



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

**LAS COTIZACIONES AL SEGURO SOCIAL
COMO OBSTÁCULO PARA LA
CONTRATACIÓN DE LA MADRE
TRABAJADORA**

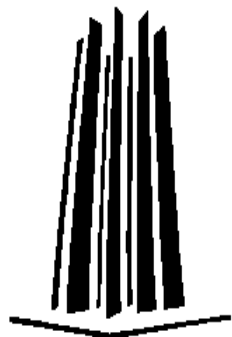
T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A:

MARÍA YURITZI IBARRA LÓPEZ

**ASESOR:
LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTÍZ**



MÉXICO, ARAGÓN

SEPTIEMBRE 2011



FES Aragón



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A mis padres Antonia López y

Daniel Ibarra:

Con inmenso amor y agradecimiento por haberme dado la vida y la dicha de ser su hija. Por el apoyo incondicional que siempre me han brindado, por ser un ejemplo a seguir y que con paciencia, comprensión y cariño me alentaron a llegar a este momento de la culminación de mi profesión.

A mi hermano Daniel con cariño:

Por estar siempre cuando yo lo necesito, a pesar de los enojos, por escucharme, por darme sus consejos y sus regaños, por ser incondicional para mí.

Familia Ibarra y familia López

A cada uno de los integrantes de la familia Ibarra y de la familia López, quienes me apoyaron y me motivaron a llegar a la culminación de mi carrera.

A Luis Martínez

A ti, por entrar en mi vida, gracias por tu apoyo, comprensión, compañía, paciencia y sobre todo por tu cariño.

*A mis amigos y amigas
Por compartir buenos y malos
momentos a mi lado, por tener la
fortuna de haberlos conocido y
formar parte de mi vida.*

*Con admiración a mi asesora Lic.
Martha Rodríguez Ortíz
Que con su apoyo, paciencia,
dedicación y experiencia, hizo más
llevadera la realización de este
trabajo.*

*A la FES ARAGÓN
Por permitirme realizar mi
formación profesional en sus aulas,
por haberme brindado un ciclo muy
importante en mi vida y además
haberme permitido conocer en ellas a
personas de gran valor y haber
concluido mis estudios en ella.*

*A la UNAM
Por darme la oportunidad de crecer
y aprender en sus aulas, desde mi
ingreso a la ENP 7 y darme la
satisfacción de ser egresada de ésta
máxima institución.*

¡GRACIAS!

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS

INTRODUCCIÓN	I
--------------------	---

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL

1.1 Derecho del trabajo	1
1.2 Previsión social	5
1.3 Seguridad Social.....	8
1.4 Trabajador.....	9
1.5 Patrón	10
1.6 Maternidad	11
1.7 Seguro de Maternidad	12
1.8 Subsidio por Maternidad.....	12
1.9 Cotización	13
1.10 Semana.....	14
1.11 Seguro Social.....	14
a) Obligatorio	15
b) Voluntario	15
1.12 Salario.....	16
a) Por unidad de tiempo.....	16
b) Por unidad de obra	16
c) Por comisión	16
d) A precio alzado	16
En efectivo	16
En especie.....	16
Salario integral..	17

1.13 Prestaciones	17
Económicas	18
Médicas	18

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

2.1 Europa	21
2.1.2 Edad Media	21
2.1.3 Renacimiento	23
2.1.4 Siglo XVIII Y XIX.....	24
2.1.5 Guerras Mundiales y Periodo de Entreguerras	28
2.2 México.....	30
2.2.1 La mujer en la cultura Azteca	30
2.2.2 La mujer en el Virreinato.....	35
2.2.3 La Guerra de Independencia 1810- 1821	39
2.2.4 El Porfiriato 1877- 1910	44
2.2.5 La Revolución 1910- 1917.....	48
2.2.6 Década de los veintes	51
2.2.7 La Posguerra	52
2.2.8 La mujer en los treintas, cuarentas, cincuentas y sesentas	53
2.2.9 Década de los setentas.....	54
2.2.10 Década de los ochentas y noventas	56

CAPÍTULO 3

CONDICIONES JURÍDICAS DE LA MADRE TRABAJADORA

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	62
3.2 Ley Federal del Trabajo.....	66
3.2.1 Condiciones de trabajo.....	68
3.2.1.1 Jornada de trabajo.....	69

3.2.1.1.1 Tipos de jornada.....	71
Jornada extraordinaria.....	73
3.2.1.2 Descansos de los trabajadores.....	75
Descanso semanal.....	75
3.2.1.3 Vacaciones	76
3.2.1.4 Salario	77
3.2.1.5 Estabilidad	82
3.2.1.6 Derecho de preferencia y antigüedad	84
3.2.1.7 Participación en las utilidades.....	85
3.2.1.8 Capacitación y adiestramiento.....	87
3.3 Trabajo nocturno, trabajo en lugares peligrosos e insalubres	88

CAPÍTULO 4

MODIFICACIONES A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

4.1 Seguro Social.....	91
4.1.1 Seguro Social en México	92
4.1.2 Finalidad y características del seguros social	93
4.1.3 Regímenes del Seguro Social	95
A) EL RÉGIMEN OBLIGATORIO	96
B) EL RÉGIMEN VOLUNTARIO.....	96
MATERNIDAD	97
Sujetos amparados	97
Prestaciones en especie.....	101
Prestaciones en dinero	101
4.2 Razones para modificar la Ley del Seguro Social	108
4.3 Motivos por los que trabajan las mujeres	111
4.3.1 Jefatura femenina en los hogares.....	113
4.3.2 Migración	115

4.4 Aspectos que podrían mejorar a la mujer la situación para laborar fuera del hogar.....	117
4.4.1 División de labores en el hogar.....	117
4.4.2 Apoyo con guarderías.....	120
4.5 Beneficios del trabajo en las mujeres.....	122
4.6 Propuesta de modificación a la Ley del Seguro Social.....	124
CONCLUSIONES	127
FUENTES CONSULTADAS.....	130

INTRODUCCIÓN

La importancia de la mujer es primordial dentro de la sociedad, en todos los ámbitos, dentro de la familia siempre ha tenido responsabilidades, ha desarrollado actividades dentro de su hogar y han recaído sobre ella gran parte de las obligaciones familiares, pero a través del tiempo la mujer ha ido tomando parte también en la satisfacción de necesidades económicas, independientemente de que sea madre soltera, que tenga una familia bien integrada o una familia disfuncional, todos estos factores ahora, en nuestros días, ya no son el principal motivo para que una mujer decida trabajar.

