síntesis que, llámese como se quiera, volvería a transformarse en otra tesis que a su vez también estaría destinada a desaparecer.

Al no explicar el siguiente estado evolutivo, al parecer estancado en donde le conviene, el marxismo ha quedado marcado como una teoría que necesariamente lleva en sí el germen de su propia destrucción.

Paralela a esta doctrina de pugna cuya finalidad es la lucha de clase, aparece la doctrina social de la Iglesia, que podemos encontrar condensada en las Encíclicas.

En la tercera parte de la Encíclica se estudia y comenta la transformación del socialismo en comunismo y se distinguen sus características: el comunismo pretende la lucha de clases y la abolición absoluta de la propiedad privada; su bandera es el odio, el recelo y la destrucción de la sociedad cristiana. El socialismo es más moderado; suprime la violencia que proclama el comunismo y trata de suavizar, aunque la admite, la lucha de clases y la abolición de la propiedad privada. Ambas doctrinas, así concebida, son enemigas irreconciliables del cristianismo. La primera porque sustenta precisamente ideas contrarias a las de Cristo, y la segunda porque, al igual que el comunismo, niega el fin sobrenatural del hombre y de la sociedad.

En cuanto al principio de subsidiaridad, cuyo fundamento es la defensa de la libertad de la persona humana, se afirma que tiene una doble proposición: negativamente, en tanto que se sostenga que lo que puede hacer una sociedad menor no debe hacerlo la mayor, o positivamente si se piensa que toda acción de la sociedad es por su misma naturaleza subsidiaria. Es decir, que lo que, los particulares pueden hacer por sí mismos y con sus propias fuerzas, no se les debe quitar para encargarlo a la comunidad. Por tanto, es conveniente que la suprema autoridad de la cosa pública deje en manos de los grupos más pequeños, para su realización las cosas y preocupaciones de menor importancia, las cuales por demás, la absorberían en demasía. En una palabra, el Estado y la iniciativa privada deben actuar en sus propios campos colaborando estrechamente. El primero debe intervenir para favorecer, estimular, coordinar y completar la acción individual; la segunda debe tener libertad para actuar en la prosecución de sus intereses comunes. Con esas ideas, se combate al Estado totalitario y despótico que, como se ha dicho, quiere y desea que la iniciativa privada quede privada de iniciativa. La crítica

fundamental que se hace a la doctrina social cristiana es que carece de novedad y que a menudo se inspira en leyes obsoletas.

“Alimentando por todas las doctrinas sociales mencionadas, el Derecho del Trabajo adquirió una fisonomía propia y distinta de todas las demás ramas de Derecho, que lo caracteriza como una disciplina jurídica autónoma, tutelar de los intereses obreros y de la comunidad entera, de contenido esencialmente humano y de naturaleza profundamente dinámica.”⁴⁴

“En septiembre de 1978 se presentó una iniciativa de reformas para precisar, en el preámbulo del artículo 123 constitucional, el derecho que tiene toda persona a realizar un trabajo digno y socialmente útil y la consecuente necesidad de promover la creación de empleos y la organización social para el trabajo: Dicha iniciativa fue aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación del 19 de diciembre de 1978.”⁴⁵

1.4.- Principios Fundamentales del Derecho.

“Para los autores Jorge Blanco López y Mariola Serrano Argueso, “corresponde a estos principios una triple función, como fundamento del ordenamiento jurídico, orientación de la labor interpretativamente e intervención subsidiaria a falta de ley y de costumbre.”⁴⁶

Los principios generales del Derecho deben ser íntegros, sin lagunas ni fisuras y constituyen el recurso final para resolver cualquier controversia de que los jueces deban conocer para garantizar la plenitud del ordenamiento jurídico.

⁴⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. Cit. pp. 29-32.

⁴⁵ PATIÑO CAMARENA. E. Javier. Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Oxford. México. 2000. pág. 38-40.

⁴⁶ BLANCO LOPEZ, Jorge, SERRANO Argueso, Mariola, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Dykinson, S.L., Madrid, 2003, pag. 34 y35.

Dada la dificultad que presenta una definición de los mismos, hay que entender por principios generales del derecho un tipo de exteriorización del derecho a criterios de valoración no formulados a los que se reconoce fuerza de evidencia jurídica, comprendiendo así a todo el conjunto normativo no formulado, o las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídica de un país.

Los principios generales del Derecho se registran en dos órdenes, a cada uno de los cuales se acude para conformar la naturaleza jurídica de aquellos. En primer lugar, la postura *yusnaturalista*, inspirada en las tendencias filosóficas o de derecho natural, ve en tales principios las verdades jurídicas universales que ha dictado la recta razón. En segundo lugar, la postura positiva, siguiendo la corriente historicista y la llamada de derecho orgánico, entiende por principios generales del derecho aquellos que sirven de fundamento al derecho positivo de cada país y pueden deducirse, por vías de generalizaciones sucesivas, de las disposiciones particulares de la ley. La doctrina actual muestra una visible inclinación a una visión amplia de los principios generales del derecho, que funde y armonice posiciones antagónicas. Tales principios deben entenderse como aquellos que provienen de conjugar equilibradamente el Derecho Positivo y el Derecho Natural. Antes que este último, deben utilizarse el espíritu o inspiración del Derecho Positivo que, en todo caso, se ajustara al primero, y solo cuando no pueda resolverse el problema por ese camino, se echará mano de los principios del Derecho Natural o del Derecho tradicional, por así derivarse del propio ordenamiento jurídico.

Señala Muñoz Ramón que los principios rectores del derecho del trabajo son “aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen expresa o tácitamente, consagrados en sus normas”.

Desde nuestro punto de vista un principio de la ley es el alma, la esencia, el objetivo implícito que contiene cada norma para impartir justicia, igualdad al hombre ante su sociedad, por ejemplo:

a) La idea del trabajo como un derecho y un deber social.

Este principio expresamente se encuentra en el texto del artículo 123 Constitucional: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil... y en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo determina: “El trabajo es un derecho y un deber social...”

b) La libertad de trabajo.

Este principio significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricciones que la licitud, la cual se encuentra plasmada en el artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos conjuntamente y refiriéndose a la misma circunstancia el Artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo refieren:

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

c) La igualdad en el trabajo.

Entre este principio y el anterior hay una vinculación tan estrecha que, a decir de Mario de la Cueva, la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquella; esto es, ambos son principios fundamentales que se complementan, constituyen la razón de ser del derecho laboral.

El principio de igualdad se puede desdoblar en dos subprincipios que son:

- Para trabajo igual salario igual, y
- Para trabajo igual, prestaciones iguales.

Ambos se encuentran en los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo.

d) La estabilidad en el empleo.

Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento.

Los trabajadores en el desempeño de su empleo, van adquiriendo derechos al pago y disfrute de prestaciones equivalentes a salario diferido, equivalente a la añeja concepción de los daños y perjuicios, tales como el pago a indemnizaciones, primas y la totalidad de prestaciones devengadas son la responsabilidad del empresario, porque como afirma De la Cueva: “la sociedad, según expresa el artículo tercero, tiene el derecho de esperar de cada persona un trabajo útil y honesto, pero el hombre que tenga a la comunidad la totalidad de su patrimonio, que es su energía de trabajo, posee a su vez el derecho de esperar que la sociedad y concretamente se estructura económica, le asegure una existencia decorosa, la cual sólo puede darse si sus condiciones de existencia le permiten desarrollar en toda su plenitud, sus facultades físicas y espirituales. Ahora bien, la correlación entre las dos esperanzas, la de la sociedad puede solicitar del hombre la entrega de su energía de trabajo, pero no puede exigirle nada que abata su existencia decorosa, y si, en cambio, debe asegurarla, para que alcancen los fines supremos de la existencia individual y social, de donde se deduce que los riesgos de la economía no pueden recaer sobre el trabajador, por lo que la reducción de su salario o la prolongación de la

jornada, abaten su existencia decorosa, ya reduciendo sus ingresos materiales, ya dificultando el desarrollo de sus potenciales espirituales.⁴⁷

Para lo autores Jorge Blanco López y Mariola Serrano Argueso, señalan que: por una intensa protección hacia la persona del trabajador a la hora de elegir la norma aplicable o proceder a su interpretación, se han extraído una serie de principios que tienen como fin último la protección y defensa de la persona del trabajador, y que son manifestaciones propias de la propias de la peculiar fisonomía del Derecho del Trabajo.

Estos son el principio *pro operario*, el principio *in dubio pro operario*, el principio de norma mínima, el principio de normas más favorable, el principio de condición más beneficiosa y el principio de irrenunciabilidad de derecho. Así pues, aunque estos principios inspiran la totalidad del ordenamiento jurídico laboral, despliegan su virtualidad práctica en orden a la aplicación e interpretación de las normas.

EL principio *pro operario* y el *principio in dubio pro operario*.

EL principio *pro operario* es un criterio de la política legislativa que induce al legislador a inclinarse y decidir a favor del trabajador cuando introduce soluciones de derechos social en la creación del ordenamiento jurídico. Responde el sentido tutelar con el que nace el Derecho del Trabajo y que pretende proteger a la parte considerada más débil en la relación jurídico laboral; el trabajador. Todos los principios a los que se ha hecho y se va hacer mención son reflejo directo e indirecto de este principio por lo que, en algunas ocasiones, se ha puesto en entredicho su actual subsistencia.

⁴⁷ Cfr. OLVERA QUINTERO Jorge, Op. Cit. p. 61-68.

El principio de la norma mínima.

Trata de precisarse que en el Derecho Laboral una norma de rango inferior puede ser aplicada con preferencia a una norma de rango superior, siempre que aquella establezca condiciones más favorables que esta.

El principio más favorable.

La esencia del principio de norma más favorable reside en aplicar, ante varias normas en conflicto, aptas cada una de ellas para la regulación de una misma relación jurídica, aquella de las mismas que resulte más favorable para el trabajador, independientemente de su rango, siempre que se respete que se garantice el respeto a los mínimos de Derecho necesario.

El principio de condición más beneficiosa.

El principio de condición más beneficiosa presupone el reconocimiento y consolidación de una concreta situación jurídica establecida en pro del interés del trabajador y que ha de respetarse por cualquier norma posterior general que incida en esa situación jurídica y cuyas condiciones rindan una utilidad inferior a las que individualmente se han conseguido. La condición más beneficiosa se identifica con el concepto de derecho adquirido o incorporado por el trabajador a su patrimonio jurídico y que, en principio, permanece inamovible y debe respetarse frente a los sucesivos y en ocasiones regresivos cambios de regulación.

El principio de irrenunciabilidad de derechos.

En concreto, el principio de irrenunciabilidad de derechos impide que el trabajador se despoje asimismo (abandonándolos) de los derechos que las normas legales o convencionales imperativas le han reconocido, salvo si estas

mismas establecen la disponibilidad del derecho se prescribe, en resumen la imposibilidad de abdicar de los beneficios concedidos por las normas de orden público.⁴⁸

⁴⁸ Cfr. BLANCO LÓPEZ, Jorge, SERRANO Argueso, Mariola, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Dykinson, S.L., Madrid, 2003, pag..36-38.

CAPITULO II

TRABAJO DE LAS MUJERES

2.- CONCEPTO DE DERECHO LABORAL.

De la Cueva, con razón, sostiene que “el derecho laboral es un derecho inconcluso al afirmar: “cuando se cumpla el fin que llamamos, la finalidad mediata del derecho del Trabajo, morirá nuestro estatuto y nacerá una nueva seguridad para el hombre... La ley del Trabajo es de contenido mínimo... sus formas deben llenarse con nuevos contenidos, por lo que también es misión de las fuentes formales que esos contenidos crezcan continuamente y en la proporción que determinen los cambios sociales económicos, las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas.”⁴⁹

Por otro lado se encuentra los autores que ven su raíz en la palabra laborare o labrare, del verbo latino laborare que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.

Este concepto se ha aceptado por varios autores, incluso se utilizan como sinónimos el Derecho laboral y el Derecho del Trabajo

Y se ha tomado para efectos doctrinales el concepto de Derecho de Trabajo, su amplitud engloba todo el fenómeno del trabajo y bajo este nombre pueden consignarse todas las relaciones laborales.

De la Cueva propone una definición del derecho individual del trabajo en los siguientes términos: La suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo,

⁴⁹ DE LA CUEVA, Mario, Derecho del Trabajo Mexicano, (Tomo I y II) Porrúa. México, 1975, Pág. 48

fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo.

“También se define como el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado, sería aceptable a pesar de ser en cierto modo sofisticada, la siguiente definición: El derecho de las relaciones individuales del trabajo.”⁵⁰

Acorde con estas ideas, “el maestro Krotoschin expresa que “el Derecho del Trabajo no es un derecho de clases, sino un derecho de superestructura dirigido precisamente a superar la lucha de clases.”⁵¹

“Son normas jurídicas, toda vez que éstas emanan del órgano legislativo del Estado y se propone establecer y mantener el equilibrio entre el patrón y trabajador. Este equilibrio sólo puede lograrse en la medida en que el propio Estado garantice a los trabajadores la observancia de sus derechos consagrados en la Ley, en la contratación o en la costumbre.”⁵²

“Sin embargo desde nuestro punto de vista coincidimos con el autor José Dávalos el cual plantea que “el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.”⁵³

Este concepto de derecho del trabajo es el más adecuado ya que si bien es sencillo contiene los elementos necesarios y elementales para su claro entendimiento en el mundo jurídico.

⁵⁰ DE BUEN L., Nestor, Op. Cit. p. 25.

⁵¹ Krotoschin, Derecho Social, Pág 69.

⁵² BRICEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Novena Edición. Editorial Harla. México. 1993. página 24.

⁵³ DÁVALOS, José, Op. Cit. pag.44.

2.1.- Concepto de Trabajo.

En torno a la determinación del origen térmico “trabajo” las opiniones se han dividido algunos autores señalan que la palabra proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

Una segunda corriente ubica al término trabajo dentro del griego *thilbo*, que denota apretar, oprimir o afligir.

Por otro lado se encuentra los autores que ven su raíz en la palabra *laborare* o *labrare*, del verbo latino *laborare* que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.

“En el Diccionario de la Real Academia Española se conceptúa al trabajo como ‘el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza’. En efecto y concordantemente con lo arriba anotado, todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.”⁵⁴

“El trabajo es el esfuerzo físico humano aplicado a la producción de la riqueza.”⁵⁵

“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida; la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”⁵⁶

⁵⁴ Ibidem pag. 3.

⁵⁵ GARCÍA PELAYO Ramón y GROSS, *Diccionario Larousse Usual*. Ediciones Larousse. México. 1994. página 747.

⁵⁶ SUAREZ GAONA Enrique. *Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1981. p. 229.

La Ley Federal de Trabajo dice en su artículo 8:

“...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.⁵⁷

2.2.- Concepto de Patrón.

“En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empresa, su presencia como persona, física es frecuente, en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar, supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común, por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades (personas jurídicas o morales) pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa se reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada, los trabajadores de la misma, la definición de ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento pudiera estimarse incompleto en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude el compromiso de retribuir el trabajo.”⁵⁸

“Empleador o patrono. Persona que contrata a otras para realizar tareas en relación de dependencia en su negocio o empresa. Defensor, protector. Persona que emplea obreros en trabajos y oficios. Quien utiliza ocasionalmente el trabajo ajeno para la realización de obras o prestación de servicios.”⁵⁹

⁵⁷ Ley Federal de Trabajo, Op. Cit., Pag.3.

⁵⁸ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo V. Segunda Edición. Editorial Porrúa. UNAM. México. 2004. Pág. 492-493.

⁵⁹ VALLETTA. María Laura, Diccionario Jurídico, Valletta Ediciones, Cuarta Edición. Florida. 2006 página 627.

La Ley Federal del Trabajo define al patrón en el artículo 10, primer párrafo, en la forma siguiente:

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

2.3.- Concepto de trabajador.

“Trabajador.- Jornalero, obrero. Quien desarrolla un esfuerzo físico o mental en una determinada actividad. Es toda persona que presta servicios a un empleador por el sueldo, salario y otra remuneración, incluyendo cualquier aprendiz o discípulo mediante retribución o sin ella. Toda persona que ejecuta una obra o presta a otros, servicios materiales, intelectuales o mixtos en virtud de un contrato de trabajo.”⁶⁰

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Consideramos que se entiende por trabajador la persona que realiza determinada actividad humana, intelectual o material subordinado.

Sus elementos son indispensables para una mejor definición de trabajador, los cuales son:

- “El trabajador siempre será una persona física.
- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
- El servicio ha de ser en forma personal.

⁶⁰ Ídem.

- El servicio ha de ser de de manera subordinada“.⁶¹

2.4.- Trabajo de las Mujeres.

“La doctrina alemana iniciadora de este movimiento proteccionista solicitaba una defensa más acentuada en beneficio de las mujeres trabajadoras; ello es cierto ya que tomando en consideración que el Derecho del Trabajo en general guarda un espíritu protector para el trabajador; el derecho del trabajo de las mujeres acentúa dicha protección al establecer algunas medidas de carácter prohibitivo, tomando en consideración la conservación de la especie, a el valor social de la familia y así bajo estos postulados se iniciaron los estudios tendientes a reglamentar el trabajo de la mujer.”⁶²

En el Congreso de 1916-17 el tema del trabajo de las mujeres fue objeto de preocupación, por ello, en la Declaración de Derechos Sociales, consagra en el artículo 123, se establecieron algunas disposiciones como son la prohibición a la mujer del desempeño de trabajos insalubres o peligrosos, del trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales después de las diez de la noche (fracción II); el otorgamiento de una serie de beneficios tendientes a la protección de la maternidad (fracción V); la prohibición expresa de prestar servicios en jornada extraordinaria (fracción XI).