Las mujeres ahora están bien preparadas para integrarse al mundo laboral, su papel ha ido evolucionando, ya que de ser únicamente responsable de la vida familiar y labores del hogar, han ido accediendo a los estudios profesionales y por lo tanto, han ganado terreno en labores fuera del hogar y que son para ellas una gran satisfacción personal, además de obtener poder de adquisición sin depender económicamente de alguien.

Con toda la preparación, capacidad y oportunidades por las que han luchado las trabajadoras, se presentan algunos obstáculos para su contratación, como lo es el no contar con el número de cotizaciones suficientes para poder recibir el subsidio por maternidad.

Aquí haremos la propuesta de reformas a la Ley del Seguro Social que consideramos necesarias para disminuir o evitar las trabas que se le pueden presentar a las trabajadoras por razón del subsidio por maternidad.

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL

Este capítulo tiene el objetivo de dar algunas definiciones de los conceptos más relevantes para la mejor comprensión del tema a desarrollar en los capítulos siguientes de este trabajo, tales como:

1.1 Derecho del trabajo

El derecho, según la definición de Jorge I. Hubner Gallo es “El conjunto de normas y decisiones que tienen por objeto organizar las instituciones y regir las relaciones humanas en orden al bien común”.¹

También se ha hecho una clasificación del derecho, dividiéndolo en:

- Derecho público: Es el conjunto de normas que regulan las relaciones Estado- particulares o Estado- Estado.
- Derecho privado: Es el conjunto de normas que regula las relaciones entre los particulares, y;
- Derecho social: Es el conjunto de normas, principios e instituciones que en función de integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente más débiles

El derecho social al proteger a los económicamente más débiles, absorbe al derecho del trabajo, al respecto, Mario de la Cueva tiene la opinión de que el derecho social nació junto con el derecho del trabajo, opinión con la cual estamos de acuerdo, ya que ambos tienden a la protección de los individuos económicamente más débiles.

¹ HUBNER GALLO, Jorge Iván. Introducción a la Teoría de la Norma Jurídica y la Teoría de la Institución. Colección de Estudios Históricos y Sociales, Vol. XIII, Jurídica de Chile Santiago de Chile, 1951, p111.

El trabajo lo vamos a definir de acuerdo a lo que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo tercero que dice: “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”, aunado al artículo 8° de la Ley mencionada, el cual establece que: Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Por lo tanto, podemos concluir que el trabajo es un derecho y un deber sociales de todo ser humano y que abarca toda actividad humana, ya sea física o intelectual en una profesión u oficio y que debe ser retribuido mediante el pago del salario.

El derecho del trabajo tiene diversas acepciones y entre ellas podemos encontrar las siguientes:

Para de la Cueva “el derecho del trabajo en su acepción más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de una persona humana”.²

El derecho del trabajo pretende brindarle una vida más decorosa a los trabajadores, procurando obtener para ellos los mayores beneficios y menores abusos dentro de su relación de trabajo.

Trueba Urbina lo define como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.³

² CUEVA, Mario de la. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, T.I., 6ª edición, Porrúa, México, 1980, p. 204.

³TRUEBA URBINA, Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO: TEORÍA INTEGRAL, Porrúa, México, 1981, p. 132.

Para el derecho del trabajo una parte importante de la vida de los trabajadores es el desarrollo en el ambiente social y familiar, así como darle una oportunidad de ir superándose dentro de su empleo, que podría ser parte de la capacitación y adiestramiento que le sean brindados, pero sin descuidar las relaciones familiares y tener también tiempo para su recreación y esparcimiento.

Manuel Alonso García: “En sentido amplio, doctrinal, derecho del trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación libre y por cuenta ajena de un trabajo remunerado que se realiza personalmente”.

Mientras que, “en sentido estricto o jurídico positivo, derecho del trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de servicios personal, libre, por cuenta ajena, remunerado y en situación de subordinación o dependencia”.⁴

Además el derecho del trabajo incluye al derecho protector de mujeres y menores, al cual establece como el conjunto de normas e instituciones que tienden a proteger la vida, la salud, el desarrollo bio- psico- social y la maternidad en sus respectivos casos de mujeres y menores trabajadores.

La finalidad de la regulación de las relaciones laborales entre patrones y trabajadores es que no haya abusos hacia los trabajadores y que exista un equilibrio entre los derechos y obligaciones tanto de los patrones como de los trabajadores

Néstor de Buen, en su libro “Derecho del Trabajo” lo define así:

“Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.⁵

⁴ ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, quinta edición, Porrúa, México, 1975 p. 123.

⁵ DE BUEN L., Néstor. Derecho del trabajo, T. I, Porrúa, México, 2000, p 138.

Para Carvajal Moreno es: “El conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patronos y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo”.⁶

Galli lo define como “el conjunto de principios y de normas positivas que regulan las relaciones jurídicas derivadas de la prestación subordinada retribuida de la actividad humana”.⁷

Esta es una definición más que coincide con las anteriores en el aspecto de que debe haber una actividad denominada trabajo a cambio de una remuneración.

Alfredo Sánchez Alvarado: “Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y de normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo las relaciones entre trabajadores y patronos, entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante la intervención del Estado”.⁸

Nos damos cuenta de que aunque son definiciones de diferentes juristas, todas coinciden en que el Derecho del Trabajo son principios y normas cuya finalidad es el bienestar y protección de los trabajadores frente a la relación laboral que guardan con un patrón y regular las relaciones que tienen uno con el otro.

Pero podemos resumir que el derecho del trabajo es el conjunto de normas que regula las relaciones entre el trabajador y el patrón para evitar posibles abusos por parte de los patronos para con los trabajadores agregando que también es para lograr que haya un equilibrio en las relaciones entre éstos y procura el bienestar de los trabajadores.

⁶ CARVAJAL MORENO, Gustavo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano, 36° edición , Porrúa, México, 2000 p. 232.

⁷ GALLI PUJATO, Juan M. Sobre el Concepto de Derecho del Trabajo. Revista del Trabajo, Buenos Aires , 1952, p54.

⁸ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho mexicano del Trabajo, T.I., UNAM, México, 1967, p. 31.