Para la Ley Laboral las mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones que los hombres en el desempeño de sus trabajos, sin que por razón de su sexo gocen de privilegio alguno. Afirma la Normativa del Trabajo que “Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.”

⁶¹ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988, pag.90.

⁶² BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Primera Edición, Editorial Cardenas, México, 1978, p. 125.

Ha habido épocas, como en 1962, en que se establecieron disposiciones legales especiales de protección o beneficio para la mujer trabajadora, como la de prohibir que trabajara después de las diez de la noche y la de que se le pagara al 200 por ciento en vez del 100 por ciento como se hacía con el hombre, cuando trabajara tiempo extra, pero por la lucha de las propias mujeres que pugnaban por la igualdad de derechos con los hombres, se dejaron sin efecto tales normas de protección y volvieron a tener derecho a trabajar de noche y su tiempo extra del trabajo, se volvió a pagar solo al 100 por ciento, en lugar del 200 por ciento.

Consideramos que la Ley Federal del Trabajo debía prever, prohibir y sancionar los siguientes casos y situaciones:

a) Que a la mujer se le exija la presentación de certificación médica de que no está embarazada para poder obtener una plaza o empleo.

b) Que puedan ser despedidas por embarazo.

c) El frecuente hostigamiento sexual de que es objeto por parte de patrón y sus representantes.

d) Exigírsele, tanto a la mujer como al hombre que solicita trabajo, certificación de antecedentes penales. (Ya la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, por acuerdo del mes de marzo de 1990, prohibió la expedición de tales constancias.)

Esta censurable y condenable conducta que se produce en virtud de las relaciones laborales y que la Ley del Trabajo no contempla y castiga, si es reconocida por el Código Penal en su artículo 259-Bis establece: "Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes,

domésticas o de cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días de multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador a petición de parte ofendida.”

Es evidente que las prácticas antes citadas resultan viciosas, ilegales y lesivas a los demás elementales derechos humanos y laborales.

La penosa situación económica por la que atraviesa México, ha propiciado que las mujeres dediquen más tiempo fuera de sus hogares en el servicio ajeno, por un lado, el tiempo que las mujeres ocupan en el hogar representa una inversión social y no un desgaste inútil, ni un desperdicio de su fuerza de trabajo. Ellas, en el seno de la familia, tienen a su cargo moldear el alma del niño, de cada joven de cada nuevo ciudadano.

Por otro lado, están los problemas que enfrentan las mujeres para incorporarse al mercado del trabajo: la negativa patronal de contratarlas si son casadas o si están embarazadas; el despido del trabajo o si están embarazadas; el acoso sexual; un decálogo de posibilidades de empleo mucho más reducido que en el caso del hombre; una concepción tradicionalista de la participación de la mujer en las labores productivas, etc.

“Para supera esta barreras, las mujeres han de continuar su esfuerzo por romper los viejos tabúes y lanzarse con decisión por los caminos del trabajo; el derecho las asiste y los signos de los tiempos actuales las favorecen. Rotas las ataduras que las marginan, el alto grado de responsabilidad que las caracteriza

y la magnífica calidad de su trabajo hablarán por las mujeres trabajadores de este país.”⁶³

Coincidimos con este autor en base a que si es verdad que México ha atravesado y atraviesa una situación difícil lo cual seguirá propiciando que las mujeres sigan más tiempo fuera de sus hogares, con esta situación se debería tomar cartas sobre el asunto y plantear nuevas jornadas de trabajo de medio tiempo y mixtos para ellas, lo cual beneficiaría primeramente a la mujer y después a la sociedad y si bien es cierto también en la mayoría de los casos que en la mujer recae la educación de el niño, lo es que necesita de tiempo para lograr tal fin.

Para su defensa o para su perjuicio para ellas se ha creado una Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación, de Discriminación que en cierta manera trata de protegerlas en algunos casos, con la cual hay que todavía esperar un poco más de tiempo para tener cierta certeza de la realidad en cuanto a que más o menos se den estos acontecimientos, porque si bien es cierto varios sucesos de discriminación han existido durante décadas ahora en la actualidad se han tomado varias medidas de seguridad para tratar de evitarlos aunque es difícil erradicarlos por completo, a veces por ignorancia o por temor a perder el trabajo o a que sean peores las represalias, no son divulgados o simplemente porque no tienen la debida difusión para que todas las mujeres conozcan a lo que pueden estar expuestas y de que forma pueden protegerse.

No creemos que sea falta de decisión o de iniciativa porque las mujeres en la actualidad y durante hace mucho tiempo han sabido ser emprendedoras, es falta de apoyo tanto social como de nuevas leyes por ejemplo: para tener acceso a un horario flexible, más guarderías tanto privadas de las mismas empresas o públicas cerca de donde laboren, y así tener a sus hijos con ellas

⁶³ DAVALOS, José, Tópicos Labores Derecho Individual Colectivo y Procesal. Trabajos Específicos. Seguridad Social, Perspectivas, 2° Edición actualizada, Editorial Porrúa México, 1998, pág. 189

en lugares adecuados y especiales, y no fueran tan absorbentes como lo son los trabajos excesivos de más de diez horas, con lo que conlleva que si ellas son madres solteras no tengan tiempo para dedicarles a sus hijos.

Es conveniente que se reforme la Ley para la flexibilidad el goce de los periodos pre y posnatales. Es decir, se debe cambiar el actual espacio de tres meses por el descanso pre y pos natal de seis meses; que la madre trabajadora lo disfrute distribuyéndolo en la forma que más le convenga, con la autorización de médico que la atiende.

Por otra parte, si bien es cierto que por cuestiones biológicas la mujer deja de participar en algunas actividades productivas que requieren de considerables esfuerzos físicos, nada impide que las mujeres asciendan a los cargos directivos de los sindicatos, y desde ahí luchen por los derechos de sus representados.

La revalorización del trabajo femenino debe darse con base en la conciencia de que el trabajo y los cuidados de las madres trabajadoras son una inversión de la Nación, inversión de la que han de brotar, deben brotar, buenos y abundantes frutos sociales.

El corazón del hombre de Estado debe estar en su cabeza. Cuánta razón asistía a Salvador Alvarado, el gran luchador y legislador social del sureste; su profecía era lapidaria: “Mientras no elevemos a la mujer, nos será imposible hacer patria.”⁶⁴

En el ámbito laboral, la ley de la materia afirma la igualdad de trato. Por excepción privilegia a la mujer trabajadora en relación con la maternidad y el

⁶⁴ ALVARADO Salvador citado por DAVALOS, José, Tópicos Labores Derecho Individual Colectivo y Procesal. Trabajos Específicos. Seguridad Social, Perspectivas, 2ª Edición actualizada, Editorial Porrúa México, 1998, pág. 189 Págs. 189, 190.

cuidado de los hijos lactantes, único aspecto en el que se justifica un trato normativo diferente.

Si se explota y discrimina el trabajo de muchas mujeres profesionistas, que han tenido la voluntad de realizarse por el camino de la formación académica, es de imaginarse cuál es la situación de las prestadoras de servicios de condición más modesta.

No se trata de alcanzar la equivalencia entre los porcentajes de hombres y mujeres que trabajan. Aspirar a esa igualdad porcentual, sería olvidar la bella función humana y social que es la maternidad, es necesario considerar el elevado valor del trabajo que desarrolla la mujer en el hogar. No es una actividad que se cuantifique en pesos y centavos, pero vaya si trasciende en la economía, repercute en lo social y fortalece a la Patria.

Lo que se pretende en todo caso es que a ninguna mujer en edad productiva que desee trabajar; le sea negada la posibilidad de realizarse como ser humano en el trabajo, por el solo hecho de su sexo.

La maternidad es fuente de donde brota la vida y como tal debe protegerse con todos los recursos que brinde la imaginación. Hoy que es tan frecuente imponer modalidades como la del tiempo parcial, debería verse como una alternativa en casos como el de la maternidad, que se tradujera en jornadas más benignas, y no en una forma más lucrativa de explotación de los trabajadores.

Aunque mucho han avanzado las mujeres por el camino del reconocimiento y del respeto a sus derechos como trabajadoras, todavía falta mucho por andar. Cada vez es mayor el número de mujeres que trabaja en prácticamente todos los tipos de empleo; no obstante, su participación es baja

en niveles de decisión, tanto en la iniciativa privada como en el sector público; igualmente ocurre con su participación dentro de los puestos de dirección sindical.

Es muy lamentable ver que patronos sin escrúpulos prefieren contratar mujeres, no como un reconocimiento a su capacidad, sino por considerarlas más dóciles o porque aceptan salarios más bajos. Así están las escenas dramáticas que se ven en las maquiladoras.

Los problemas del trabajo femenino son los de siempre: catálogos de empleo más reducidos, reflejo de que todavía hay resistencia a la integración de la mujer en la vida productiva; discriminación de su mano de obra en circunstancias similares remuneración más baja; acoso sexual; exámenes de no embarazo; despidos arbitrarios cuanto queda encinta la trabajadora; deficientes servicios de guardería, etc.

Especial atención merecen los grupos de trabajadoras más desprotegidas, como las trabajadoras del campo y las domesticas. El trabajo femenino de campo, de carácter subordinado, se ha multiplicado enormemente; sin embargo, sus condiciones laborales siguen marcadas por el estigma del olvido, provocado por una sociedad que se niega a darle a la mujer los espacios que por derecho le corresponde.

En el campo es frecuente que las mujeres e hijos ayuden al padre a cumplir con su labor; trabajan al igual que él de sol a sol, sin que ese esfuerzo se traduzca en un argumento significativo del ingreso familiar, sino que, por el contrario, los sume más en la miseria.

Muy frecuentemente las mujeres padecen grave discriminación en el trabajo; se les paga menos que a los hombres en actividades semejantes; son

seleccionadas por sus atractivos físicos más que por su capacidad y experiencia en el trabajo; se les desplaza a los lugares más difíciles; se les asignan Horarios incómodos; se les hace trabajar los domingos y otros días en que no aceptan los demás trabajadores. No se les ocupa si están casadas o en estado de gravidez; se les despide si se embarazan; sufren acoso sexual por parte de los patrones o de sus representantes en los centros de trabajo. El catálogo de posibilidades de trabajo es menor que el de los hombres; de 100 personas que trabajan, apenas 35 son de sexo femenino.

Desde el ángulo jurídico, se han registrado importantes esfuerzos a favor de las mujeres. La asamblea General de las Naciones Unidas, en 1967, aprobó la declaración sobre la Eliminación de la Discriminación de la Mujer; el documento resalta el papel importantísimo, insustituible, que tienen las mujeres en la familia, y se les reconocen los mismos derechos que al hombre. La Organización Internacional del Trabajo, a través de los convenios 3, 4, 41, 45, 89, 100 y 103, por medio de diversas recomendaciones, ha pugnado por la protección de la maternidad y del trabajo de las mujeres, a partir de su dignidad de seres humanos. En México, entre las reivindicaciones jurídicas más importantes de la mujer en el presente siglo, es el derecho a la igualdad jurídica de la mujer y del varón frente a la ley.

El artículo 165 de la Ley Federal del Trabajo determina que las modalidades de las normas aplicables al trabajo de las mujeres, tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad. Sin que la madre sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos (artículo 166 de la Ley Federal del Trabajo), durante el estado de gestación y lactancia, no se puede utilizar su trabajo en labores insalubres y peligrosas, en trabajo nocturno industrial. Las mujeres disfrutan de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; durante la lactancia tienen dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentara a sus hijos; los periodos de descanso pre

y posnatales se computan como días trabajados para efectos de pago de salarios, de su antigüedad y de su participación en las utilidades (artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo).

“Los derechos de las mujeres trabajadoras parecen fragmentos de bella poseí; son normas sustanciosas pero casi no se aplican. Aún hay muchos hombres con pocas entendederas que se niegan al trato respetuoso y digno a las mujeres en el trabajo. Esto se acentúa más por la crisis económica y la falta de empleo. Si se cumple la legislación laboral actual, que es humanista por excelencia, proporcionará auxilio efectivo para hacer frente a las necesidades de la etapa en que vivimos. Los cuidados que han de tenerse para el trabajo de las mujeres, más que un gasto oneroso hemos de verlo en su real perspectiva: es una inversión social en todo el sentido del concepto. Hace falta una cultura de acatamiento de la Ley.”⁶⁵

El Constituyente previó la explotación del trabajo de la mujer, por eso estableció que el salario debía ser igual para hombres y mujeres, si se trata de trabajo igual, sin tomar en cuenta raza ni nacionalidad.

Desde entonces fue motivo de cuidado el estado de embarazo de la mujer; por eso se estableció que las mujeres durante los tres meses anteriores al parto no desempeñarían trabajos físicos de esfuerzo considerable, y que posteriormente al parto gozarían de un descanso obligatorio de un mes, con goce de salario íntegro además de que conservarían su puesto y recibirían todos los derechos que en su ausencia les hubieran sido consentidos en virtud de su relación de trabajo.⁶⁶

“Por lo que hace a las mujeres, se estableció que éstas no podían trabajar tiempo extra pero si se llegaba a laborarlo el patrón quedaba obligado

⁶⁵ Ibidem, pág. 192, 193, 194 y 195

⁶⁶ Cfr. DÁVALOS FLORES, Baltasar, Op. Cit. pag. 288 y 289.

a pagarles un 200% más del salario que correspondía a sus horas de trabajo, por esta razón, el trabajo femenino fue desplazado por el masculino que, aunque menos agradable, era más barato.”

“A partir del 1° de marzo de 1975 se reformo nuevamente la Ley Federal de Trabajo, precisamente a petición de algunas mujeres que protestaban porque no tenían los mismos derechos que el hombre ante la ley.”

“El presidente Echeverría abrogó el artículo 169 que obligaba al patrón a pagar el tiempo extra en un 200% más del salario ordinario, a partir de entonces las mujeres que laboran tiempo extra solamente tienen derecho a un 100% de más salario ordinario, ya que el artículo 169 de la Ley en vigor previene que las mujeres disfrutaran de los mismos derechos que los hombres y en consecuencia también tendrán las mismas obligaciones.”⁶⁷

2.4.1.- Trabajo remunerado.

Cuando se habla de la posición laboral de la mujer, de inmediato se piensa en el mercado laboral remunerado. La mayor parte del trabajo que requiere la sociedad, sin embargo, no se remunera. Se trata de la crianza de los niños, la preparación de las comidas, las labores domésticas, el cuidado de los hombres, vecinos, parientes, amigos, ancianos, trabajo voluntario en las escuelas y asociaciones, en centros de barrios y en otros sectores. El trabajo no remunerado es desempeñado ante todo por mujeres mientras que los hombres se hacen cargo de la mayor parte del trabajo remunerado.

⁶⁷ CAVAZOS FLORES, Op. Cit. 168.

La segregación según el género no sólo se encuentra en la división de trabajo remunerado y no remunerado, sino además en:

- la participación de mujeres en el mercado laboral y en las diferentes tasas de paro;

- la existencia de profesionistas femeninas y masculinos, las diferencias de funciones y de su valoración.

Las mujeres realizan la mayor parte del trabajo no remunerado. Las labores domésticas y el trabajo voluntario se han convertido en las profesiones femeninas. En ellas las mujeres adquieren experiencia y desarrollan cualidades y características valiosas, tales como cuidar, atender, compenetrarse con otros, prestar atención a los demás en varias situaciones, buscar soluciones creativas para problemas, manejar conflictos, tratar con niños y organizar todo tipo de cosas. Parte importante del trabajo no remunerado radica en forjar los valores fundamentales de la vida.

El reconocimiento de las mujeres por su trabajo no remunerado consiste básicamente en gratitud y en la aceptación natural de que en casa todo marche bien y haya armonía en el hogar. Si las amas de casa no saben realizar todas las diferentes tareas con el mismo grado de perfección, esto es anotado como una falta, denotado como una falla personal de la mujer. El peso y la responsabilidad del trabajo no se perciben ni se reconocen. Mientras marche bien, el trabajo permanece invisible. Públicamente, el trabajo no cuenta con reconocimiento en dinero y el trabajo no remunerado no da prestigio ni status ni cargos de influencia.

Son cada vez más las mujeres que quieren tener su parte justa en el mercado laboral remunerado, porque anhelan tener independencia económica, vivir independientes de la asistencia social, contribuir al presupuesto familiar, romper el aislamiento del hogar o aprovechar y desarrollar sus cualidades

ocupándose en un empleo. Dentro del ordenamiento social actual, sin embargo, continúa siendo cosa natural que las mujeres desempeñen el trabajo no remunerado. Si tienen un trabajo pagado, además se les exige que tengan responsabilidad en las labores domésticas, por lo que se les impone una carga doble. Mientras no se haya logrado una redistribución fundamental del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, muchas mujeres continuaran cambiando las tareas de ama de casa (y madre) con las de trabajo remunerado.