Además el derecho del trabajo debe de cumplir con algunas características que son importantes, las cuales son:

- Debe contener un mínimo de garantías laborales que se estipulan en la Ley Federal del Trabajo y las cuales son las mínimas que debe tener un trabajador por la prestación de sus servicios.
- Debe tutelar a la clase trabajadora que es la económicamente más débil y por lo tanto el Estado debe protegerla a través de normas jurídicas que incluyan las garantías a que todo ser humano tiene derecho.
- Debe ser un derecho que se adecue a la realidad que se vive a través del paso del tiempo, es decir, debe ser un derecho dinámico.
- Debe ser un derecho irrenunciable, como las garantías individuales, ya que todos los derechos son irrenunciables.
- Debe ser un derecho en el que el Estado sea el encargado de observar que no sean violadas las normas jurídicas y esté facultado para hacer cumplir las leyes, es decir, debe ser coercitivo y además al ser normas de orden público deben tener el carácter de imperatividad para su mejor aplicación y observancia.

El derecho del trabajo proviene directamente del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dividiéndose este artículo en dos apartados que son el apartado A y el apartado B, de donde surgen las leyes reglamentarias que son: para el apartado A, la Ley Federal del Trabajo y para el apartado B, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

1.2 Previsión social

Conjunto de normas e instituciones que tienden a proteger al ser humano trabajador subordinado, susceptible de sufrir riesgos de trabajo o accidentes y

enfermedades no provenientes de riesgos de trabajo y que le quiten su capacidad de trabajo y de ganancia y éstas instituciones y normas deben proteger también el desarrollo bio- psico- social del trabajador.

Para Lombardo González Díaz es:

“El conjunto de normas, principios o instituciones destinados a asegurar la existencia de los asalariados que dejen de percibir el sueldo o salario que les permita subvenir a sus necesidades fundamentales y a las de sus familias, cuando este fenómeno se produce por circunstancias ajenas a su propia voluntad”.⁹

Miguel García Cruz lo define con las siguientes palabras:

“Es el conocimiento actual de todos los medios que pueden ponerse en práctica para evitar o disminuir las consecuencias derivadas de los riesgos que amenazan al hombre en el futuro”.¹⁰

Don Fernando Andrade Ramos, ex director del Departamento Nacional de Previsión Social, define así la previsión social en el texto de González Díaz Lombardo:

“La expresión previsión social designa todos los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores, sin distinción, que corresponden al seguro social propiamente dicho; o sea, cobertura de los riesgos en caso de desempleo, por motivo de invalidez o muerte, en relación a los beneficios del trabajador y de los que se refieren a la asistencia social comprendiendo: asistencia médica social, asistencia alimenticia y asistencia complementaria a la familia”.¹¹

Mario de la Cueva nos da una definición más amplia sobre este concepto y lo define de la siguiente manera:

⁹ GONZALEZ DÍAZ LOMBARDO, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral, UNAM, México, 1973, p. 133.

¹⁰ GARCÍA CRUZ, Miguel. La Seguridad Social en México; bases, evolución, importancia económica, social, política y cultural, Costa- Amic, México, 1972, p. 502.

¹¹ GONZALEZ DÍAZ LOMBARDO, Francisco. op. cit.,p. 500.

“La Previsión Social se desentiende de la prestación actual de la energía de trabajo y educa al hombre para que devengue un buen trabajo, cuide la integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recoge en la adversidad cuando los años o un infortunio lo incapacitan para el trabajo”.

Es evidente la estrecha relación entre la previsión social y el derecho del trabajo ya que ambos tienden a la protección de los sujetos económicamente más débiles.

“La Previsión Social es la política y las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica al trabajador y le asegura contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia. La Previsión Social tiene un doble concepto: primeramente es una norma política social, superación del estado liberal o, si se prefiere, es la conducta del Estado que procura la realización del bien común, imponiendo como carga del capital la seguridad de un nivel decoroso de vida para el trabajo; la Previsión Social pertenece a la entraña misma del Derecho del Trabajo; y es la proyección del salario a todas las etapas de la vida humana. En segundo término, la Previsión Social son las medidas concretas que adopta la idea para su realización, cuestión ésta que nos conduce al problema del contenido de la Previsión Social. La Previsión Social no puede tener un contenido fijo; por el contrario, sus realizaciones tienen que variar con las condiciones y circunstancias de la época y dependerán de la intensidad de la política social que persiga el Estado”.

Las instituciones son contempladas en la seguridad social, ya que es quien procura el bienestar de los trabajadores y se encarga del cumplimiento de la protección hacia éstos y va cambiando dependiendo de las circunstancias en las que se presenten los riesgos o enfermedades y causas que motiven la protección de éstas personas.

Ernesto Krotoschin: “Se entiende por Previsión Social, generalmente el conjunto de iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles, dentro o fuera del trabajo”.¹²

En los diferentes conceptos mencionados coinciden nuevamente en la protección al trabajador que ve interrumpida su actividad laboral ya sea por riesgos de trabajo, enfermedades de trabajo o cualquier otra circunstancia que disminuya o limite su capacidad de seguir laborando de una forma cotidiana y normal.

La previsión social está destinada para el beneficio de los trabajadores, quienes al establecer una relación laboral con el patrón, automáticamente deben contar con la protección de la previsión social.

1.3 Seguridad Social

Protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas contra las privaciones económicas y sociales que de no ser así, ocasionarían la desaparición o reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, enfermedad laboral, vejez, invalidez, muerte y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

Constituye un fin. Protege a todos los sectores de la sociedad, aporta solamente el Estado, es un medio de asistencia social.

“Es el mecanismo destinado a corregir por medio del seguro social la desigual distribución de la riqueza para asegurar la cobertura de los riesgos a

¹² KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Vol. I, 4 edición, De Palma, Buenos Aires, 1987,p.

que todos los componentes del grupo social se encuentran expuestos”. (Boris Acharan Balv).

El objeto fundamental de la seguridad social es la eliminación de la miseria humana y del pauperismo, a través de la facilitación de un grado mínimo de protección contra la desestabilidad económica que atraviesa la población.

“Es la protección adecuada del elemento humano que lo pone al cubierto de los riesgos profesionales y sociales, vela por sus derechos inalienables que le permiten una mayor vida cultural, social y del hogar”. (Moisés Poblete Troncoso)

Entre los principios de la seguridad social están:

- Elegibilidad mínima ya que hay muy pocas opciones a elegir entre las instituciones a las que debo acudir.
- Subsidiaridad porque hay un apoyo económico del Estado.