De acuerdo con la fracción VI, párrafo segundo del artículo 123 Apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y del artículo 90, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, el salario remunerador será aquel que sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden materias, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Esto es en cuanto a los salarios generales; por lo que toca a los salarios mínimos profesionales estos deberán ser fijados considerando lo anteriormente expuesto para los mínimos además las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

“El salario mínimo general, o virtual, al que preferimos llamarlo salario mínimo social, resulta un problema para su tarificación por las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos que comprenden una o más zonas económicas de nuestro país y se ha pensado que dicho salario remunerador a que se refiere el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, por no existir disposiciones legal, reglamentaria ni jurisprudencial, como el suficiente y adecuado a las prestaciones sociales, salvo en casos excepcionales y que el problema de la fijación del salario mínimo social guarda íntima relación con la economía social y política de cada Estado.”⁶⁸

⁶⁸ RAMOS, Eusebio, TAPIA ORTEGA, Ana Rosa, Nociones del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Primera Edición, Editorial PAC, S.A. de C.V. México, 197?

La Oficina Internacional del Trabajo ha sostenido que el sistema de los salarios por rendimiento es el más apropiado para desarrollar la productividad y para aumentar las ganancias de los trabajadores.

En el salario por unidad de tiempo prescindiendo de que su computo se haga por hora, jornada, semana, quincena, etc., este salario se caracteriza por que la remuneración se calcula solamente en función del trascurso del tiempo empleado en el trabajo, sin relación (directa al menos) con el rendimiento que el mismo haya producido.

“El salario por rendimiento en este tipo de remuneraciones lo característico es que las ganancias del trabajador se relacionan de manera directa con cierta medida del trabajo realizado en forma individual o grupal.”⁶⁹

El contrato de trabajo es esencialmente oneroso. Consecuentemente, su objeto ha de ser el trabajo remunerado. Eso porque la remuneración del trabajo subordinado además de ser un elemento indispensable a la configuración de la relación de empleo, constituye, también la obligación fundamental del empleado. Ella es la contraprestación que afecta al empleador correlativamente a la prestación del trabajo.

La función social del contrato de trabajo consiste en operar el cambio entre dos bienes: uno material, constituido por la energía del trabajo de una persona física; otro material, representado por la suma de dinero o de otro bien capaz de satisfacer a las necesidades humanas, pagado por el otro sujeto, persona física o jurídica. Tal cambio presenta características peculiares, que la distingue de los negocios de cambio de cosas. Por un lado, el trabajo es manifestación o modo de ser de la persona humana, vinculante de la propia persona; por otro la remuneración no es apenas la compensación o el equivalente de un bien, debida para evitar un enriquecimiento injusto o sin

⁶⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Segunda Edición, Editorial Trillas, México, 1994, pag. 297-300

causa, mas es, también, sobre todo, el medio mediante el cual la mayor parte de los individuos proveen la propia manutención de la familia. La naturaleza *sui generis* del buen trabajo y la función alimentaría de la remuneración justifican, en el plano moral, social y político, la diversa consideración de que goza esta especie de cambio, realizada en la relación de trabajo en confrontación con otras relaciones sinalagmáticas.

Eso porque la prestación de trabajo y la contraprestación de trabajo y la contraprestación salarial constituyen el binomio que el Derecho del Trabajo tomó en cuenta bajo un doble aspecto: aquella, de un punto de vista social y de un punto de vista económico.

En la actualidad, un fenómeno nuevo ha sido señalado por los autores el salario; está dejando de ser objeto de determinación de una de las partes, ni de ambas en el contrato individual de trabajo. Su sede activa de creación, se cambió del contrato para la Ley o para la convención colectiva, por lo menos en lo que dio respecto al salario mínimo vital. En los países en que una intensa red de convenciones colectivas organiza, en todos los aspectos y sectores, el trabajo humano subordinado, esa determinación heterónoma del salario escudriña áreas que ultra pasan el salario mínimo vital. El salario profesional, el de categoría, el mínimo anual garantizado, el familiar son fijados, hoy, en muchos países, a través de los poderosos procesos de la negociación colectiva. Cuando no lo sean, por ese modo, es la ley la que interviene. Por otro lado, se procesa, en la actualidad, fenómeno paralelo de transferencia de encargos. En lugar del empleador, gradualmente, ciertos encargos salariales son transferidos a la colectividad. Organismos de carácter administrativos, tales como cajas e instituto de prevención social asumen los atributos del salario. Día a día, la condición del empleado se aproxima a la del funcionario público, que es igualmente creador de una colectividad. A este fenómeno se propuso la denominación de socialización de salario.

Se justifica el nuevo proceso de determinación salarial por su naturaleza compensatoria de una actividad que implica una sujeción de la persona obligada y, al mismo tiempo, porque ese salario representa el medio exclusivo de sustento del empleado y de su familia. Su carácter alimenticio y su extensión, cada día mayor a las grandes colectividades determinaron esas importantes transformaciones.

La remuneración que el empleado recibe a cambio del servicio que presta toma el nombre de salario, cualquiera que sea la modalidad del trabajo. Todavía, ese vocablo posee significación más estricta en nuestro lenguaje común. Designa la remuneración percibida por el obrero. Otras expresiones son usadas para designar la retribución de los trabajadores intelectuales, de los empleados en el comercio, y también, de los trabajadores del campo y de los marítimos.

“Para los mensualistas, por ejemplo, se usa el término ordenado. No importa, además, la variedad de denominación. Técnicamente, toda retribución de trabajo, en relación de empleo, es salario. Todavía para determinados fines jurídicos, la Consolidación de las Leyes del Trabajo, establece nítida distinción entre salario y remuneración.”⁷⁰

2.5.-Concepto de embarazo y parto.

“Embarazo (de embarazar) Impedimento, obstáculo, dificultad.// Preñado de la mujer// Tiempo que este dura//falta de soltura, encogimiento en los modales o en la acción// Complicado. El asociado con un estado morboso.”⁷¹

“Embarazo estado de la mujer que comienza en el momento de la concepción del hijo hasta el nacimiento de éste. La ley presume, sin admitir

⁷⁰ GOMES Orlando, GOTTSCHALK Elson y BERMUDEZ CISNEROS Miguel, Op. Cit. p. 285-288.

⁷¹ PALOMAR De Miguel Juan. Diccionario para Juristas. Tomo II. Editorial Porrúa. México. 2000. pág. 570.

prueba en contrario, que el embarazo dura como máximo trescientos días y como mínimo ciento ochenta, excluyendo el día de nacimiento (artículo 77 del Código Civil).”⁷²

“Parto.- En el sentido biológico, la acción de parir, de expelerla hembra de cualquier especie vivípara, y en tiempo oportuno, el feto que tenía concebido. Tal hecho biológico ofrece consecuencias jurídicas de suma importancia; porque, al producirse el nacimiento de una persona, o sea, en el momento del alumbramiento a que da lugar el parto, se originan, no sólo para el recién nacido, sino también para sus progenitores, una serie de derechos y obligaciones que acompañan a lo largo de sus respectivas vidas.”

“Para las consecuencias jurídicas derivadas del parto, resulta totalmente indiferente que el mismo se haya efectuado normalmente o en forma distócica; porque de cualquier modo sirve para determinar la calidad del hijo en lo que se refiere a su legitimidad, la que dependerá del tiempo que haya durado la gestación mediante un cómputo retroactivo contado desde el momento del parto. Ofrece también importancia en relación a la prueba y su efectividad, con objeto de evitar posibles ocultaciones o simulaciones de la maternidad; asimismo para conocer si las condiciones de viabilidad del feto y el tiempo que haya vivido dentro del claustro materno dan lugar, o no, a la existencia de determinadas relaciones jurídicas, tema que las legislaciones de los diversos países resuelven de distinta manera.”⁷³

“El acto de parir; y el mismo feto después que ha salido a la luz.”⁷⁴

⁷² RAMÍREZ Gronda Juan. D. Diccionario jurídico. 10° Edición. Editorial Claridad S.A. Argentina. 1988 pág. 136

⁷³ OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales. Editorial Heliasta. S.R.L. Argentina 1990. pág. 551.

⁷⁴ ESCRICHE, Don Joaquín. Diccionario Jurídico. Diccionario razonado de Legislación y jurisprudencia. Tomo II. Cárdenas Editor y Distribuidor. Madrid. 1873. Pág 1330.

2.5.1.- Obligaciones y responsabilidades del patrón ante su trabajadora.

Nuestra Ley todavía protege a las mujeres en relación con trabajos insalubres o peligrosos, y desde luego a las madres trabajadoras, quienes tienen los siguientes derechos como obligaciones son para los patrones:

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

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

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

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

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

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

VII.- Tendrán derecho a que se computen en su antigüedad los periodos pre y posnatales...

En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón deberá mantener un número de asientos o sillas a disposición de las madres.⁷⁵

Es obligación patronal cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos esto resulta lógico ante la disposición primera de la Ley que establece que la misma es de observancia general en toda la República; por lo mismo no podría aceptarse incumplimiento de sus disposiciones, ni aun con acuerdo en contrario de trabajadores y patronos; de ahí que resulta obligatorio a los patronos el cumplimentar las disposiciones de las normas de trabajo y la falta de cumplimiento de las mismas puede producir consecuencias variables que van desde rescisiones de contratos de trabajo por parte de los propios trabajadores o bien sanciones administrativas impuestas por las autoridades correspondientes.

Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento, es otra de las obligaciones que impone la Ley a los patronos, convirtiéndose también en la principal de dichas obligaciones; ya que la propia naturaleza bien sea de contrato de trabajo o de la relación, parten del supuesto que el trabajo realizado implica la contraprestación del pago de un salario y basta recordar que el artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo, al definir la relación de trabajo dice que por tal se entiende la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. De allí que repetimos es esta obligación más importante que la Ley impone al patrón.

⁷⁵ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Segunda Edición, Editorial Trillas, México, 1994, pag. 168.

Otra de las obligaciones de los patrones, que relaciona la Ley consiste en: proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo; el proporcionar los útiles de trabajo a los trabajadores, al decir de algunos tratadistas, se confunde porque producen con justa razón, que si no se proporciona al trabajador los utensilios propios de trabajo, lógicamente éste no podrá realizar el trabajo. Por la anterior consideración, es de concluirse que las consecuencias de esta obligación, bien puede dar lugar a una rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador con base en el artículo 51 fracción IX de la Ley Federal de Trabajo.

El proteger la salud de los trabajadores es otra de las obligaciones o compromisos de los patronos; a ello se debe la disposición contenida en la fracción V del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo que obliga al patrón a mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinal hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando así lo permita la naturaleza del trabajo.

El guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra o de obra, es una más de las obligaciones patronales; y es ésta una obligación que adquiere suma importancia porque el mutuo respeto es elemento indispensable en la realización del trabajo y consideramos además que esta obligación debe de observarse en un doble aspecto; como persona y como trabajador, o sea en la relación no laboral que pudiera existir entre patrón-trabajador, debe de haber respeto y consideración en guarda de la dignidad que como persona merece el trabajador. Y dentro de una relación laboral, cierto

es que existen jerarquías en el campo de trabajo; que existe la subordinación del trabajador al patrón, pero ello no implica de manera alguna el que el patrón pueda faltar a la debida consideración que sus trabajadores le merecen.

La inobservancia del este precepto como lo indica el artículo 51 fracción II de la Ley Federal del Trabajo el cual establece como causal de rescisión, que el patrón incurra en faltas de probidad u honradez cualquier otro acto de violencia contra sus trabajadores o su familia.

Los patronos deben expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita relativa a sus servicios. En realidad esta es una nueva obligación patronal, que no existía en la Ley anterior, que no tiene precedente en el derecho comparado y cuya existencia el legislador no justificó en la exposición de motivos; pero consideramos se estableció como una garantía a favor de los trabajadores de que al solicitar dicha constancia se precise los días de trabajo que se les están cubriendo y así cuando el caso lo amerite hacer el reclamo correspondiente.

Otra de las obligaciones fijadas por la Ley a los patronos, consiste en conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5º de la Constitución; cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo. Ello es teniendo en consideración los deberes cívicos que a cada ciudadano impone la Constitución en su artículo 36 cuando fija como las obligaciones del ciudadano de la República “III votar en las elecciones populares en el distrito electoral que le corresponda. V. Desempeñar las cargas concejiles del municipio donde resida, las funciones electorales y las del jurado”.

También tenemos como obligación de los patronos ante su trabajador organizar permanentemente o periódicamente cursos y enseñanzas de

capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades del Trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal.

Las obligaciones en relación con la higiene y seguridad industrial, si bien fueron ordenanzas que en mucho ayudaron a la integración del propio Derecho del Trabajo; en la actualidad, ante la moderna empresa, ante los nuevos sistemas educativos, cobra una importancia capital, ya que a través de una correcta observancia se le brindará al obrero un trabajo seguro excepto de los infortunios laborales y el patrón por su parte se ahorrará gran cantidad de horas-hombre que de otra manera pierde ante esta clase de sucesos fabriles, además de que se ahorra dinero también al pagar primas reducidas ante el sistema de Seguridad Social.

El legislador fijó la obligación de instalar de acuerdo con los principios de seguridad de higiene las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares, en el que deban ejecutarse los trabajos. En la instalación y manejo de las maquinarias de los mismos, drenajes, plantaciones en regiones insalubres y otros centros de trabajo, adaptarán los procedimientos adecuados para evitar perjuicios al trabajador, procurando que no se desarrollen enfermedades epidemias o infecciones, y organizando el trabajo de modo que resulte para la salud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la empresa o establecimiento.

También con la finalidad de hacer preservar la seguridad de higiene en los centros de trabajo, en beneficio de los obreros, es la obligación señalada a los patrones en la fracción XVIII del artículo 132 de la Ley Federal de Trabajo. "Fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos de higiene y seguridad en lugar visible de los establecimientos y lugares en donde se preste

el trabajo". La publicidad a que se refiere el artículo, es necesario porque no basta la existencia de reglamentos de medidas de higiene y seguridad, sino que se refiere que los propios trabajadores a quienes van dirigidas tales disposiciones, las conozcan para su debida observancia.

También es obligación patronal hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores de treinta por ciento del excedente del salario mínimo; esto es evidente, se convierte en una medida promotora del cooperativismo y ahorro de los trabajadores, pero sujeta a los límites protectores del salario mínimo.

Abundando sobre el tema de las obligaciones de los patronos también la Ley establece obligaciones prohibitivas, u obligaciones de no hacer, de las cuales nos ocuparemos a continuación: la primera consiste en no poder negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad; lo anterior es tomado en cuenta ya que esta prohibido la utilización de menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado la educación obligatoria básica.

Queda prohibido a los patronos exigir a sus trabajadores el que compren en tienda o lugar determinado.

El patrón no podrá exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo, que se refiera a las condiciones de éste; la propia naturaleza de la contratación laboral, se desnaturalizaría, si se admitiera esta práctica que pondría en desventaja a algunos trabajadores con otros de mayores posibilidades económicas.

Los patrones no podrán obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o a retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura; el derecho a la libertad de asociación plasmada en el artículo 123 de la Constitución, encuentra un fiel reflejo en esta prohibición a cualquier intervención que pudiese tener los patrones en el seno de los sindicatos.

Los patrones no deben hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo, éste en realidad se convierte en una norma protectora del salario, ya que lo buscado por el legislador es que el trabajador logre una entera y libre disposición de su salario y éste no se vea afectado por las colectas que indudablemente afectaría la economía de los trabajadores, ya que éstos en la mayoría de los casos se vería presionados para participar en las mismas.

Los patrones no podrán ejecutar actos que restrinjan a los trabajadores los derechos que le otorgan las leyes; en realidad esta prohibición tiene espíritu declarativo basado en el carácter de orden público que el artículo 5 de la Ley concede a las disposiciones laborales.

También es prohibido a los patrones hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento; la libertad de pensamiento que debe tener el trabajador como ciudadano requiere que la ley garantice a los trabajadores la no intervención propagandista en materia religiosa o política en los centros de trabajo, porque de otra manera las expresiones más características de la libertad individual como sería la de la libre decisión, sería coartada.

La seguridad e higiene física de los trabajadores se ve respaldada en la prohibición para el patrón de que pueda portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.

Por último la Ley impone a los patrones la prohibición de presentarse en el establecimiento en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante y esto lógicamente también es tendiente a garantizar el orden y respecto que el trabajador requiere y lo cual podría verse alterado, si el patrón se presentare en el centro de trabajo bajo los efectos de algún enervante.

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo señala las obligaciones de los patrones los cuales sólo analizaremos las obligaciones que tiene el patrón ante su trabajadora.

De acuerdo con la primera fracción cada empresa tiene su propio reglamento interno, el patrón esta obligado a cumplir también con sus propios lineamientos los cuales siempre serán acorde y no estarán por encima de lo establecido por la Constitución ni de la propia Ley en mención.

El patrón tiene la obligación de pagar en especie el salario pactado que corresponda al trabajador.

El trabajador que por la naturaleza de su trabajo le sea necesario algún tipo de herramienta para el desempeño este, el patrón tiene la obligación de proporcionárselos oportunamente; por el propio desgaste natural de la herramienta el patrón no podrá exigir indemnización de estos.

El patrón deberá proporcionar un lugar acorde para guardar los instrumentos y útiles sin pago por la guarda de estos.

Los asientos en empresas o establecimientos que por la actividad que lo requiera y que sea necesario estar de pie el patrón tiene la obligación de colocar suficientes asientos como tenga de trabajadores.

En la antigüedad se veía mucho el mal trato a los trabajadores, ahora en la actualidad se ha regulado esta situación con el objeto de que cada vez más sea considerado y poco a poco sea respetado este precepto.

Este requisito es mera constancia de los días laborados y su salario, sin embargo es obligación de los patrones proporcionarla, ya que si en algún momento quisieran infringir lo establecido en este precepto con dicha constancia poder proteger los derechos de los trabajadores.

Al igual que el precepto anterior es necesario y obligación del patrón proporcionar las respectivas constancias al trabajador, de las actividades que desempeñaba en la empresa, cuando las solicite y deje de laborar para ella.

En épocas de elecciones populares, los servicios de jurados, electorales y censales de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la Constitución, es una obligación para ambos tanto para el trabajador de asistir a las actividades antes mencionadas, como para el patrón de darles el tiempo pertinente y necesario que solicite para cumplir con lo establecido en tal precepto.

Es obligación del patrón permitir faltar a su trabajador cuando se requiera para una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, en tanto antes y previo aviso al patrón, mientras que el numero de permisos no perjudique la actividad de la empresa. Este tiempo se podrá descontar si el trabajador no cubre con trabajo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea no mayor de seis años el trabajador podrá volver a su puesto, conservando sus derechos. Los trabajadores que queden con carácter de interinos después de los seis años tendrán su base.

El patrón deberá poner de su conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los

puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.

Ayudar y sustentar las escuelas conforme a lo establecido por el artículo 123 Constitucional, junto con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública.

Colaborar con la alfabetización de los trabajadores, con ayuda de las autoridades del Trabajo y Educación.

Estimular a uno de sus hijos de los trabajadores o aun trabajador en los gastos para sus estudios técnicos, prácticos o industriales, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores. Cuando tengan más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios. Se cancelará la beca cuando el trabajador sea reprobado o cuando se observe mala conducta, será sustituido por otro trabajador, los becarios que terminaron sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón por lo meno un año.

Suministrar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

Instalar las oficinas, fábricas y todos los lugares acorde con los principios de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo, dependiendo de la naturaleza del trabajo implementar las medidas adecuadas para que los contaminantes no excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades.

Otra de las obligaciones del patrón es de tener en los centros de trabajo seguridad e higiene, de acuerdo a lo que fijen las leyes o reglamentos internos de cada establecimiento para prevenir accidentes y enfermedades, tener también los medicamentos de primeros auxilios en caso que sea necesario y dar aviso a las autoridades competentes en cada caso de accidente.

Otra obligación de los patrones es tener reglamentos internos y hacerlos públicos y visibles para todos los trabajadores.

Para los lugares tropicales o que haya peligro de epidemias los patrones tienen la obligación de dar a sus trabajadores medicamentos necesarios, para prevenir contagios, de acuerdo a las medidas que la autoridad sanitaria imponga.

Se especifica la obligación del patrón en cuanto a que en el establecimiento del empleo este a más de cinco kilómetros de distancia de la población y los trabajadores excedan de 200 se destinará un espacio suficiente para los municipios, centros recreativos, mercados.

Se señala que es obligación patronal solo si así lo solicitan, proporcionar a los sindicatos, en localidades rurales de trabajo un espacio para que se instalen, pagando la renta que corresponda. Si no hay lugar para que se instalen, se podrá ocupar un local destinado para algún trabajador.

Se podrá hacer las deducciones que los sindicatos soliciten de las cuotas sindicales ordinarias, siempre y cuando sean las indicadas por el artículo 110, fracción VI, el cual es preciso en señalar que son las previstas en los estatutos de los sindicatos.

Deberá el patrón hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento para la creación de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad por lo señalado en el artículo 110 fracción IV de la ley en comento, establece que se hará lo antes señalado siempre y cuando los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad con un límite, que no sea mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

El patrón deberá consentir libremente la debida inspección de las autoridades del trabajo que practiquen y vigilen la práctica de las normas dentro del centro del trabajo y proporcionar los informes que para su auditoria sean necesarios cuando así lo soliciten. Los patrones además de esta obligación podrán pedir a las autoridades comisionadas para tal fin, que se identifiquen así como también pedir que den a conocer las instrucciones de su inspección.

El patrón tendrá la obligación para con sus trabajadores de fomentar las actividades culturales y del deporte así como también proporcionar los equipos y utensilios necesarios, para que realicen tal fin.

La Ley del Trabajo señala que el patrón deberá hacer las deducciones señaladas en el artículo 97 el cual establece que: pague los abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de la Ley de Trabajo, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

El artículo 103 Bis de la Ley de Trabajo señala que: el Ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y, asimismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.

Abundaremos con más auge ya que es nuestro tema a tratar, actualmente ya hay muchos más reglamentos dedicados especialmente a las mujeres embarazadas a la protección que por su estado merecen, ahora bien en la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres hay que entender que esta Ley

ha sido creada en términos generales para la protección del ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país,

En esta fracción esta la obligación del patrón en que deberá formar parte de las comisiones que se formen en el centro de trabajo, con forme a los lineamientos que se desprendan de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, siendo más específicos y corroborando lo anterior citaremos el artículo en mención:

“Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I.- Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII.- Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades

competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

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

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.”

2.5.1.1.- Concepto de Prórroga.

Continuando con la secuencia de nuestro tema, la palabra prórroga es una de las palabras necesarias para el desglose y entendimiento respecto al punto de contradicción que existe entre ambas fracciones III y V del artículo 170 de nuestra Ley Laboral.

“Prórroga.- (De prórroga). F. continuación de una cosa por tiempo determinado //concesión de un plazo mayor antes de que expide// Prosecución de un estado de cosas// Ampliación jurisdiccional a personas ocasos distintos de los iniciales.”⁷⁶

“Prórroga o prorrogación, la ampliación o extensión de jurisdicción a casos o personas que no comprendía; y la dilatación ó continuación del término señalado para alguna cosa.” ⁷⁷

“Prórroga.- Aplazamiento de la realización de un acto o diligencia para su celebración en un momento posterior a aquel que estaba señalado para ser llevado a efecto // Ampliación de la ampliación de la competencia de un juez.”⁷⁸

⁷⁶ PALOMAR, De Miguel Juan. Diccionario para Juristas. Tomo II. Editorial Porrúa. México. 2000. pág. 1265-1266.

⁷⁷ ESCRICHE, Don Joaquin. Op. Cit. p. 1337..

⁷⁸ DE PINA VARA Rafael. Diccionario de derecho. 9ª Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1980. pág 392.

CAPITULO III

PROTECCION A LA MATERNIDAD.

3.- Protección legal a la madre trabajadora.

La tendencia igualitaria de derechos entre el hombre y la mujer, también llegaría tarde o temprano al Derecho del Trabajo y al redactarse la Ley del Trabajo de 1970 se llevó a la polémica la tesis de igualar a la mujer con el hombre en cuanto a derechos laborales. Pero dicha tendencia no fructificó porque la nueva Ley apareció manteniendo la prohibición del trabajo femenino en labores peligrosas o insalubres, la prohibición al trabajo nocturno industrial, la prohibición al trabajo comercial después de las diez de la noche y la prohibición de las jornadas extraordinarias.

Sin embargo con esta misma tendencia, se modificó el texto legal en 1974 en el que se suprimen las prohibiciones a la jornada extraordinaria y al trabajo nocturno de las mujeres; se impone a los patrones la obligación de proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; se prohíbe a los patrones, negarse a aceptar trabajadores por razón de su sexo; en el artículo 423, fracción VII se suprimió la aplicación de incluir en el reglamento de trabajo la mención de las labores insalubres o peligrosas que no podrán desempeñar las mujeres. Y por último se establece en esta misma reforma que otorga a los viudos los mismos derechos que corresponden a la viuda en los casos de muerte por razón del trabajo.

“Se ve de nuestro derecho del Trabajo el derecho protector que la mujer ha sufrido cambios al sentir de unos evolutivos al sentir de otros regresivos. Consideramos que dichos cambios, efectivamente son regresivos, porque igualar a la mujer con el hombre, a través de permitir el trabajo de tiempo extra y el trabajo nocturno, a hecho que en la práctica las trabajadoras que desempeñan actividades fabriles en tiempo extra lo cobran a un doscientos

por ciento, y en la actualidad a través de la reforma, únicamente se les cubrirá en un cien por ciento igual que los hombres.”⁷⁹

La Ley Federal de Trabajo prevé en el artículo 167 de la expedición de reglamentos que deberá determinar cuales son los trabajos que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosos, o por las condiciones físicas o químicas y biológicas del medio en que presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto. Labores insalubres son aquellas que dan lugar a ciertas intoxicaciones y labores peligrosas y/o pesadas, según la clasificación del estudio internacional las labores subterráneas (trabajo en minas), el transporte de bultos pesados y las que suponen riesgos especiales son peligrosas, como la limpieza de maquinaria y motores en movimiento, construcción, reparación o pinturas de edificios, públicos y privados el uso de andamios siempre que se eleven más de diez metros, empleo de sierras circulares, fabricación y transporte de explosivos trabajos con materiales inflamables y en las canteras.

Por lo que toca al trabajo nocturno de la mujer que trabaja su prohibición es un grado de adelanto en la reglamentación del trabajo, siendo otras de las medidas protectoras, que entran en aquellas que por sus características se puedan llamar cuantitativas. El trabajo nocturno presenta una mayor gravedad en el caso de la mujer, porque no obstante y suponiendo que la resistencia de la mujer comparada con el hombre fuese igual, fisiológicamente, la mujer tiene además obligaciones domésticas y derivadas de la familia que tiene que cumplir, restándoles por ello tiempo para su reposo el mismo razonamiento podríamos explicarlo para prohibir el trabajo extraordinario en obvio de mayores comentarios.

⁷⁹ GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Elson y BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Curso de Derecho de Trabajo II, Cardenas Editor, México, 1979, pág 579 y 580.

Pero lo cierto es a pesar de todo, que esta equiparación total de la mujer que trabaja, tanto en el campo jurídico como en el económico o la igualdad de sexos ante la Ley, en nada benefició a la mujer que trabaja, pues como ya lo hemos dejado anotado, y en las normas que a continuación comentaremos, se colige que sólo protegen a la mujer en estado de gravidez o en el periodo de lactancia.

Los artículos del 170 al 171 de la Ley Federal de Trabajo determinan cuales son los derechos de las madres trabajadoras;

- a) No realizar trabajos que exijan esfuerzos considerables en el periodo de embarazo, y que signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, esfuerzos tales como levantar o tirar, o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúe o pueda alterar su estado psíquico y nervioso.
- b) Disfrutar de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, es decir que no realicen el trabajo contrato y reciban sueldo íntegro.
- c) Los periodos de descanso que se refiere el Apartado "B" se prorrogaran por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitados para trabajar a causa del embarazo o del parto.
- d) En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa. Generalmente, y cuando las madres están afiliadas al Seguro Social gozan de los servicios de guardería donde sus hijos en el periodo de lactancia permanecen bajo el cuidado de personal calificado, por lo que esta disposición raramente se observa.
- e) Durante el periodo de descanso a que se refiere el apartado "B", como ya lo dejamos dicho las madres o futuras madres gozarán de salario

íntegro, y el cincuenta por ciento del salario cuando el tiempo que se menciona se prorrogue por un tiempo mayor de sesenta días.

- f) También tendrán derecho a regresar al puesto que desempeñaban antes del parto, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto a la de reingreso; y a que se computen su antigüedad en los periodos pres y postnatales.

“Finalmente la Ley Federal del Trabajo obliga a los patrones a mantener en los establecimientos, asientos o sillas suficientes a disposiciones de las madres trabajadoras.”⁸⁰

“México ha ratificado distintos pactos y convenios internacionales tendentes a proteger los derechos humanos y de la mujer, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales, La Convención Americana sobre Derechos Humanos; la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, de la ONU; La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de la ONU, y la Convención Interamericana sobre la concesión de Derechos Civiles a la Mujer, de la OEA, conforme al artículo 133 de la Constitución, todos ellos forman parte de la legislación nacional.”⁸¹

“El marco legal al cual dará origen todos este sistema normativo constitucional e Internacional presenta diferentes aspectos específicos en los cuales se centra su regulación; sin embargo, vale la pena llamar la atención al hecho de que la gran mayoría de las legislaciones declaran expresamente que el objetivo central de dicha normatividad es, antes que nada, la protección de la maternidad.”⁸²

⁸⁰ RAMOS Eusebio, TAPIA ORTEGA, Ana Rosa, Nociones de Derecho de Trabajo, Quinta Edición, Editorial Sista, México 1989. p. 181.

⁸¹ Cfr. G. Bensusan Areous, “Regulación del Trabajo de la mujer en México”, en Regulación del Trabajo de la mujer en América Latina, Madrid. OIT, Ministerio de asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, 1993, página 241.

⁸² Así lo señala el artículo 165 de la Ley Federal del Trabajo.

“Este tipo de declaraciones, que en su momento fueron bien aceptados al incorporarse a las leyes laborales, hoy día por lo menos desde el punto de vista conceptual, pudieran resultar un obstáculo para avanzar hacia la protección mucho más amplia y completa de la mujer y no sólo normar su situación laboral en torno de su eventual situación con motivo del embarazo. Uno de los debates que a este nivel ya se aborda en el ámbito internacional es, sin duda, el que tiene que ver con las finalidades que las normas sobre la mujer en el trabajo deben tener tratando o no –según la posición que se asuma- de incluir y regular otros aspectos que sólo de manera indirecta tendrían que ver con la maternidad.”⁸³

En el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, en el título quinto, capítulo I del trabajo de las mujeres gestantes y en periodo de lactancia, en sus artículos que a la letra dicen:

“Artículo 153.- Las disposiciones de este Capítulo tienen por objeto proteger la salud de las mujeres trabajadoras gestantes y en período de lactancia, así como al producto de la concepción.”

“Artículo 154.- No se podrá utilizar el trabajo de mujeres gestantes en labores donde:

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

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

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

⁸³ REYNOSO CASTILLO Carlos, Derecho del Trabajo, panoramas y tendencias. UAM, Editorial Porrúa, México, 2006, página 609

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

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

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

VII.- Los trabajos se realicen en espacios confinados;

VIII.- Se realicen trabajos de soldaduras, y

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

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

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

“Artículo 157.- Los patronos deberán observar estrictamente las prescripciones médicas para la protección de la salud de las trabajadoras gestantes y del producto de la concepción.”⁸⁴

84 Ley Federal de Trabajo, Op. Cit. Pags.37-44.

3.1- Objeto de la Protección.

“Las razones que justifican la especial regulación del trabajo de las mujeres son para la generalidad de la doctrina, las siguientes:

- a) De carácter fisiológico: En la mujer se tienen en cuenta las necesidades de la concepción, del parto y de la crianza de los hijos, el hecho de que los perjuicios ocasionados a su organismo repercuten en su descendencia.
- b) De carácter moral: Es claro que existen ciertas industrias que aun estando permitidas con carácter general, pueden ser inapropiadas para la moralidad de estos trabajadores.
- c) De carácter familiar y cultural: Es también claro las obligaciones más inmediatas son respecto de la mujer, las que impone su función en el hogar. De ahí la conveniencia de limitar el trabajo de una y otro para que aquella pueda atender sus deberes más inmediatos y para que este pueda, en cualquier caso alternar su trabajo con el estudio. La política social no puede permanecer ajena a estas exigencias.

Hay ciertos trabajos que no están bien a la mujer, nacida para las atenciones domésticas; las cuales son una grave salvaguardia del decoro propio de la mujer y se ordenan, naturalmente, a la educación de la niñez y prosperidad de la familia.

Pero todo ello no quiere decir que nos encontremos ante un contrato de trabajo especial. La legislación impone limitaciones en función de los objetivos señalados; más hay que hacer constar que si lo que tipifica un contrato de trabajo es su causa, los contratos de trabajo de las mujeres no es un contrato especial, distinto del contrato típico de trabajo, sino un contrato de trabajo con ciertas especialidades o modalidades, que afectan al sujeto o al objetivo, pero

no a la causa. Por eso Bayón y Pérez Botija explican que no existen fundamentos jurídicos sustantivos por los cuales se puedan configurar las relaciones jurídico- laborales de mujeres como un contrato especial, tal como lo son por ejemplo, los de embarco, aprendizaje o a domicilio, caracterizados todos por una tipicidad específica que los separa profundamente del contrato de trabajo ordinario. El de las mujeres es simplemente un contrato laboral común, respecto del cual se establecen algunas reglas particulares sobre la capacidad y una mayor vigilancia policial, en razón de constitución físico-biológica en materia de jornada, moralidad peligrosidad y penosidad del trabajo.

Las primeras normas del moderno Derecho del Trabajo surgieron precisamente, como veíamos hace un momento, para proteger de su debilidad a las mujeres, atendiendo en el caso de que aquellas a sus obligaciones y quehaceres familiares y en el de éstos a exigencias de educación y de cultura. Quizá por ello siguen conservando actualmente cierta sustantividad, fomentada por las orientaciones internacionales a que aludiremos en seguida.

“La consideración específica de sus diversos aspectos ha dado una cierta unidad sistemática a estos contratos, cuya conveniencia especialmente en el caso de la mujer ha sido muy discutida, por la lucha doctrinal entre la consideración objetiva de la mujer como un ser capaz de desplegar una energía laboral en muchos casos idéntica a la del varón y la función primordial que muchos pensadores, políticos y sociólogos, le atribuyen, y que es el cuidado del hogar y la fundamentación a las atenciones de la familia.”⁸⁵

⁸⁵ SUÁREZ GONZÁLEZ Fernando, Menores y Mujeres, Editorial Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1967, páginas 28- 33 .