1.4 Trabajador

Según 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”.

Algunos diccionarios jurídicos también contienen definiciones sobre lo que es un trabajador y entre ellas se encuentran las siguientes:

“Es 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”.

“Sujetos que realizan una actividad bajo la dirección y dependencia de un patrón, quien habrá de dar como contraprestación una remuneración llamada salario”.¹³

El concepto de trabajador debe cumplir con al menos tres elementos desde el punto de vista de la Ley Federal del Trabajo:

- El trabajador debe ser una persona física debido a que las normas emanadas de las leyes van dirigidas al ser humano.
- Debe realizar un trabajo personal ya que los derechos y obligaciones de una relación de trabajo son intransferibles; y
- La relación del trabajador debe ser subordinada porque es la situación jurídica en la que se coloca a una persona (trabajador) a disposición de un patrón.

1.5 Patrón

La Ley Federal del trabajo establece en su artículo 10, primer párrafo la definición de patrón de la siguiente manera:

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.¹⁴

Sánchez Alvarado: “Es la persona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”.¹⁵

¹³ MARTÍNEZ MORALES, Rafael. Diccionario Jurídico. Teórico práctico, IURE, México, 2008, p. 829.

¹⁴ DÁVALOS, José. DERECHO DEL TRABAJO | segunda edición, Porrúa, México, 1990, p. 97.

¹⁵ SÁNCHEZ ALVARADO. *op. cit.*, p. 299.

Manuel Alonso García: “Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”.¹⁶

Ernesto Krotoschin: “Es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios”.¹⁷

Rafael Forero Rodríguez: El término patrón fue adjudicado al dador de trabajo, al jefe, al director, etcétera, para distinguir a aquella persona que da órdenes, genera trabajo, y que representa la autoridad dentro de la agrupación”¹⁸

Una definición de lo que es un patrón, desde nuestro punto de vista, es la siguiente: Es la persona que tiene uno o varios subordinados a través de una relación laboral y a quien le prestan sus servicios físicos, materiales o intelectuales y mismos que debe retribuir a través de una remuneración denominada salario.

1.6 Maternidad

A continuación daremos algunas de las acepciones del concepto maternidad tales como:

“Es la función reproductiva de la mujer que comprende el embarazo, el parto y el pauperio”.¹⁹

¹⁶ ALONSO GARCÍA, Manuel. *op. cit.*, p 360_.

¹⁷ KROTOSCHIN, Ernesto. *Op. cit.*, p 146.

¹⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, *et al. Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1997.

¹⁹ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. *Acoso Sexual y Discriminación por Maternidad en el Trabajo*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2004, p 203.

El concepto legal de maternidad se encuentra establecido en el artículo 28- II del Reglamento de los Servicios Médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social de la siguiente forma:

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

1.7 Seguro de Maternidad

Patricia Kurczyn Villalobos, en su libro “Acoso Sexual y Discriminación por Maternidad en el Trabajo”, define el seguro de maternidad de la siguiente manera:

“Es un beneficio por el cual, la trabajadora afiliada a una institución de seguridad social (Instituto Mexicano del Seguro Social), disfruta de la atención médica general durante el embarazo, parto, pauperio y lactancia; así como su hijo(a), recibe el subsidio equivalente al 100 por ciento de su salario. En la legislación del seguro social las trabajadoras tienen este beneficio cuando han cotizado por lo menos con treinta semanas en un periodo de doce meses antes del parto.

Es un beneficio que reciben las esposas o concubinas de los trabajadores asegurados que consiste en la atención gineco- obstétrica y la atención médica requerida por la madre y el hijo.”²⁰

1.8 Subsidio por Maternidad

Subsidio es la ayuda, prestación social o contribución financiera²¹.

²⁰ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Op. cit.. p. 12

“El subsidio es un apoyo de carácter económico que el Estado concede a las actividades productivas de los particulares con fines de fomento durante periodos determinados y que se considera como la especie del género denominada subvención”.²²

Por lo tanto, el subsidio por maternidad se entiende como:

“Es el pago equivalente al salario que debe cubrir la institución aseguradora a la trabajadora durante los periodos de licencia por maternidad”.²³

Nosotros podríamos definirlo de la siguiente manera: Es la aportación económica y material que recibe la madre durante el periodo de gestación y los periodos pre y posparto por el trabajo realizado y las cotizaciones aportadas durante el tiempo que haya laborado

1.9 Cotización

“Actividad realizada en cumplimiento de la ley en virtud de la cual los sujetos obligados aportan recursos económicos a la seguridad social”.²⁴

Para el autor Borrajo Dacruz Efrén la cotización es:

“La obligación impuesta por la ley a ciertos individuos y entidades, de contribuir al sostenimiento de las cargas económicas de los regímenes de previsión o de seguridad social, de acuerdo con ciertos criterios, también fijados legalmente”.

²¹ GIOLARDINI, Eduardo, et. al., Rodolfo. DICCIONARIO DE DERECHO SOCIAL, DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. RELACIONES COLECTIVAS PROFESIONALES, Rubinzal y Culzoni editores, Argentina, 1987, p. 330.

²² JIMENEZ CARPIZO, Jorge. Diccionario Jurídico Mexicano, T. VIII, Rep- Z, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1984, p.208.

²³ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *op. cit.*, p. 197.

²⁴ BORRAJO DACRUZ, Efrén. Estudios jurídicos de Previsión Social, Ediciones Aguilar, España, 1963, p 57.

En medios obreros y sindicales, cotización se emplea, aún siendo evidente galicismo con ese significado, por aportación periódica a determinados fondos de índole social”.²⁵

En cuanto a cotizaciones de seguro social, su definición es la siguiente: “pagos de los asegurados sociales y de sus patronos, fijados de acuerdo con los salarios y destinados al financiamiento de la seguridad social.

En el régimen agrícola, se distinguen las cotizaciones o aportes técnicos destinados a la cobertura de los gastos de prestaciones, de las cotizaciones complementarias destinadas a los gastos de administración, de actividad sanitaria y social a los gastos de control médico.”²⁶

1.10 Semana

Periodo de siete días naturales consecutivos, empezando por el lunes y terminando por el domingo.

Período de siete días consecutivos contados entre uno cualquiera de ellos y el siguiente del mismo nombre.²⁷

1.11 Seguro Social

“Es cada uno de los sistemas previsionales y económicos que cubren los riesgos a que se encuentran sometidas ciertas personas, principalmente los trabajadores, a fin de mitigar al menos, o de reparar siendo factible, los daños,

²⁵ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, T. II., Heliasta, S.R.L, Buenos Aires, Argentina, 1989, p. 404.

²⁶ GUILLENT, Raymond, *et. al.* Diccionario Jurídico, Segunda edición, Temis, Bogotá- Colombia, 2001 p. 118.

²⁷ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas, T,I., A-I, Porrúa, México, 2000, p. 1430.

perjuicios y desgracias de que pueden ser víctimas involuntarias, o sin mala fe en todo caso”.²⁸

La Ley del Seguro Social también nos establece una breve definición de lo que es el seguro social, en su Artículo 4 que a la letra dice: “El Seguro Social es el instrumento básico de la Seguridad Social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos”.

El Seguro Social debe cubrir las contingencias a que están expuestos los trabajadores, a través de prestaciones que pueden ser en dinero o en especie, siempre que el sujeto que necesite del seguro haya cumplido con los requisitos necesarios que establece la ley.

El Seguro Social comprende dos regímenes

a) Obligatorio, que comprende los seguros de:

- Riesgos de Trabajo
- Enfermedades y maternidad
- Invalidez y vida
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; y
- Guarderías y prestaciones sociales

Es regulado del artículo 11 al 239 de la Ley del Seguro Social y su aplicación es unilateral por parte del Estado a los particulares, imponiendo un conjunto de deberes, porque el Instituto Mexicano del Seguro Social tiene la obligación de afiliar a un sujeto de aseguramiento en el régimen obligatorio aún en contra de la propia voluntad del mismo sujeto.

b) Voluntario

Lo regula también la Ley del Seguro Social en sus artículos 240 al 245.

²⁸ OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Argentina, 1990, p. 698.

Podrán solicitar su incorporación voluntaria los sujetos enunciados en el artículo 13 de la Ley del Seguro Social, que no hayan sido objeto de los acuerdos de incorporación del Ejecutivo Federal.

En este capítulo solo abordamos algunos conceptos de Seguro Social y los regímenes que comprende, pero más adelante trataremos otros aspectos de éste.

1.12 Salario

“Remuneración, sea cual fuere su denominación o método de cálculo que pueda evaluarse en efectivo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de los servicios u obras que este haya efectuado o debe efectuar”.²⁹

Además la Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 83, las formas en que puede fijarse el salario, a saber:

- a) **Por unidad de tiempo.** El trabajador percibe su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, es decir, el tiempo que está a disposición del patrón prestando sus servicios.
- b) **Por unidad de obra.** Este tipo de salario es se determina por unidad de obra, es decir, por el número de unidades producidas y no por el tiempo de producción de éstas.
- c) **Por comisión.** Las comisiones pueden fijarse a través de un porcentaje sobre el precio final de venta o a través de una tarifa fijada por unidad vendida.
- d) **A precio alzado.** El trabajador realiza su actividad y se le paga de acuerdo al trabajo que haya realizado.

²⁹ VALLETTA, María Laura. Diccionario Jurídico, 3ª EDICIÓN, Valletta ediciones, Buenos Aires, 2004, p. 616

En el mismo artículo se establece que el salario podrá fijarse de cualquier otra manera, pero no especifica ni hace mención, de cuales podrían ser algunas de las otras formas, pero la doctrina señala otros tipos de salarios como:

En efectivo. En efectivo es aquel que debe recibir el trabajador en moneda de curso legal.

En especie. El salario en especie incluye otros bienes diferentes a la moneda, y servicios que se dan al trabajador en razón de su trabajo.

En otros artículos de la misma ley se mencionan otras formas para determinar el salario de acuerdo al tipo de trabajo que se realiza.

Salario integral. “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”. Este concepto se encuentra fundamentado en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

Y en el artículo 89 del mismo ordenamiento establece que “para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomara como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en el la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomara como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomara como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario”.

1.13 Prestaciones

Son los servicios que debe proporcionar el organismo público competente en seguridad social. Derechos que tienen el asegurado y sus dependientes económicos frente a la institución pública encargada de auxilio en el aspecto de la seguridad social.

Económicas

“Se refieren al pago recibido por el trabajador a cambio del esfuerzo desplegado durante la jornada previamente establecida; incluye no solo el salario convenido sino también las ventajas que se puedan traducir en la satisfacción de una necesidad de naturaleza económica”.³⁰

Estas prestaciones abarcan las siguientes:

Subsidio

Ayuda

Asignación

Pensión

Indemnización

Médicas

“Implican la atención integral del individuo para restablecer su armonía, que puede alterarse mediante un proceso más o menos lento, pero continuo, expresado en una enfermedad o por una acción repentina, producida por un agente externo en forma violenta, como un accidente.

³⁰ MARTÍNEZ MORALES, Rafael. *op. cit.* p.645.

Las prestaciones más importantes son: asistencia médica: consulta, diagnóstico, curación, atención quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica. Deben procurarse aparatos de prótesis y ortopedia, así como establecer mecanismos, procedimientos y lugares especiales de rehabilitación”.³¹

De las definiciones que en este capítulo se dieron, tanto el derecho del trabajo, previsión social y seguridad social encaminan su estudio y protección hacia el sector de personas con menor poder económico y más propensas a sufrir abusos, como lo son los trabajadores.

El trabajador y el patrón tienen una dependencia uno del otro, ya que el trabajador, presta sus servicios a cambio de la remuneración que el patrón le haga. Y el patrón necesita de los trabajadores ya que sin éstos, el patrón no podría obtener un lucro con la materia prima, recursos o necesidades que pudiera tener.

La madre trabajadora tiene derecho a exigir ciertas prestaciones por el trabajo que realiza ya que con parte de su salario debe hacer aportaciones al seguro para que en el momento que lo necesite le presten los servicios de atención médica que requiera.

³¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, HARLA, México, 1987, p. 35

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

A lo largo de la historia de la humanidad, el trabajo ha sido parte fundamental dentro de la vida de la sociedad, es decir, que tanto el hombre como la mujer han llevado a cabo diferentes actividades que han coadyuvado al sostenimiento del hogar y de la familia.