A iniciativa del Presidente de la República Adolfo López Mateos, en año de 1962 se reformaron las fracciones II y III del artículo 123 Constitucional pretendiendo con ello proteger a las mujeres.

Se consideró que el derecho regulador del trabajo de la mujer perseguía finalidades distintas a las normas destinadas a la protección de los menores y así se modificó la legislación anterior y se fija con mayor precisión las normas reguladoras del trabajo de la mujer. Así establece que las normas respectivas tienen como propósito la protección de la maternidad lo que implica que las limitaciones al trabajo de las mujeres no se refieren a la mujer como ser humano sino a que cumple la función de la maternidad.

“Nuestra legislación aun tienen normas protectoras para las mujeres, como es el caso de los trabajos insalubres o peligrosos, en especial para las madres trabajadoras, quienes continúan disfrutando de los derechos señalados en la Ley Federal del Trabajo, incluyendo el beneficio de gozar los servicios de guardería infantil prestados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como la obligación del patrón de mantener suficiente de asientos o sillas en el centro de trabajo a disposición de las madres trabajadoras.”⁸⁶

3.1.1.- Protección a la madre trabajadora.

Determina el artículo 165 de la Ley Federal del Trabajo, que las modalidades consignadas en el Título Quinto, tiene como propósito fundamental, la protección de la maternidad, por ello cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicios en su salario, prestaciones y derechos, características cuantitativas, cualitativas e igualitarias que

⁸⁶ HERNANDEZ HERRERA Juan, SUAREZ Carlos A. Derecho Laboral su Importancia, y aplicación. Página 199-200.

caracterizan las disposiciones normativas del trabajo de la mujer que trabaja, agregando el legislador que tampoco se podrá utilizar el trabajo mujeril en labores insalubres o peligrosas; trabajo nocturno industrial en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche, así como las horas extraordinarias.

Las normas protectoras de la maternidad como lo expresa el contenido del artículo 166 de la Ley Federal del Trabajo, dictan medidas especiales a favor de la madre que desempeña en trabajo personal subordinado desde el punto de vista de la conservación de su salud.

“No cabría la posibilidad que contratara el trabajo de la mujer embarazada para realizar esfuerzos físicos de tal manera considerables u otras circunstancias que le ocasionara el aborto o en todo caso le ocasionaran al feto en el periodo gestorio mal formaciones, por ejemplo de emanaciones de gases o sustancias de tal manera peligrosas. A favor de la futura madre en el periodo de lactancia se prohíbe utilizar en labores insalubres o peligrosas, en el trabajo nocturno y laborar jornadas extraordinarias. Lo anterior no obedece, como se pudiera pensar en razones sentimentales, sino puramente científicas, buscando la preservación o que no se dañen sus órganos reproductores con las prohibiciones antes señaladas y las demás medidas de protección que también la ley le reconoce como derechos.”⁸⁷

“La madurez física y la constitución fisiológica o anatómica del trabajador son factores relevantes, que no pueden ser desdeñados del punto de vista de la disciplina jurídica de la reglamentación de las condiciones de trabajo en el mundo moderno. El estado se preocupa de manera variada, no solo de la tutela social, más también por la integridad biológica del trabajador. Entre las leyes

⁸⁷ RAMOS, Eusebio, TAPIA ORTEGA, Ana Rosa, Nociones del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Primera Edición, Editorial PAC, S.A. de C.V. México, 197?, p. 182.

sociales que, de modo general tutelan la personalidad psicofísica del trabajador, encargado esta del punto de vista de la colectividad, están las que regulan en seguro social, las de prevención contra accidentes (seguridad e higiene del trabajo). Otras encarando al trabajador individualmente considerado, lo tutelan bajo otros aspectos, como las leyes sobre accidentes de trabajo y enfermedad profesional y de protección específica al trabajo de la mujer y del menor.

“La tutela del Estado, en este terreno, va desde la prohibición del trabajo nocturno, cautela para la admisión de menores (cartera profesional), prohibición de trabajos peligrosos, insalubres o que atenten contra la moralidad, protección a la maternidad, hasta la imposición de normas higiénicas seguridad en el trabajo. La edad y el sexo influyen en la disciplina de las condiciones de trabajo en el sentido de inspirar limitaciones a la capacidad más no de la restricción a sus derechos. La mujer trabajadora tiene los mismos derechos, y con igualdad de trabajo, la misma remuneración que corresponde al trabajador adulto.

El Estado interviene en esta materia en función de una política administrativa de largo alcance, vale decir, previniendo con fines demográficos y educacionales. En cuanto a los primeros, entra en la línea de cuenta sobre todo el trabajo de la mujer.

Antiguamente se discutía acerca de la oportunidad a la mujer; como tal, esto es, cuando fuese adulta y no apenas a la mujer menor de edad. La corriente ultraliberal concluía por excluir cualquier tutela en vista de las exigencias de la industria y del principio de la libertad de trabajo. Hoy además esas discusiones perdieron todo valor, y la necesidad de la tutela es reconocida por todos. En relación a la mujer el legislador, con el objetivo de asegurar el rendimiento demográfico, cuida de preservar a su función fundamental de la maternidad.

Los biólogos y fisiológicos demuestran que la mujer, en confrontación con el hombre, posee menor resistencia a los trabajos extenuantes, por eso recomiendan especiales cautelas del punto de vista físico y espiritual. Recomiendan evitar trabajos complicados y aconsejan descomponerlos en actos más simples que no requieran un esfuerzo excesivo, multiplicar los intervalos del reposo, volver siempre más automáticos los movimientos realizados profesionalmente. Del punto de vista espiritual, aconsejan evitar el esfuerzo prolongado e intensivo del pensamiento, ejecutar trabajos de breve duración. La conclusión es que la mujer no puede, de modo general, sustituir al hombre en trabajos fatigantes o que requieran excesiva concentración del pensamiento.

“Dada la finalidad de la tutela legislativa al respecto del trabajo de la mujer y del menor, resulta que las normas respectivas son de orden público, crean para las partes en el contrato de trabajo obligaciones indeclinables, además de la sanción penal, multa a la violación de tales normas acarrea la nulidad del contrato de trabajo.”⁸⁸

3.1.2.-Protección general de la mujer encinta.

“El trabajo de la mujer es uno de los fenómenos más complejos del mundo moderno. A un cuando el hecho de que la mujer preste servicios en faenas más o menos duras es muy viejo, el desarrollo de la era industrial le ha dado proporciones y características, y reducirlo a una sola causa no es exacto u proponer una solución simple no es justo no factible –Rafael Caldera, derecho del Trabajo, Editorial Ateneo, Buenos Aires, 1969, página 566 y siguientes.- señalado el mencionado autor, que la cusa principal de que las mujeres trabajen es de naturaleza económica, sin embargo considera que coexisten con

⁸⁸ GOMES Orlando, GOTTSCHALK Elson y BERMUDEZ CISNEROS Miguel, Curso de Derecho de Trabajo II, Cardenas Editor, México, 1979, pág 558 y 559.

la causa anterior, con causas, como el adelanto técnico, que ha permitido a la mujer desempeñar labores que antes eran reservadas a los hombres; el desarrollo económico que ha hecho necesarios más brazos; la guerra en los países industrializados que ha llevado al frente de batalla más hombres y empujando a la mujer a las fabricas; y el movimiento jurídico feminista tendiente a la igualación de la mujer, con su característica aspiración a su independencia económica.”⁸⁹

Siguiendo la marcha histórica de las instituciones que reglamentan el trabajo subordinado, nos dice el autor antes mencionado que originalmente si circunscribieron a la protección de la mujer y los niños, y así se redujo la jornada de trabajo, se dictaron medidas de higiene y seguridad en el trabajo, prohibición del trabajo nocturno y el salario mínimo, pasando de los niños a las mujeres adultas que trabajan a los hombres adultos que trabajan.

Al hacer un estudio de estas instituciones, se separan las de naturaleza cuantitativa que consiste en la extensión de la protección a la mujer en aquellas medidas que eran aplicadas al hombre, como ejemplo al salario, que atiende a la determinación de la ley de que a trabajo igual, salario igual, las reglas sobre trabajo nocturno; la cualitativa aquellas que atienden a la mujer en razón de las cargas de su sexo que de ninguna manera va a referirse a un trabajo especializado de mujer, sino a una excepción a la incapacidad de la mujer en razón de sus diferencias fisiológicas y biológicas en relación con el hombre; y la protección igualitaria de los sexos, o sea la paridad de los sexos en el trabajo subordinado a que se refiere nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º, que previene que no podrán establecerse distinciones entre trabajadores por motivo de raza, sexo, edad credo religioso, doctrina o política o condición social, concordante con el artículo 164 de la misma Ley.

⁸⁹ RAMOS Eusebio, TAPIA Ortega, Ana Rosa, Nociones de Derecho de Trabajo, Quinta Edición, Editorial Sista, México 1989. Páginas 179 a la 181.

Todas las normas legales destinadas a la regulación del trabajo a la mujer, cuando menos en nuestro derecho positivo mexicano, se refieren a la mujer embarazada o a la madre, es decir, a la protección pre y pos natal, y no se toma en cuenta a la mujer como expectativa de crear vida, proteger esa función materna que toda mujer está llamada a cumplir.

“Nuestra Ley del Trabajo procura y protege la maternidad de la mujer trabajadora, estableciendo que cuando se ponga en peligro su salud o la de su producto, tanto en la gestación como en el periodo de lactancia no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, en trabajos nocturnos industriales, ni en establecimientos comerciales o de servicios después de las 10 de la noche, ni en horas extraordinarias.

En la forma un tanto simplista la Ley en su artículo 167 señala cuáles deben ser consideradas como labores peligrosas o insalubres, materia que deberá ser replanteada por el reglamento correspondiente.

La mujer trabajadora tiene derecho a disfrutar de un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto, con percepción íntegra de su salario, pudiéndose extender este plazo, hasta por un año, en este supuesto, sólo tendrá derecho a percibir el cincuenta por ciento del salario y por un lapso no mayor a sesenta días.

También tiene derecho en la época de lactancia, durante su jornada de trabajo a dos periodos de reposo extraordinario al día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, teniendo derecho, además a los servicios de guarda infantil, proporcionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Este servicio incluye el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los hijos de las trabajadoras aseguradas desde la edad de 43 días hasta que cumplan cuatro años de edad.

Teniendo también derecho las madres trabajadoras a que se les compute para su antigüedad, como tiempo de servicios, los periodos pre y pos natales.

Nuestra legislación protege la maternidad de la mujer trabajadora con el denominado “seguro de maternidad”, que es una rama del seguro social que la ley reconoce sin definirlo y consiste en el derecho que tiene la trabajadora, cuando sale es estado y siempre que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de los doce meses anteriores a la fecha en que deba comenzar el pago del subsidio, de recibir atención medica, quirúrgica, hospitalización medicinas para ella y su producto, el pago íntegro de su salario, sin la prestación de sus servicios, durante cuarenta y dos días antes y cuarenta y dos días después del parto, así como ayuda para la lactancia y una canastilla cuando nace el bebe.

“Algunos doctrinistas laborales estiman que en los casos de nacimientos de hijos de trabajadores, la ley debía otorgarle también al padre trabajador, cuando su mujer da a luz, unos días de descanso, con pago íntegro de salario, o por lo menos con medio salario, para que pueda durante esos primeros días después del nacimiento del hijo, estar al lado de él y de su mujer.”⁹⁰

3.2.- Descanso Pre o Postparto.

Asimismo de una amplia protección contra el despido, el artículo 123 fracción V de la Constitución Nacional establece el derecho de la trabajadora a un descanso forzoso mínimo de seis semanas antes del parto y de seis después del mismo, retribuido al igual que su trabajo y durante el cual conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su trabajo.

⁹⁰ BORELL Navarro Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Sista S. A. de C. V., Octava Edición, México, 2006, pág. 113 a la 116.

El Código de Trabajo, en su artículo 107 fracciones II y V, desarrollan el principio del descanso forzoso por el tiempo antes mencionado, con el pago de la Remuneración promedio.

“En los casos de aborto, parto no viable o de cualquier otro caso anormal de parto, el descanso forzoso remunerado se fijará de acuerdo con las exigencias de salud de la trabajadora, sin límite máximo para el descanso. (art. 12 del C. T.)”⁹¹

“La actual redacción de la fracción V del artículo 123 de la Constitución establece que las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestión, y gozaran forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.”⁹²

Además la Ley Federal de trabajo en su artículo 170 fracción V establece como derecho el que las madres trabajadoras disfrutarán de un descanso de seis semanas del parto y seis semanas posteriores al mismo, que durante los descansos percibirá el salario íntegro, pero si al cumplimiento de las mismas se encontrare aún imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto, tendrá derecho a una prórroga en los descansos con un 50 % de su salario, y por un lapso no mayor de 60 días.

“En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el título sexto del trabajo y de la previsión social en el artículo 123 dispone que:

⁹¹ DE BUEN PLAN RODRIGUEZ, Nestor, Jornada de Trabajo y Descanso Remunerado, Editorial Porrúa S.A., México, 1993. pág. 211

⁹² MOZART RUSSOMANO Victor, BERMÚDEZ CISNEROS Miguel, El empleado y el empleador, Editorial Cardenas, Mexico, 1982. pág 705.

Fracción V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo.”⁹³

3.3.- Obligaciones de las trabajadoras encinta.

- “Cumplir con el horario y las tareas programadas.
- Cumplir con las medidas de seguridad e higiene, para evitar accidentes. En el supuesto de que llegase a ocurrir, alguno debe auxiliar.
- Conservar en buen estado los instrumentos de trabajo.
- Participar y formar parte en las comisiones mixtas.
- Informar a los superiores jerárquicos en el caso en que se encuentre embarazada o para el supuesto de que padezca alguna enfermedad contagiosa.
- Evitar el consumo de bebidas alcohólicas o drogas y desempeñar su trabajo en estado conveniente.”⁹⁴

3.3.1.- Comunicación del embarazo al empleador.

“Huelga decir que la obligación de informar al empleador no significa que no sea necesario cumplir con otras formalidades, de carácter legal o práctico, para tener derecho a la licencia de maternidad. Esas formalidades tienen por objeto principal permitir que el empleador tome las disposiciones necesarias en vista de la futura ausencia de la trabajadora embarazada para evitar o limitar

⁹³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, S.A. México, 2010, pags. 144 y 145.

⁹⁴ HERNÁNDEZ HERRERA Juan, JUÁREZ SUAREZ Carlos. A. Derecho Laboral, su importancia y aplicación en la empresa, Editorial Continental, México, 2005, Página 200.

cualquier disfunción en las actividades de la empresa: contratar una persona para que la reemplace o distribuir el trabajo entre los empleados. Los procedimientos que deben seguirse para la notificación, ya sea porque ésta incumba directamente un certificado expedido por un médico u otra autoridad médica competente, son más o menos estrictos, según los casos. En Alemania, por ejemplo, se debe comunicar lo antes posible al empleador tanto el embarazo como la fecha presunta del parto. En Australia, la legislación federal relativa a la licencia de la maternidad y a la licencia parental dispone que la mujer comunique al empleador su embarazo y su intención de tomar la licencia con diez semanas de antelación por lo menos, y que debe presentar su solicitud de licencia cuatro semanas antes, por lo menos, e indicar en la solicitud la fecha de comienzo y la fecha de terminación de la licencia. En Austria, la mujer embarazada debe informar a su empleador sobre su embarazo y la fecha prevista del parto tan pronto como tenga conocimiento de su estado; también tiene que señalar, con cuatro semanas de antelación, la fecha inicial de la licencia prenatal.

En Irlanda y el Reino Unido, la notificación es objeto de un procedimiento bastante estricto, cuyo incumplimiento puede incluso privar a la mujer de la protección de los tribunales en caso de conflicto. No obstante, en un fallo pronunciado hace poco en Irlanda se reconoció que, en caso de no haber instrucciones del empleador con respecto a las disposiciones relativas a la maternidad, no se puede alegar contra la trabajadora la inobservancia del procedimiento debido.⁹⁵ La falta de información, no tiene tampoco necesariamente consecuencias legales en países como Francia, donde la mujer está protegida por el hecho en sí de estar embarazada y de que su empleador tenga conocimiento de su estado sea actual sea el medio por el cual haya sido informado. Lo mismo ocurre en Dinamarca, Italia y Grecia. En Finlandia para poder gozar de todos los derechos inherentes a la protección la trabajadora sólo

⁹⁵ CASO GRAY contra Smith (Núm 03216/95), Equal Opportunities Review, núm 30, invierno de 1996.

tiene obligación de informar a su empleador en el caso de que quiera tomar su licencia más de 30 días antes de la fecha presunta del parto.^{96 97}

En México, la madre trabajadora debe dar aviso al patrón de su embarazo y si tiene Seguro Social debe acudir a que el IMSS certifique su estado y por lo menos acudir una vez al mes a consulta para que tenga derecho al pago de incapacidades, por otro lado si la mujer trabajadora se atiende en un Hospital particular, el IMSS tiene la obligación de pagarte la incapacidad prenatal y una vez que de a luz debe llevar a su bebé a la clínica donde le expidieron la primera incapacidad para que le extiendan la post-natal.