Hay quienes afirman que el reparto más grande del trabajo era para las mujeres, aunque no haya sido retribuido, el esfuerzo físico era mayor para las mujeres que para los hombres, esto es porque en la antigüedad, el trabajo del hombre era cazar, pescar, luchar y después, sentarse, en tanto que el trabajo de las mujeres era hacer todo lo demás.

“También se dice que las mujeres, al estar a cargo de otras tantas actividades, fueron descubriendo el uso que se les podía dar a las cosas de las que estaban rodeadas, por mencionar algunos están: la utilización de las hierbas que tenían a su disposición para hacer curaciones y remedios, se encargaron también de la crianza y domesticación de algunos animales, encontraron la forma de transformar el barro en vasijas de mucha utilidad, trabajaron las pieles y encontraron la forma para curtir las pieles hasta convertirlas en cuero y a partir de este material, hicieron nuevos productos para su uso.

Todas estas actividades eran transmitidas de generación en generación a través de madre a hija.

Entonces podemos decir que, antes que las fábricas, el hogar fue el lugar de toda producción”.³²

La historia laboral de la mujer es menos extensa en los registros que la de los hombres porque a la mujer siempre se le ha considerado solamente

³² REED, Evelyn. La Evolución de la Mujer del Clan Matriarcal a la Familia Patriarcal, segunda edición, Fontamara, México, 1994, p. 111- 121

como ama de casa y no se han tomado en cuenta las demás labores que había desarrollado, que aunque no eran remuneradas, no dejaban de consistir en un esfuerzo tanto físico como mental.

2.1 Europa

En Europa, desde la edad antigua, ha existido un trato desigual entre hombres y mujeres, es así, como las mujeres trabajadoras, en su condición de esclavas, trabajaban tanto en el campo como en el hogar.

“Las condiciones de trabajo de la mujer se agravaban con la maternidad y crianza de los hijos. La mujer alumbraba en el lugar de trabajo, descansaba, a veces, solamente lo imprescindible y continuaba sus labores, alternándolas con la lactancia y el cuidado de la familia”.³³

2.1.2 Edad Media

Es el periodo comprendido entre el siglo V y el XV y comienza con la caída del Imperio Romano de Occidente. Durante este período se consolida en Europa el régimen Señorial, en el que la mayor parte del territorio europeo se divide en zonas autárquicas, cada una de las cuales busca su propia defensa del orden social y económico. Los pequeños y medianos campesinos se acogían a la tutela de algún gran propietario, quien a su vez adquiría la potestad para demandar de ellos prestaciones económicas.

La sociedad medieval vivía, casi exclusivamente, de los productos de la tierra. Tanto los campesinos y campesinas libres como los siervos y siervas producían dentro de sus respectivas tenencias los alimentos necesarios para mantener

³³ FALCÓN O´NEAL, Lidia. Los Derechos Laborales de la Mujer, Montecorvo, Madrid, 1965, p. 11.

una familia campesina, estando obligados, además, a trabajar algunos días de la semana en las tierras del señor.

Existía una jerarquía entre hombres y mujeres dentro del proceso del trabajo: las mujeres trabajaban siempre bajo la autoridad permanente del padre, del marido, del hermano pero ellas no eran dueñas del producto de su trabajo.

Esta época ha sido tachada de primitiva y de represión total con las mujeres.

Las mujeres campesinas constituían el grueso de la población femenina del Medioevo, el trabajo de estas mujeres era duro y abarcaba todo tipo de labores agrícolas. Compartían con sus maridos las diversas faenas de la siembra, siega y cosecha, cuidaban de los huertos y del ganado, molían el grano, almacenaban las reservas de leña.

“Pero existían trabajos específicamente reservados a las mujeres: ir a buscar el agua a la fuente, al pozo o al río, encender el fuego, mantener el orden dentro del hogar, cocer el pan, salar la carne, hacer la cerveza, cuidar de la prole y de las personas enfermas, atender los partos, preparar y llorar a los muertos/as, fabricar tejidos, confeccionar la ropa, etc”.³⁴

A partir del siglo XI los grandes propietarios hacían la contratación de peones para la explotación de sus tierras, las mujeres fueron también contratadas junto con los hombres y se sabe que las mujeres también realizaban todo tipo de trabajos.

En el momento en que las labores agrícolas comenzaron a decrecer, las mujeres se dedicaban a fabricar telas y trajes en su casa que vendidos después en el mercado, proporcionaban un desahogo en la economía familiar y con el paso del tiempo, estas mujeres trabajaron a sueldo para los grandes industriales que encontraron en ellas la mano de obra abundante y barata, y con esto se da por nacido el trabajo a domicilio.

³⁴ GONZÁLEZ SETIEN, Paloma. El Trabajo de las Mujeres a Través de la Historia, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer de Madrid, 1992, p 30.

Sin embargo, el salario que recibían no les pertenecía porque la mujer seguía siendo considerada menor de edad jurídicamente y todo cuanto poseía era administrado por su marido.

2.1.3 Renacimiento

A este periodo se le considera el comienzo de la edad moderna, aunque realmente no fue una época de grandes cambios, sino más bien una etapa de consolidación de los procesos surgidos de la Edad Media.

Durante este periodo, en el que los valores de progreso fueron en aumento en la sociedad, las puertas se cerraron para las mujeres, se les consideró más para el cuidado del hogar, se vieron excluidas de la educación profesional vinculada al ejercicio de un oficio, fueron despojadas de los instrumentos de trabajo y el derecho sucesorio se modificó también en detrimento de las mujeres, de modo que al ser repartidos los bienes se dividían de la siguiente manera: la tierra para el hijo, los muebles para la hija.

Así vemos como las mujeres iban siendo orilladas cada vez más al cuidado del hogar y de la familia, al mismo tiempo que eran relegadas de las actividades de trabajo que realizaban fuera de su hogar.

Durante el siglo XVI, algunos oficios que habían sido tradicionalmente reservados para ellas, les estaban siendo usurpados por los hombres, como la fabricación de cerveza y de las velas.

Además de la segregación de las mujeres de los oficios, se suman las dificultades a las que tuvieron que enfrentarse para acceder a los talleres, ya que no serían bien vistas en este trabajo y se consideró infamante y deshonesto. Las condiciones de trabajo de las mujeres fueron empeorando progresivamente.

En el siglo XVII, se siguieron las tendencias practicadas en el periodo anterior, que ocasionaron el desplazamiento de las mujeres hacia sectores productivos marginales.

El número de trabajadoras a domicilio fue en aumento y una vez que se mecanizó el hilado y el tejido, las mujeres se ocuparon del tintado, del cual fueron también desplazadas unos años más adelante.

Uno de los rasgos más relevantes durante este siglo en Europa, fueron los salarios miserables que recibían las proletariadas, además se habla de un número importante de prostitución.

2.1.4 Siglo XVIII Y XIX

En el siglo XVIII los hombres de la clase media comenzaron a utilizar a sus mujeres que vestían de modo que fuera inconfundible su posición de “mantenidas” y de “no trabajadoras”, muchas de ellas eran relevadas del cuidado de los hijos, aunque no así de la obligación de parir ni de cuidar y servir al marido.

La mujer debía ocuparse exclusivamente de su bienestar y del de su prole, a partir de este siglo, a las mujeres, se les permitió una instrucción mínima para que estuviera en condiciones de criar y educar a sus hijos.

La agricultura era la base de la subsistencia de la población en toda Europa, desempeñando las mujeres jornadas agotadoras además del trabajo doméstico.

Durante este siglo las mujeres siguieron ocupando trabajos penosos con salarios muy bajos y se trasladaban en inmigraciones temporales para efectuar determinadas tareas agrícolas, como la siega, la cosecha de aceitunas, la vendimia, etcétera. Los mayordomos e intendentes iban a buscarlas a las aldeas y las enganchaban como a soldados. También eran trasladadas de este

modo las que marchaban a trabajar como sirvientas domésticas: en ese siglo, de cada 2,500 mujeres, aproximadamente 500 eran sirvientas.

En el transcurso de ese siglo se produjo en toda Europa un proceso trascendental: la gradual expulsión de las mujeres de los gremios y a finales del siglo, en la mayoría de los gremios estuvo prohibida la afiliación de las mujeres, incluso en tareas tradicionalmente desempeñadas por ellas como el bordado y la paja.

Las mujeres, desempleadas con más frecuencia debido a la mecanización de la agricultura, encontraron una dura resistencia por parte de los hombres para compartir los puestos de trabajo en las fábricas y, entonces, el trabajo a domicilio, que era mucho peor pagado, fue su principal salida.

Al aparecer las fábricas, y con ellas las máquinas, que permitían aumentar de forma importante la producción, el centro de trabajo se trasladó fuera de la casa. De este modo, la separación entre el trabajo que la mujer hacía para la familia y el que hacía a cambio de un salario apareció claramente definida.

Con la falta de empleo y la necesidad de obtener ingresos para su familia, las mujeres crearon dos nuevos oficios que las llevaron a estar aún más encerradas en el hogar: el encaje y el bordado.

Con la Revolución Francesa, todos los trabajadores de París, expusieron públicamente sus quejas y una de las peticiones hechas por las mujeres en el año de 1789 reclamó que todos los oficios que consistían en hilar, tejer, tricotar, y coser, les fueran reservados, esto con la finalidad de tener segura por lo menos una parte del mercado manufacturero.

En el siglo XIX Europa sufrió grandes transformaciones socio económicas ya que en el transcurso de algunos años, la sociedad europea pasó de ser una sociedad predominantemente rural, a convertirse en una sociedad industrial, en la cual la población, en su mayoría, se dedicaba a la producción

de bienes manufacturados y de servicios, y a pesar de ser la mayoría de la población la que se dedicaba a los oficios antes mencionados, las mujeres que participaron directamente en esta producción, fue la minoría.

Otro aspecto importante de los cambios en relación al trabajo de las mujeres en este siglo fue que las campesinas, y las trabajadoras industriales a domicilio, fueron perdiendo importancia, al tiempo que surgieron sectores nuevos como el de las trabajadoras fabriles y el de las oficinistas.

La mujer casada no podía hacer absolutamente nada sin autorización de su marido, necesitaba su permiso para ejercer una profesión.

La división del trabajo en función del sexo se acentuaba cada vez más y la discriminación salarial superaba todas las cuotas conocidas hasta entonces: las mujeres ganaban, por término medio, menos de la mitad que un hombre en el mismo trabajo.

Por primera vez en la historia las mujeres se organizaron colectivamente y separadamente de los hombres, en defensa de sus propios intereses.

La figura de la mujer que se ocupaba exclusivamente de atender a su marido y a sus hijos en el interior del hogar, emergió como el ideal femenino por excelencia en todos los estratos sociales.

Con la mecanización de las actividades que las mujeres venían desarrollando, es decir, eran hilanderas y tejedoras domésticas, las mujeres se transformaron en trabajadoras de las fábricas, ya que estas utilizaron masivamente la mano de obra femenina. Esta actividad fue de gran relevancia para las mujeres porque fue en esta industria en la que se emplearon un mayor número de mujeres a lo largo de ese siglo.

Pero esa vez, fueron los mismos trabajadores quienes rechazaron el trabajo asalariado femenino, presionando a través de sus organizaciones para limitar la incorporación de mujeres a la producción en las fábricas y hacer una disminución en las horas laborales de las mujeres. Este hecho es un elemento

importante porque fue una forma de presionar a los empresarios para que reemplazaran a sus trabajadoras por hombres.

Las mujeres también trataban de defender sus puestos de trabajo, pero las mujeres más activas en este aspecto, eran las mujeres solteras o que habían sido abandonadas por su marido, y lo hacían dado que para ellas la defensa de su puesto de trabajo era una cuestión de supervivencia.

Es así como surgieron diversas asociaciones de mujeres dedicadas a distintos oficios, como: hilanderas, tejedoras, tapiceras, modistas, zapateras, entre otros.

En este siglo hubo un incremento del número de sirvientas, ya que era el empleo que se presentaba entre las pocas oportunidades de trabajo y a veces como único medio de subsistencia. La lactancia mercenaria tuvo gran incremento, ya que era una práctica tradicional entre las clases aristócratas europeas y en cuestión de solo algunos años el mercado de nodrizas desapareció bruscamente, pero no obstante, la contratación de nodrizas a domicilio persistió hasta la Primera Guerra Mundial.