3.3.2.- Revisión por un médico del empleador.

Para que la trabajadora goce de tal beneficio, debe llenar un requisito esencial: la comprobación del embarazo y de su grado de adelantamiento, con certificado médico oficial visado (Reconocer o examinar un instrumento, certificación, etc., poniéndole el visto bueno.) por la empresa, Además solo en fase de ese certificado es que no se podrá fijar la fecha aproximada al nacimiento.

“Si el documento fuere sucrito por médico particular por mayores que sean sus merecimientos y por más reconocida que sea su idoneidad personal y profesional no será suficiente. La ley es taxativa. Y esa formalidad debe ser cumplida y satisfecha por la propia interesada, que es la gestante.”⁹⁸

“Al momento de realizar una contratación de una mujer en estado de gestación, las leyes tanto del Seguro Social como la Federal del Trabajo, no

⁹⁶ S.Prechal y L Senden. Mise en application de la directive 92/85 (travailleuses enceintes): Rapport spécial 1995 du Réseau des Experts concernant la mise en œuvre des directives égalité, documento núm V/1717/96-FR (Bruselasn Comisión Europea, octubre de 1996).

⁹⁷ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La protección de la Maternidad en el trabajo, edición Olfaomega, 2000, México, 36-38.

⁹⁸ MOZART RUSSOMANO Víctor, Op. Cit. pág. 701.

contemplan la realización de algún examen medico o constancia de no embarazo con la finalidad de determinar con certeza tal estado al momento de realizar un contrato laboral; al efecto las organizaciones de derecho humanos afirman que cuando se presentan este tipo de aspectos se trata de una trasgresión a la privacidad y el sector gubernamental pregona y afirma que estas prácticas no son legales.”⁹⁹

“Sin embargo en la práctica las empresas o patrones, para efectos de tratar a una mujer, en las áreas de recursos humanos exigen como requisito un certificado de no embarazo, siendo este punto uno de los principales, para atender en las reformas a la Ley Federal de Trabajo, en el sentido de que quede establecido el procedimiento de contratación en la Ley Federal del Trabajo.”¹⁰⁰

3.4.- Conservación del empleo.

Garantizar a las mujeres embarazadas y a las madres jóvenes que no van a perder su empleo por embarazo, por ausencia del trabajo durante el descanso de maternidad o por parto, es un elemento esencial de la protección de la maternidad. Esta garantía es inseparable de su derecho a una licencia de maternidad y a unas prestaciones en dinero que garanticen su manutención durante este período. Constituye además un requisito para evitar que la maternidad se convierta en fuente de discriminación para las mujeres en materia de empleo. A este efecto, es importante que la ausencia de la mujer durante el descanso de maternidad no tenga consecuencias negativas al reanudar sus actividades profesionales tras este descanso, ni menoscabe los derechos concomitantes al contrato de trabajo, especialmente los que están relacionados con la antigüedad en la empresa, como las vacaciones pagadas

⁹⁹ RAMÍREZ FONSECA Francisco, Ley Federal del Trabajo Comentado, Editorial PAC, 9ª Edición, 1996 México, páginas 87-88.

¹⁰⁰ HERNÁNDEZ HERRERA Juan, Juárez Suarez Carlos A., Derecho laboral su importancia y aplicación en la empresa, compañía Editorial Continental, México, 2005. página 206.

anuales, o con la duración de la actividad profesional, como por ejemplo la jubilación.

El convenio número 103 (como ya hiciera antes el Convenio número 3) prohíbe de manera absoluta el despido durante la licencia de maternidad, así como durante su posible prolongación a consecuencia de una enfermedad, así como durante su posible prolongación a consecuencia de una enfermedad motivada por el embarazo o el parto. Esta protección es importante porque no autoriza el despido en ninguna circunstancia, ni siquiera en casos excepcionales pero es también limitada, ya que solo se aplica al periodo de descanso por maternidad (12 semanas y su posible prolongación).

Sin embargo, ni el convenio número 103 ni la Recomendación número 95 (que se circunscriben estrictamente a la protección de la mujer ya empleada) contempla el caso de la mujer en busca de empleo, que es el caso más complejo en relación con la igualdad de oportunidades de trato entre hombres y mujeres. Es también el caso más delicado, por la maternidad y las responsabilidades familiares que de ella se derivan siguen influyendo mucho en la imagen que se tiene de la mujer en el trabajo, y los empleadores pueden tener en cuenta esos factores a la hora de seleccionar a los candidatos para un puesto de trabajo. Se plantea entonces una cuestión de gran importancia: ¿cómo conseguir que los empleadores no excluyan a las candidatas en edad de procrear, que asumen la mayor parte de las responsabilidades familiares, cuando su posible ausencia del trabajo durante el descanso de maternidad (o durante el período aún más largo parental) Va a obligarles a realizar un esfuerzo de organización o a pagar una prestación personal en dinero durante esta ausencia? La cuestión es tanto más delicada cuando entra en el terreno de lo privado, cuya protección y conciliación con las exigencias profesionales no se ha considerado verdaderamente hasta hace poco tiempo. Sin embargo los legisladores e interlocutores sociales de los diferentes países no han dejado de señalar la importancia de estas cuestiones. En 1997, la OIT adoptó y publicó un

repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores, en el que se precisa que los datos personales no deberían conducir a una discriminación ilícita en materia de empleo y ocupación, cuestión que se trata también en el Convenio número 111. Leído junto con este Convenio (que desempeña en papel preponderante para el fomento de la igualdad y que tienen por objeto garantizar el derecho a un examen equitativo de todas las candidaturas a un empleo, sin discriminación por razones de sexo, estado civil, situación familiar, embarazo o parto), el Repertorio subraya a la discriminación que resultaría, por ejemplo, de una medidas que tuviesen por objeto detectar una posible embarazo en el momento de la contratación.¹⁰¹

“Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato.”¹⁰²

“En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el título sexto del trabajo y de la previsión social en el artículo 123 dispone que:

Fracción V.-...debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo...”¹⁰³

¹⁰¹ Cfr. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La Protección de la maternidad en el trabajo, Editorial. Alfaomega, México, 1997, Página 55

¹⁰² MOZART RUSSOMANO Víctor, Op. Cit. pág 704.

¹⁰³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, S.A. México, 2010, pags. 144 y 145.

3.4.1.- Despido por causa de maternidad.

“Del estudio y análisis podemos mencionar que nuestra ley laboral regula las relaciones laborales en forma definida, pretendiendo ser coherentes y buscando equidad y justicia para las trabajadoras y menores de edad que laboran para un patrón, sin embargo nuestra realidad social nos lleva al desencanto, toda vez que existiendo normas que protegen a estos trabajadores, no menos cierto es que la clase patronal, para controlar a una mujer, exige certificado medico que determine que la futura trabajadora no se encuentra embarazada, además de que es discriminada negándole un salario digno en puestos que normalmente son ocupados por varones y pretenden o casi obligan a las trabajadoras a percibir un salario menor que el que venían cubriendo al trabajador varón. A lo anterior sumado el acoso sexual, del cual muchas trabajadoras son víctimas e inclusive del riesgo que corren algunas de ellas que no obstante trabajar con contrato por tiempo indeterminado, o de planta en unas empresas, cuando el patrón se entera del embarazo, opta por despedirla de manera injustificada, a pesar de las normas protectoras en favor de la mujer en la legislación laboral.”¹⁰⁴

“Las leyes legales y extranjeras se esmeran en la defensa de la integridad orgánica de la mujer-empleada, justamente porque aparece en la plenitud de su misión natural – la de ser madre. La mujer casada está siempre, en la inminencia de quedar embarazada. Hubo por eso, cierta época en que los empleadores no contaban sus servicios y llegaban aun a despedir a la trabajadora que contrállese nupcias.

“Examinando esos hechos, la ley patria en su artículo 391, dejó, concientemente claro, que el hecho de estar la mujer embarazada o de haber contraído matrimonio no constituye justa causa para el despido. No quiere decir,

¹⁰⁴ HERNÁNDEZ HERRERA Juan, Juárez Suárez Carlos A., Derecho Laboral, 1ª Edición, Compañía Editorial Continental, México, 2005, pág. 207.

entre tanto que esté prohibida la rescisión del contrato de la mujer embarazada. Se esfuerza, aquí, pura y simplemente, el principio de que no habiendo sido despedida por justo motivo deberá recibir la indemnizaciones correspondientes a su tiempo de servicio efectivo. Aquel precepto apenas declara, con su fuerza imperativa, que el hecho de la mujer embarazada, en estado más o menos adelantado, no ejecutará en la habitual pretensa sus servicios, no llega a caracterizar desidia, por ejemplo.”¹⁰⁵

“La prohibición absoluta de dar por terminada la relación de trabajo durante la licencia de maternidad o de comunicar el despido durante dicho período se encuentra en la legislación de un cierto número de países, y se inspira en la del Convenio número 103. No se trata aquí de proceder a un análisis exhaustivo de la jurisprudencia de los diferentes países, que es lo único que permitiría apreciar el alcance real de las disposiciones legales, pero éste parece ser el caso en los países que se citan a continuación: Bahrein, Belice, Benin, Bostwana, Burkina Faso, Burundi, Cambiya, Congo, Cote, d’Ivoire, Djibouti, Fiji, Gabón, Gahana, India, Israel, Lesotho, Jamahiriya, Arabe Libia, Madagascar, Malí, Marruecos, Mauritania, Níger, Nigeria, Uganda, Senegal, Islas Salomón, Sri Lanka, Chad y Uruguay.”

“En muchos países, a esta prohibición de despedir durante la licencia de maternidad se añaden disposiciones que amplían la protección contra el despido más allá de este período, es decir, la protección se extiende al embarazo y a un determinado período después de la reintegración al trabajo. Sin embargo, cabe señalar que la prohibición de despedir durante la licencia de maternidad, aun cuando sea absoluta, no garantiza a las mujeres sino a una protección limitada: esta prohibición no las protege contra el despido durante el embarazo, ni cuando se reintegran al trabajo una vez finalizado el descanso de maternidad.”¹⁰⁶

¹⁰⁵ MOZART RUSSOMANO Victor, Op. Cit. pág 698-699

¹⁰⁶ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La Protección de la maternidad en el trabajo, Editorial. Alfaomega, México, 1997, Página 56 y 57.

“Incluso fuera del período de suspensión legal a causa de maternidad del periodo de suspensión facultativa atribuida a la mujer, la jurisprudencia ha reconocido siempre que el despido motivado por el embarazo reviste un carácter abusivo.”¹⁰⁷

3.5.- Situación de enfermedad al término del descanso del posparto

Garantizar a las mujeres embarazadas y a las madres jóvenes que no va a perder su empleo por embarazo, por ausencia del trabajo durante el descanso de maternidad o parto, es un elemento esencial de la protección de la maternidad. Esta garantía es inseparable de su derecho a una licencia de maternidad. Y a una prestaciones en dinero que garanticen su manutención durante este período. Constituye además un requisito para evitar que la maternidad se convierta en fuente de discriminación para las mujeres en materia de empleo. A este efecto, es importante que la ausencia de la mujer durante el descanso de maternidad no tenga consecuencias negativas al reanudar sus actividades profesionales tras este descanso, no menoscabe los derechos concomitantes al contrato de trabajo, especialmente los que están relacionados con la antigüedad en la empresa, como las vacaciones pagadas anuales, o con la jubilación.

“El Convenio número 103 (de la OIT) (Como ya hiciera antes el Convenio número 3) prohíbe de manera absoluta el despido durante la licencia de maternidad, así como durante su posible prolongación a consecuencia de una enfermedad motivada por el embarazo o el parto (Artículo 6 del Convenio número 103, artículo 4 del Convenio número 3); en virtud de que este artículo será ilegal que el empleador despida a una mujer durante el período de ausencia por licencia de maternidad, o que le comunique se despido *de suerte

¹⁰⁷ G.H Camerynck y G. Lyon-Caen, Derecho del Trabajo, Tolle Lege, Madrid, 1974, página 145.

que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia*.) Esta protección es importante porque no autoriza el despido en ninguna circunstancia, ni siquiera en casos excepcionales, pero es también limitada, ya que sólo se aplica al período de descanso pero maternidad (12 semanas y su posible prolongación.)”¹⁰⁸

¹⁰⁸ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo, 87°. Reunión, 1999, Informe V (1), La protección de la maternidad en el trabajo, editorial Alfaomega, México 1997, Pagina 55.

CAPITULO IV.

PROPUESTA DE REFORMAR LA FRACCION V DEL ARTICULO 170 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO EN VIRTUD DE QUE SE CONTRAPONA A LA FRACCION III DEL ARTICULO CITADO Y A LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO.

4.- Contradicción entre la fracción III y la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal de Trabajo.

A través del tiempo, los derechos de la mujer han ido evolucionando y algunos de éstos han sido reconocidos en los tratados internacionales suscritos por nuestro país y en nuestra Constitución Política, así como en la Ley Federal del Trabajo, específicamente en materia laboral, se contempla la disposición contenida en el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo. Si bien se advierte con claridad que el o la legisladora ha tenido en mente a la mujer, su condición natural y los condicionamientos sociales en el núcleo familiar, han derivado en una discriminación de su participación en la vida productiva, al limitarles su participación en ciertos tipos de trabajos o para alcanzar determinados niveles de cargos laborales, ya que en la mayoría de ocasiones se da preferencia al hombre.

En la actualidad, la participación económica femenina se ha incrementado sustancialmente en los últimos años, debido a las crisis económicas que ha sufrido nuestro país, por lo que, para que subsista una familia es necesario que labore el hombre y la mujer, lo cual a provocado una creciente inserción de la mujer en la actividad económica, como parte del proceso de modernización y expresión de las recurrentes crisis económicas, incrementado sus aportaciones monetarias dirigidas a satisfacer las necesidades básicas en los hogares.

De lo anterior se puede observar, el cambio en la composición de las funciones masculinas y femeninas tradicionales del hogar, con el desplazamiento de la figura del hombre como único proveedor, no obstante, la participación económica de las mujeres no ha estado acompañada de modificaciones profundas en la división del trabajo, de forma que permita garantizar la responsabilidad compartida de hombres y mujeres en la realización del trabajo doméstico y la crianza de los hijos, ni en la legislación laboral de manera que responda a las necesidades de la mujer de contar con condiciones de trabajo iguales a las del varón y que, al mismo tiempo, la proteja en los aspectos relativos a su maternidad y en la atención a sus hijos.

Como se sabe, generalmente la mujer cumple al menos una doble jornada de trabajo, ya que, si acumulamos las horas promedio trabajadas fuera de casa y dentro del hogar, obtenemos que las mujeres trabajan entre 5 y 11 horas más que los hombres en promedio por semana, lo cual tiene como resultado un desequilibrio entre hombres y mujeres, no obstante, la lucha por los derechos de la mujer se ha hecho evidente en innumerables propuestas en múltiples sectores, en materia de empleo, la mujer que trabaja ha ido superando los esquemas históricamente impuestos por su condición de género, que desconocían su capacidad creadora, su inteligencia, sus virtudes y su capacidad para responder como esposa y madre en el hogar; y como trabajadora, en el ámbito laboral, de manera tal que se promueve su desempeño como un medio de realización humana. Hasta ahora se han promovido algunas leyes e iniciativas que la benefician, sin embargo, estos esfuerzos no han sido suficientes.

Todas las actividades laborales crean una serie de expectativas con relación a la clase desprotegida ante este enfoque nos damos cuenta que suelen ser más desprotegidas las trabajadoras embarazadas, aunque todos estemos programados para sobrevivir ante situaciones difíciles, complicadas y rudas, sin embargo y definitivamente creando normas de sencilla interpretación

para cuestiones complejas sin caer en contradicción con nuestras garantías individuales, el derecho que tenemos implícito simplemente por nuestra existencia de ser protegidos, es necesario tomar en cuenta todos los detalles por mínimos que parezcan los cuales son importantes, tal razón nos lleva a realizar el análisis de las fracciones III y V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.

Comenzaremos con el proceso de desglose de este artículo, más concretamente de estas dos fracciones, señalando que es necesario mencionar que es un trabajo equitativo para circunstancias necesarias que conllevan implícitas las trabajadoras embarazadas, condiciones reales que son ineludibles de analizar para el mejor proveer de una sociedad equilibrada.

Entrando al desarrollo del desglose de estas dos fracciones III y V del artículo 170 de la Ley Federal de Trabajo empezaremos anotando lo que en su letra dicen:

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

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

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

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

Como podemos apreciar, la fracción III habla de un derecho que la madre trabajadora tiene, en cuanto a que tendrá el derecho de prorrogar el tiempo que sea necesario, en caso de que se encuentre imposibilitada para trabajar, o sea, para su recuperación a causa del embarazo o de su parto; ahora bien la fracción V de este mismo artículo es contradictorio ya que dice: en los casos de prórroga mencionados, que es el necesario para su recuperación, para que esté en condiciones de poder realizar sus labores normales, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario, por un período no mayor de sesenta días, ese periodo no mayor de sesenta días, es a lo que nos referimos con contradictorio, ya que la ley Laboral después de esos sesenta días no contempla nada, entonces no es coherente en cuanto al tiempo que sea necesario para que se encuentre la madre trabajadora en las posibilidades adecuadas para incorporarse a sus actividades laborales.

Las palabras de “tiempo necesario” se ven limitadas, ya que en la fracción V señala que ese tiempo necesario tendrá que ser no mayor a sesenta días.

Muy notoriamente podemos apreciar que hay contradicción en estas dos fracciones y sin ser ni llegar a ponernos en un plan de consentimiento, si no, más bien analítico, crítico y adaptándonos al contexto real en el que vivimos actualmente, podemos decir que partiendo de lo sencillo podemos llegar a pensar con pocas probabilidades de error, en hallar arreglo de situaciones mas complejas, como lo es más concretamente en situaciones de trabajadoras embarazadas.

Ahora bien la contradicción a que nos referimos anteriormente nos pone de ante mano en presencia de una realidad social, que aunque queramos ser omisos ante estas situaciones la realidad es que existen y hay que legislar sobre ellas.

4.1.- Análisis y propuesta para la reforma de la fracción V, ante la fracción III del artículo 170 de la Ley Federal de Trabajo.

Aunque las mujeres representan más de la tercera parte de la fuerza laboral mundial, su trabajo se sigue limitando a ciertos campos profesionales en los que no se requiere una alta preparación y que suelen ser actividades mal remuneradas. Sin embargo, según los datos de la Organización Internacional del Trabajo, a medida que los países se van industrializando las mujeres mejoran su categoría profesional.

Algunas regiones de África, Asia, Oriente Próximo y América Latina siguen soportando economías agrícolas pobres. La mayoría de las mujeres trabajan en el campo y en los mercados o acarreado combustible y agua en largas distancias, pero su contribución económica sigue sin ser reconocida. En los últimos años, sin embargo, cada vez más mujeres se incorporan a las actividades productivas con el desarrollo de los centros urbanos y el avance de las políticas educativas en muchos países en vías de desarrollo. En los países africanos, en cambio, destaca el elevado porcentaje de la participación femenina en la fuerza laboral, pero su trabajo se limita a tareas agrícolas de subsistencia. A medida que la población se ha desplazado a las ciudades en busca de mayores ingresos, la mujer ha quedado relegada a permanecer en el campo como principal sostén de la familia.

En casi todos los países industrializados existe una legislación relativa a la igualdad de oportunidades y a la protección de la mujer en el trabajo. La negociación colectiva se utiliza con más frecuencia en Europa que en Estados Unidos para mejorar las condiciones laborales de las mujeres.

En el caso de México, se comenzó a regular sobre la protección al trabajo de las mujeres a nivel nacional, en nuestra Constitución en su artículo 123 refería a través de varias normas de protección a la mujer, tales como la

contenida en la fracción II de dicho artículo en la que se establecía que quedaban prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciséis años, el trabajo nocturno industrial para unos y otros; el trabajo en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años en la fracción V del mismo artículo, se establecía “las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios que no podrán exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajo.

De los anteriores principios Constitucionales partió el legislador para que al redactar la Ley Federal del Trabajo del año de 1936 estableciera en su artículo 107 que quedaba prohibido respecto de las mujeres el trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, así como la ejecución de labores peligrosas o insalubres salvo cuando se hubieren tomado las medidas de protección necesarias a juicio de la autoridad.

Establecía además que las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos que exigieran esfuerzos físicos considerables. Que si transcurrido el mes de descanso a que se refiere el artículo 79, se encontraran imposibilitadas para reanudar sus labores, disfrutarían de una licencia que sería sin goce de salario por todo el tiempo indispensable, pero conservando su empleo y los derechos adquiridos.

El artículo 79 de esa Ley Federal del Trabajo de 1936, establecía que las mujeres disfrutarían de ocho días de descanso antes del parto y un mes después del mismo percibiendo el salario correspondiente.

Y en otra disposición de manera terminante prohibía la jornada extraordinaria para las mujeres, así mismo, el texto constitucional y la Ley Federal del Trabajo a fin de establecer una igualdad de derechos, a cambiado y se ha establecido una igualdad entre el hombre y la mujer, en cuanto a derechos y obligaciones, brindando una protección especial al trabajo de las mujeres, pues aun cuando existe igualdad jurídica entre el hombre y la mujer, hay gran diferencia física y psicológica entre ambos.

En el caso de la protección al trabajo de las mujeres, tenemos que el artículo 170 de la Ley Federal de Trabajo, trata de proteger los derechos de las madres trabajadoras, señalando que disfrutaran de un descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto, lo cuales se podrán prorrogar por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto, pero en el mismo artículo señala que en los casos de prórroga tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario, por un período no mayor de sesenta días, lo cual, desde nuestro punto de vista es contradictorio ya que la ley en primer lugar señala que la prórroga será por el tiempo necesario en el caso de que la mujer se encuentre imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto y después señala que dicha prórroga será por un período no mayor de sesenta días, sin contemplar, que pasa si la mujer trabajadora no se recupera después de la prórroga de sesenta días.

Un embarazo normal dura unas 40 semanas, o 280 días, contando desde el comienzo del último periodo menstrual. A veces las mujeres dan a luz mucho antes de la fecha esperada, lo que da origen a un niño prematuro. Un 7% de los niños que nacen son prematuros, es decir, nacidos antes de la semana 37 de

embarazo. Los niños que nacen unas pocas semanas antes suelen desarrollarse con normalidad. Los últimos avances en el cuidado de niños prematuros permiten sobrevivir a muchas criaturas que nacen con 25 o 26 semanas. Si el embarazo dura más de 42 semanas, el parto recibe el nombre de parto postérmino.

Aunque la mayoría de los embarazos transcurre con normalidad, pueden surgir ciertas complicaciones, sobre todo en las madres que superan los 35 años, ya que son más frecuentes los problemas genéticos, otro ejemplo de las complicaciones que se pueden dar en el embarazo que es, bastante rara pero que supone peligro de muerte, es el embarazo ectópico o extrauterino, en que el óvulo fecundado se implanta fuera del útero, ya sea en el abdomen o en una trompa de Falopio. Entre los síntomas están los dolores súbitos e intensos en la parte baja del abdomen hacia la séptima u octava semana de embarazo. Si no se trata quirúrgicamente con rapidez, el embarazo ectópico puede derivar en grandes hemorragias internas y posiblemente en la muerte, un 15% de todos los embarazos acaban en aborto espontáneo, que suele ocurrir entre la cuarta y la duodécima semana de embarazo.

La toxemia es otra complicación seria de la última etapa del embarazo. Los síntomas son hipertensión, aumento súbito y cuantioso de peso debido a un edema, llegando a ganar de 11 a 13 kilos en un mes, y aparición de proteínas en la orina. Si no se trata, llega a producir ataques de apoplejía y coma que, en casos extremos, puede conducir a la muerte del niño. Cuando se diagnostica una toxemia grave, hay que extraer al niño lo antes posible para protegerlo tanto a él como a la madre.

Como se podrá observar en el embarazo se pueden dar diversas complicaciones, las cuales pueden provocar un deterioro mayor en el cuerpo de la mujer, lo cual tiene como resultado una lenta recuperación en su cuerpo necesitando un mayor tiempo para su recuperación, por lo cual, se insiste en la

necesidad de reformar la fracción V, del artículo 170 de la Ley Federal de Trabajo, para una protección tanto social como económica y desde nuestro punto de vista son circunstancias conjuntas, ligadas por el hecho de ser de carácter social al bienestar de la trabajadora embarazada, este bienestar es el punto de partida para la sociedad ya que es nuestra base para el estudio de nuevas condiciones de trabajo dignos para ellas, en su estado de reproducción y bienestar y con esto se tenga como resultado una mejor economía.

Por lo tanto, si cada cuerpo es diferente al tener cierta alimentación y diferentes entornos en los cuales se desarrolla, la recuperación también es diferente y en diferente lapso de tiempo, por lo cual no se puede limitar o establecer un periodo de tiempo en específico para la recuperación de cada persona, ya que como señalamos depende de diversos factores que no se pueden controlar, por lo cual consideramos que es necesario reformar la fracción V, del artículo 170, de la Ley Federal del Trabajo, y en consecuencia quitar la limitante de la prórroga de sesenta días ya que dicha fracción no tendría aplicabilidad en el caso de que la mujer embarazada no se recupere en los sesenta días mencionados, además de que se le dejaría desprotegida ya que la Ley Federal del Trabajo, no contempla dicha circunstancia y si nos apoyamos en que nuestra constitución garantiza el goce de ciertas prerrogativas para las mujeres embarazadas entre las que está el descanso con goce de sueldo de seis semanas anteriores a la fecha aproximada para el parto y de seis semanas posteriores al mismo, cuyo propósito, es la protección de la maternidad, se podría llegar a la conclusión de que dicha fracción no está protegiendo los derechos de la mujer, sino todo lo contrario ya que dicha fracción no contempla nada después de los sesenta días.

Largo fue el camino y arduo el esfuerzo de las madres trabajadoras para lograr que la ley protegiera sus derechos como madres, pero todas ellas, son diferentes tanto externa como internamente, ya que cada cuerpo se recupera de forma diversa, por lo tanto, no se puede establecer que todos los cuerpos se

recuperaran con el mismo medicamento, ni que todos los cuerpos se recuperaran en el mismo lapso de tiempo, por lo tanto, al ser diferentes, el tiempo que tarda en recuperarse una madre trabajadora no puede ser el mismo de otra, aunque las circunstancias puedan ser las mismas o parecidas, lo cual nos lleva a pensar que el artículo 170, de la Ley Federal del Trabajo, al establecer un límite de tiempo en cuestión a la recuperación de una madre trabajadora es erróneo, ya que como lo hemos analizado no se puede determinar específicamente cuanto se tardara en recuperar una mujer embarazada después del parto y mas aun si tiene complicaciones.

Analizando y como ya lo hemos mencionado con anterioridad hay contradicción en nuestras dos fracciones, ahora bien con estas previas observaciones cabe señalar que seria de proveer reformar la fracción V y que quedara como la fracción III, en cuanto “al tiempo que sea necesario” en vez de “no mayor de sesenta días”. Para que así no hubiera pretexto y malas interpretaciones para los patrones que quieran hacer valer con este artículo sus intereses personales y que por lo regular evaden responsabilidades como con derechos que les corresponden a las trabajadoras embarazadas.

4.1.1.- Obligaciones de la Trabajadora después del parto.

Si bien es cierto las trabajadoras embarazadas gozan ciertos derechos también es cierto que en eso derechos tienen implícitos una serie de obligaciones y que consideramos necesarias señalar para su observación en el trabajo de las madres trabajadoras, además de las ya referidas con anterioridad en el capítulo respectivo, son también las siguientes:

Obligación de la madre trabajadora de avisar al empleador de su estado para que la cambien de actividad, en el supuesto de que la actividad que realice sea de riesgo para su salud, e incluyendo trabajo que impliquen mucha tensión

y estrés, (ya que debe estar en óptimas y en las mejores condiciones posibles para el bienestar de su bebé); y en caso de desacato del empleador, la obligación de la trabajadora es hacérselo de su conocimiento a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que regule esta situación.

La trabajadora debe notificar su embarazo al empleador por cualquier medio fehaciente.

La notificación debe indicar la fecha presumible del parto.

Por lo menos de un año no realizar trabajos que ocasionen o requieran de mucho desgaste o un desgaste que ocasione efectos negativos a su salud ya que tales efectos repercuten en el bienestar tanto para ella y su bebé.

Después de su parto seguir en constante revisión por un médico de la empresa por lo menos una vez al mes durante un año.

Tiene la obligación y derecho la madre trabajadora después de su parto, de cumplir con su horario y las actividades laborales programadas y también tiene el derecho de manifestarse en el mejor modo, de si las labores que realiza son complejas o desgastantes por su anterior estado, el empleador tendrá la obligación de analizar y proponer algún cambio benéfico de actividad para el mejor proveer laboral de la madre trabajadora.

Tiene la obligación de evitar ingerir bebidas alcohólicas o automedicarse dentro de la empresa.

4.1.2.- Prórroga necesaria y requisitos para otorgarla.

Como ya se ha mencionado, las mujeres trabajadoras cuando tienen un embarazo normal dura unas 40 semanas, o 280 días, pero cuando el embarazo tiene complicaciones necesitan mas tiempo para su recuperación, no hay que perder de vista que si bien es cierto que la ley otorga una prórroga de sesenta días para la recuperación de la mujer, también lo es que, no todas las mujeres embarazadas se recuperan en el mismo lapso de tiempo, en tal supuesto es necesario otorgar mas tiempo para la recuperación de la madre embarazada, lo cual en la actualidad no lo contempla la Ley Federal del Trabajo.

La prórroga necesaria a que nos referimos es la suficiente para su total recuperación y no limitarla o decir que te tendrás que recuperar en sesenta días si no ya no nos hacemos responsables de ti como trabajadora embarazada, ya que no es posible, que se diga en sesenta días no se como le hagas pero tu te alivias, volvemos o nos quedamos en lo arcaico, de decir yo ordeno tu cumples y lo demás es irrelevante, no, ser equitativos y humanitarios, decir recupérate y toma el tiempo que sea necesario para tu total recuperación porque tan importante es la salud de la madre trabajadora como el trabajo que se debe desempeñar en optimas condiciones y bien; el objetivo de eso es que el personal se encuentre lo mejor posible para este fin, ya que si nos ponemos del lado del empleador a este también le es de suma importancia e interés que su trabajo salga en las mejores condiciones posibles.

La prórroga se considera necesaria porque es la indispensable para la total y pronta recuperación de la madre trabajadora, ya que desde el punto de vista tanto físico como psicológico es trascendente para su salud, en virtud, que en la medida del reposo que tenga la trabajadora físicamente su recuperación será más pronta y aliado a que no este con la presión del tiempo, psicológicamente no se vera con la tensión de la recuperación y como resultado esta será más pronta.

Desde nuestro punto de vista los requisitos fundamentales para otorgar la prórroga necesaria: son el certificado médico que otorgue el medico que haya atendido a la trabajadora, siendo necesario que cada mes lo expida y que sea revisado por el médico de la empresa o establecimiento de su trabajo para que se valore el regreso de la trabajadora al empleo.

4.1.3.- Prórroga no autorizada.

Cuando se vea la actitud fraudulenta de la trabajadora en presentar certificados médicos alterados, porque tan verdadero es el derecho que lo tiene y que se esta tratando de hacer valer para su bienestar, como tan deshonesto seria que trate de hacer caer en error al médico o alterar los certificados que le otorguen los médicos que la revisen.

Ahora bien no será autorizada la prórroga desde nuestro punto de vista cuando por si misma se haga daño o altere o trate de alterar su salud con el fin de prolongar su prórroga.

Tener vicios como ser alcohólica, o cocainómana etc. salvo si acredita que va a ser internada en alguna institución para alcohólicos o de ayuda para dejar los vicios.

Haber sido reincidente en faltas administrativas o por delitos penales no graves y graves.

Por ocultar a sabiendas de un suceso que perjudique a la empresa o a otro u otros trabajadores o la producción de la empresa, excepto cuando se vea amenazada de divulgarlo.

Armar revueltas o disturbios que impidan el buen funcionamiento laboral adentro o fuera y sea perjudicial para la empresa.

Impuntualidad o más de tres faltas injustificadas.

No observar buenas costumbres durante su jornada.

Divulgar secretos técnicos, comerciales o de los productos de que tengan conocimiento de la empresa.

Portar armas de cualquier tipo al trabajo, salvo la actividad del trabajo que lo exija.

4.2.- Los Principios Fundamentales del Derecho ante la protección a la maternidad.

Como ya sabemos el objetivo y lo primordial para la Ley Federal del Trabajo es proteger a la clase desprotegida y en este caso la más desprotegida es la trabajadora embarazada. Como dice Ulpiano respecto de la justicia dar a cada quien lo que le corresponde y en este caso a la trabajadora embarazada por su naturaleza de reproducción darle lo que le corresponde, lo que consideramos que primeramente es el respeto a su condición.

Ahora bien partiendo desde este punto, es necesario hacer referencia a los principios más importantes y apegados a la protección de la trabajadora embarazada, los cuales consideramos que son los siguientes: como ya lo habíamos considerado desde nuestro capítulo referente a los Principios de Derecho:

La libertad de trabajo.

Este principio significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricciones que la licitud, la cual se encuentra plasmada en el artículo 5 de la Constitución.

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

Es muy importante este principio ya que si bien es cierto que no se le puede coartar el derecho de que se dedique a lo que considere de mayor interés siendo lícito para la trabajadora, pero en este caso y tomando en consideración su estado es necesario que ella también tome en cuenta las condiciones del trabajo los riesgos para ella y su producto y que lo pueda realizar sin perjuicio para ambos.

La estabilidad en el empleo.

Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento.

La estabilidad en el empleo es un principio que como ya hemos tratado abundantemente es reiterativo pero prescindible el aclarar que como principio es fundamental ya que si bien es cierto que en la actualidad hay situaciones de incongruencia por ejemplo que a las trabajadoras embarazadas, las despiden es de importancia que este principio este de una manera sobre entendido ya que se necesita de una permanencia acorde a las condiciones de la trabajadora

embarazada que en este periodo de su vida se tenga más en cuenta este principio.

La igualdad nutre al derecho de trabajo.

Si bien es cierto y sabido la igualdad debe de ser un derecho que toda persona tanto trabajador como patrón debe tomar muy en cuenta ya que este principio es la base y el fin del derecho del trabajo, y en la medida en que se aplique ya sea en los centros de trabajo como fuera de ellos avanzaran los demás principios, en el caso de una mujer trabajadora embarazada es indispensable el buen trato y desde nuestro punto de vista no tan igualitario porque no se puede tratar a una mujer igual que aun hombre en lo que se refiere al trato pero si tratarlos igual en cuanto a su remuneración, porque si bien es cierto que las condiciones físicas de una mujer no son las mismas que las de un hombre en el trabajo, si son la mismas en el trabajo intelectual.

El principio de la norma mínima, el principio más favorable y el principio de condición más beneficiosa.

Desde nuestro punto de vista estos tres principios tienden a equilibrar jurídicamente hacia el trabajador con el fin de preservar su bienestar como clase desprotegida, ya que el primero de ellos es poner por encima de una norma superior una de rango inferior que le beneficie al trabajador, la segunda es casi lo mismo pero en esta no hay jerarquía simplemente aplicar la norma que le beneficie y que le resulte más favorable al trabajador, y por último la tercera tomando como base la condición que le beneficie y sea adquirido por el trabajador a su patrimonio jurídico, y por tales motivos se debe de respetar y observar ante los cambios que se susciten por la regulación de normas.

Atendido el principio de igualdad consagrado en la Constitución, la ley no podría prever diferencias entre los trabajadores, salvo casos excepcionales,

como el embarazo o maternidad tiene en común la circunstancia de que persiguen la sana supervivencia del ser humano.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La sociedad ha evolucionado a través del tiempo y la norma ha evolucionado con ella, sin embargo el legislador y la actualización de la Ley Federal del Trabajo no ha evolucionado igual, para ello es necesario estudiarlos y determinar cuales ya son obsoletos y cambiar aquellos que sean necesarios, esto nos lleva a la necesidad de proponer la reforma de la fracción V, del artículo 170, de la Ley Federal del Trabajo en virtud de que se contrapone a la fracción III, del artículo citado.

SEGUNDA.- Todas las actividades laborales crean una serie de expectativas con relación a la clase desprotegida, ante este enfoque nos damos cuenta que suelen ser más desprotegidas las trabajadoras embarazadas, y sobre todo en la etapa final de su embarazo, en la cual se encuentran en la etapa más noble de su vida, para lo cual es necesario crear normas de sencilla interpretación para cuestiones complejas, sin caer en contradicciones con sus garantías individuales, es decir, el derecho que tienen implícito en si mismas, en tales circunstancias, consideramos que es necesario que exista una adecuada protección en el trabajo de las mujeres y si bien es cierto que existe normatividad en la Ley Federal del Trabajo, la cual las protege, también es cierto que esta investigación se enfoca en una deficiencia de dicha normatividad, específicamente en el artículo 170, en sus fracciones III y V de la Ley Federal del Trabajo, en la cual se ha tratado de unificar los criterios al respecto, considerando la etapa final del embarazo de la trabajadora.

TERCERA.- Es necesario reformar gran parte nuestra Ley de Trabajo pero nos enfocamos a realizar el análisis de las fracciones III y V del artículo 170 de la Ley Federal del trabajo, ya que consideramos y concluimos que son

contradictorias en virtud de la siguiente explicación y como reza el artículo 170 de la Ley Federal de Trabajo:

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

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

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

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

Cómo podemos apreciarlos desglosando la fracción III habla de un derecho que la madre trabajadora tiene, en cuanto a que tendrá el derecho de prorrogar el tiempo que sea necesario, en caso de que se encuentre imposibilitada para trabajar, o sea, para su recuperación a causa del embarazo o de su parto; ahora bien la fracción V de este mismo artículo es contradictoria ya que dice: que en los casos de prórroga mencionada, que es el necesario para que esté en condiciones de poder realizar sus labores normales, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario, por un período no mayor de sesenta días, ese periodo no mayor de sesenta días, es a lo que nos referimos con contradictorio, ya que la Ley Laboral después de esos sesenta días no contempla nada, entonces no es coherente en cuanto al tiempo que sea necesario para que se encuentre la madre trabajadora en las posibilidades adecuadas para incorporarse a sus actividades laborales.

Las palabras de “tiempo necesario” se ven limitadas, ya que en la fracción V señala que ese tiempo necesario tendrá que ser no mayor a sesenta días.

Concluimos que debería de quedar la fracción V así: “por el tiempo que sea necesario para la recuperación de la madre trabajadora después de su parto y bajo la observancia y lineamientos de las leyes aplicables al caso”.

CUARTA.- En la práctica es difícil que la Ley Laboral proteja al desprotegido, ya que por lo regular, si los patrones tienen la mínima posibilidad de hacer caso omiso a sus obligaciones frente a sus trabajadoras o trabajadores no dudan en hacerlo y si existen contradicciones en la ley que beneficien a estos para no pagarles o no cubrir sus cuotas a los respectivos Institutos de salud; ahí toman una actitud de omisión.

QUINTA.- La fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo es contradictoria a los principios generales del derecho y del derecho laboral ya que el derecho siempre trata de proteger al desprotegido y no hay que olvidar que el Derecho del Trabajo guarda un espíritu protector para el trabajador, por lo cual, al desarrollar el tema sobre, el derecho del trabajo de las mujeres, se observara como se acentúa dicha protección, al establecer, el respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos, sin embargo la fracción señalada cabe hacer la mención que no se toma en cuenta la necesidad de la mujer embarazada ya que en Ley Federal de Trabajo simplemente se hace la aclaración que después de las seis semanas que por derecho le corresponden para la recuperación de su parto, le quedan solo 60 días más, al 50% de su salario lo consideramos impositivo, ya que se debería tomar en cuenta las complicaciones que podrían surgir de la

labor de su parto y que debería de ser como la fracción tercera lo dice y dejarlo como: “Por el tiempo que sea necesario para su recuperación.”

SEXTA.- Las reformas que ha habido en la Ley Federal del Trabajo han sido pocas y ha quedado estático en cuanto a la regulación de las madres trabajadoras, lo cual nos llevo a la idea de analizar la contradicción y con ello de proponer la idea de que ya no exista la limitación que hay en la Ley y sea mejor: “por el tiempo que sea necesario para su total recuperación.”

SÉPTIMA.- La Ley laboral no es congruente y específica con el periodo que tienen las mujeres trabajadoras, en su etapa final de su embarazo, ya que su contradicción es clara en las fracciones III y V en cuanto la primera de ellas tiene un aspecto protector para la mujer embarazada y la segunda de las mencionadas las trata con un matiz de desprotección y limitación, si bien es cierto que, después del periodo de las 6 semanas de reposo tienen 60 días más, después sigue la función de las demás leyes aplicables como por ejemplo la del Seguro Social, ahora bien, con esto es claro la existencia que tiene por demás esta fracción porque entonces debería de rezar así la fracción V: “por el tiempo que sea necesario para la recuperación de la madre trabajadora después de su parto y bajo la observancia de las leyes aplicables al caso.”

OCTAVA.- Concluimos que el periodo que marca la Ley Federal del Trabajo para la recuperación de la trabajadora al término de su embarazo si es suficiente en la medida que sea un parto normal sin complicaciones, pero tomando como base que no todos los partos son iguales, agregamos a esto que la Ley Laboral debe de ser congruente en estos casos y generalizar y unificarse para que los patrones no la apliquen y la interpreten para sus beneficios arbitrarios.

NOVENA.- En la actualidad y crudamente como lo podemos apreciar es sabido que varios patrones no cumplen con la obligación de cumplir con sus obligaciones y mucho menos observar los principios fundamentales del Derecho Laboral, ellos al ver tales situaciones se aprovechan de la ignorancia de la mujer para pasar por alto los derechos que le corresponden y más aun cuando se encuentran en la parte final de su embarazo, tal circunstancia nos llevo de la mano a concluir que poniendo nuestro granito de arena al analizar la contradicción anteriormente desarrollada llevara a una buena y correcta interpretación de este artículo tan fundamental para el bienestar de la trabajadora en su etapa final de su embarazo.

DÉCIMA.- En todo el mundo y desde sus inicios ha habido actividades las cuales son necesarias incluso en la actualidad para nuestra supervivencia, estas actividades han sido el trabajo desempeñado por todos los seres vivos para conseguir el sustento propio y de los suyos.

El Derecho del Trabajo, tutela a la clase económicamente débil, esto es, la clase trabajadora, la más castigada por la economía nacional; por lo tanto el Estado debe protegerla implementando normas jurídicas que contemplen las garantías elementales a que todo ser humano tiene derecho.

DÉCIMA PRIMERA - Se debe de dar más protección a las trabajadoras embarazadas después de su embarazo, porque son más susceptibles de arbitrariedades y porque los patrones ante cuestiones laborales lo que mas les es importante es su producción y que su ganancia se incremente, toman estas cuestiones para su provecho, ya que las trabajadoras en tales condiciones y por necesidad aceptan trabajos tan mal remunerados que generan condiciones de vida dramáticas de pobreza.

DÉCIMA SEGUNDA.- No se debe de considerar que las trabajadoras embarazadas tengan los mismos derechos que los hombres ya que por naturaleza se deben de considerar diferentes, más derechos a las mujeres en estado de gravidez, estado que por su sola existencia genera más derechos y diferentes obligaciones a las trabajadoras embarazadas.

DÉCIMA TERCERA.- La mayor parte de la sociedad se basa en la mano de obra remunerada o mal remunerada y la verdad es que gran parte de esta sociedad son mujeres, por lo cuál, es importante que el patrón tome en consideración que la mayoría de la mano de obra es femenina y que es el elemento base para su desarrollo, si lo entendiera de tal manera y con un enfoque humanitario entendería que el gasto que genera para el bienestar de sus trabajadores no es un gasto sino inversión, una inversión que se le retribuirá en ganancia porque en la medida de que se encuentren en óptimas condiciones los trabajadores en general, tendrán bienestar familiar y ello repercutirá en la sociedad ya que bajaran lo niveles de delincuencia.

FUENTES CONSULTADAS

- 1.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo", Primera Edición, Editorial Cárdenas, México, 1978.
- 2.- BLANCO LOPEZ, Jorge, SERRANO Argueso, Mariola, "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Editorial Dykinson, S.L., Madrid, 2003.
- 3.- BOREL NAVARRO, Miguel, "Análisis Práctica Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo", Octava Edición, Editorial Sista, México, 2006.
- 4.- BRICEÑO RUIZ, Alberto, "Derecho Individual del Trabajo", Novena Edición. Editorial Harla, México, 1993.
- 5.- CARRO IGELMO, Alberto José, "Historia Social de Trabajo", Cuarta Edición, Bosch, Casa Editorial S.A., Barcelona, 1976.
- 6.- CABANELLAS, Guillermo, "Introducción al Derecho Laboral", Vol. I. Editores Libreros, Buenos Aires, 1960.
- 7.- CABANELLAS, Guillermo, "Tratado de Derecho Laboral (Doctrina y legislación Iberoamericana)", Tomo I, Vol. I, Editorial Heliasta S.R.L., Tercera Edición, Buenos Aires Republica, 1987,
- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, "Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio", Editorial Trillas, México, 2000.
- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, "El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio", Editorial Trillas, UNAM, México, 1994.

- 10.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, "Hacia un Nuevo Derecho Laboral", Segunda Edición, Editorial Trillas, México, 1994.
- 11.- Conferencia Internacional del Trabajo 87° Reunión 1999, "La Protección a la Maternidad", Editorial Alfaomega, México, 1997.
- 12.- Conf., los Exhaustivos estudios de JUAN SAVATIER. "La Profesión Libérate étude juridique et pratique, y de DEAVELI". Lineamientos.
- 13.- CORRADO, Renato, "Trattato di Diritto del Lavoro Utet", Torino 1966.
- 14.- DÁVALOS, José, "Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo", Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1988.
- 15.- DAVALOS, José, "Derecho del Trabajo I", Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988.
- 16.- DAVALOS, José, "Tópicos Labores Derecho Individual Colectivo y Procesal. Trabajos Específicos, Seguridad Social, Perspectivas", Segunda Edición actualizada, Editorial Porrúa México, 1998.
- 17.- DE BUEN L., Néstor, "Derecho del Trabajo", T. II., Décimo Quinta Edición, Editorial Porrúa, México, 2001.
- 18.- DE BUEN PLAN RODRIGUEZ, Nestor, "Jornada de Trabajo y Descanso Remunerado", Editorial Porrúa S.A., México, 1993.

19.- DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 1980.

20.- DE LA CUEVA, Mario: "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", T. I. Novena Edición, Editorial Porrúa, México, 1984.

21.- DE LA CUEVA, Mario, "Derecho del Trabajo Mexicano", (Tomo II) Porrúa. México, 1975.

22.- DE LORENZO, Rodolfo Jorge, DE LORENZO Jorge Eduardo, "Roma Derecho e Historia", Editorial Abeledo Perrot, Buenos Aires República de Argentina, 2000.

23.- DIONISIO J., Kaye, "Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo", Segunda Edición, Editorial Themis, S.A. de C.V., México, 1995.

24.- GARCIA MANUEL, Alonso, "Curso de Derecho de Trabajo", Quinta Edición, Editorial Ariel, España, 1975.

25.- GUERRERO Euquerio, "Manual de Derecho de Trabajo", Vigésima Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1998.

26.- GUTIERREZ ARAGON, Raquel, "Lineamientos de Derecho de Trabajo y Seguridad Social en México", Editorial Porrúa, México, 1985.

27.- HERNAINZ MARQUEZ, Miguel, "Tratado Elemental de Derecho de Trabajo", Décimo Cuarta Edición, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1972.

28.- IBARRA FLORES, Román, "Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano", Editorial Porrúa, México, 2002.

29.- KROTOSCHIN, Ernesto, "Manual del Derecho de Trabajo", Tercera Edición, Editorial de Palma, Buenos Aires, 1987.

30.- KROTOSHIN, Ernesto, "Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo", Editorial Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1959.

31.- LEMUS RAYA, Patricia, "Derecho del Trabajo", Editorial McGraw-Hill, México, 2001.

32.- MARGADANT S., Guillermo Floris, "Introducción a la Historia del Derecho Mexicano", Decimoctava Edición, Editorial Esfinge, .S.A. de C.V., México, 2002.

33.- MARTINEZ VIVOT, Julio J, "Elementos del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social", Editorial Astrea, Buenos Aires, 1987.

34.- MARTINEZ VIVOT, Julio J, "Los Menores y Las Mujeres en el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social", Editorial Astrea, Buenos Aires, 1981.

35.- MOZART RUSSOMANO, Víctor, "El Empleado y el Empleador", Primera Edición, Editorial Cardenas, México. 1982.

36.- OLVERA QUINTERO, Jorge, "Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 2001.

37.- PATIÑO CAMARENA, E. Javier, "Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", OXFORD, México, 1999.

38.- RAMOS, Eusebio, TAPIA ORTEGA, Ana Rosa, "Nociones del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social", Primera Edición, Editorial PAC, S.A. de C.V. México, 197?

39.- SANTOS AZUELA, Héctor, "Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo", Primera Edición, Editorial Porrúa S.A. México, 1990.

40.- SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis, "Historia del Derecho Mexicano", Décima Edición, Editorial Porrúa, México, 2003.

41.- SUAREZ GAONA, Enrique, "Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo", Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981.

LEGISLACION

1.- "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", Editorial Porrúa, S. A. México, 2010.

2.- "Declaración Universal de Derechos Humanos", Editorial ISEF, México 2010.

3.- "Ley del Seguro Social", Editorial ISEF, México 2010.

4.- "Ley Federal del Trabajo del Distrito Federal", Editorial ISEF, México 2010.

5.- “Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente del Trabajo”, Editorial ISEF, México 2010.

METODOLOGIA

1.- AZUA REYES, Sergio T, “Metodología y Técnicas de la Investigación Jurídica”, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 2005.

2.- WITKER, Jorge, “Técnicas de la Investigación Jurídica”, Primera Edición, Editorial McGRAW-HILL, México, 1996.

3.- PONCE DE LEON ARMENTA, Luis, “Metodología del Derecho”, Editorial Porrúa S. A., México, 1996.

DICCIONARIOS

1.- DE PINA VARA, Rafael, “Diccionario de Derecho”, Novena Edición, Editorial Porrúa, S.A, México, 1980.

2.- ESCRICHE, Don Joaquín, “Diccionario Jurídico”, Diccionario razonado de Legislación y jurisprudencia, Tomo II, Cárdenas Editor y Distribuidor, Madrid, 1873.

3.- GARCIA PELAYO, Ramón y GROSS, “Diccionario Larousse Usual”, Ediciones Larousse, México, 1994.

- 4.- Instituto de Investigaciones Jurídicas, "Diccionario Jurídico Mexicano", Décimo Tercera Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1999.
- 5.- Instituto de Investigaciones Jurídicas, "Diccionario Jurídico Mexicano", Octava Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1995.
- 6.- Instituto de Investigaciones Jurídicas, "Enciclopedia Jurídica Mexicana", Tomo V, Segunda Edición, Editorial Porrúa, UNAM, México, 2004.
- 7.- OSSORIO, Manuel, "Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales", Editorial Heliasta, S.R.L., Argentina, 1990.
- 8.- PALOMAR De Miguel Juan, "Diccionario para Juristas", Tomo II. Editorial Porrúa, México, 2000.
- 9.- RAMÍREZ GRONDA, Juan. D., "Diccionario Jurídico", Décima Edición, Editorial Claridad S.A., Argentina, 1988.
- 10.- VALLETTA, Maria Laura, "Diccionario Jurídico", Valletta Ediciones, Cuarta Edición. Florida, 2006.