Las mujeres brindaron otros servicios, aunque igual de mal pagados, es así como se dedicaron también a ser planchadoras, lavanderas, limpiadoras de cloacas, barrenderas de calles, comadronas de hospitales, cocineras de cantinas, camareras en bares y cafés, personal de limpieza y de servicio en locales públicos, vendedoras de frutas, legumbres, pollos, pescados y todo tipo de productos comestibles en los mercados callejeros, dependientas en tiendas, enfermeras, etcétera. Hubo también oficios en los cuales se tuvieron que instruir por su cuenta ya que no se les brindaba la instrucción correspondiente.

“Dentro del mundo del espectáculo las mujeres trabajaron como actrices, bailarinas o cantantes y aquí las mujeres fueron imprescindibles, aunque no por eso, mejor pagadas”.³⁵

³⁵ *Ibidem*, p.54.

2.1.5 Guerras Mundiales y Periodo de Entreguerras

Las Guerras Mundiales fueron dos acontecimientos internacionales de mucha importancia durante la primera mitad del siglo XX y estos acontecimientos brindaron una gran oportunidad para la mujer ante el trabajo.

Al comenzar la guerra, los hombres tuvieron que ir a combatir y las mujeres entonces, eran llamadas para ocupar los puestos de los hombres en la industria. Las mujeres salieron de sus hogares para mantener en funcionamiento las industrias más importantes de los países beligerantes y de manera especial aquellas que se dedicaban a la fabricación de armamentos.

Se considera periodo de entreguerras al lapso de tiempo transcurrido entre el final de la Primera Guerra Mundial y el principio de la Segunda Guerra Mundial, es decir, entre los años 1918 y 1939.

Nació una importante organización para la protección del trabajo en el año de 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo, que declaró como uno de sus principales objetivos acabar con las discriminaciones hacia las mujeres en el trabajo asalariado, y la creación de condiciones más propicias para todos los seres humanos. Pero fue hasta 1951 que fue el reconocimiento del principio “a trabajo igual, salario igual” y su aplicación todavía estaba pendiente para años a futuro.

Después de la guerra, muchas mujeres fueron despedidas, lo cual hizo que algunas se sintieran “liberadas”, debido a que ya no estaban sujetas a las malas condiciones de trabajo y la explotación de la que eran objeto. Otras fueron dirigidas hacia los sectores que los hombres no querían para ellos, pero esto, provocó que por primera vez en la historia, las mujeres lucharan por conservar los empleos para los cuales estaban capacitadas, es decir, las mujeres que trabajaban en las fábricas, no quisieron volver a emplearse en las actividades que tenían antes de la guerra, tales como sirvientas o agricultoras.

Lo mismo que pasó con las mujeres que trabajaron en las fábricas, también pasó con las mujeres que entre 1914 y 1918 ingresaron a trabajar en las oficinas, las que eran funcionarias, comerciantes y maestras, entre otras más, en general las que estaban desarrollando actividades dentro del sector terciario.

Debido a la gran crisis de 1929, las actividades como lavado, planchado, confección de vestidos, etcétera, que pertenecían a la industria familiar volvieron a renacer y las mujeres casadas, pese a la oposición de sus maridos, buscaron trabajos remunerados. Durante este periodo, el trabajo de las mujeres fue más ardua ya que las personas mayores, que por su edad avanzada eran sujetos de discriminación en el trabajo, acudían a casa de sus hijos e hijas, en busca de refugio y los jóvenes también regresaban a sus hogares en busca del mismo refugio, por lo cual las mujeres tenían que sacar a flote tanto a la generación joven como a la antigua.

“En 1939, los hombres se incorporaron a la movilización general y entonces las mujeres sustituyeron a los obreros, empleados, vendedores, entre otros. Las mujeres fueron empleadas por las fábricas, almacenes, correos, vigilancia y otros más”.³⁶

Sin embargo, al terminar cada una de esas dos guerras y sobrevenir la desmovilización militar masculina, las mujeres se negaron a volver a recluirse en su hogar. Muchas mujeres dejaron de trabajar, sin embargo, aquellas que perdieron a sus esposos, padres, hermanos en la guerra, trataron de seguir en sus trabajos, pero generalmente fueron reubicadas en ocupaciones que no eran tan solicitadas por los hombres, como es el caso de las labores de oficinista y la atención a clientes en comercios o tiendas.

Nos damos cuenta como, en los momentos en que ha habido presión femenina para integrarse al sector laboral, se le relega a las labores a las que los hombres no les interesa ocupar.

³⁶ *Ibidem*, p 56- 58.

2.2 México

En la historia de México, la mujer ha desempeñado infinidad de labores en los diferentes ámbitos de la sociedad, aunque no hayan sido tan documentados como lo han sido las labores que han sido desempeñadas por los hombres, pero eso no significa que sus actividades hayan sido menos importantes o insignificantes.

Una posible explicación a este suceso es el hecho de que la sociedad mexicana ha estado sujeta a la subordinación de la mujer para con el hombre en todos los ámbitos, y a continuación se hará una breve reseña de los trabajos que han desarrollado las mujeres a lo largo de la historia de nuestro país, iniciando con una de las culturas de mayor auge en la época prehispánica, como lo fue la Cultura Azteca, pasando por la etapa del virreinato, independencia, porfiriato, revolución, los años veintes, la posguerra, la mujer en los años treinta y cuarentas, hasta finalizar con la década de los noventas.

2.2.1 La mujer en la cultura Azteca

La cultura azteca fue predominantemente agrícola y guerrera.

Dentro de la organización social había una división de la población, entre los *macehuales* y los *pipiltin*.

La mayoría de la población pertenecía al primer grupo, que era el encargado de trabajar las tierras del *tlatoani*, ya fuera en los regímenes comunitarios llamados *calpulli* y que a su vez eran administrados por los *pipiltin* grupo dentro del cual se encontraban los nobles.

“La educación fue piedra angular dentro de la sociedad y por consiguiente era obligatoria, pero también ahí existió una división porque hubo lugares específicos para cada clase social, así, los niños pipiltin, acudían al *calmécac*, y los *macehualtin* al *tepochcalli*. Aunque también algunas niñas nobles podían ingresar en una sección del *calmécac*, donde adquirirían conocimientos sobre salud y primeros auxilios, dentro de la sociedad no tenían ninguna participación en la esfera política ni en la social”.³⁷

La educación de los hijos estaba a cargo de la madre, y era también ella, quien adiestraba a la hija a desempeñar las labores hogareñas.

Desde edades muy tempranas, las niñas eran enseñadas a cargar cosas ligeras envueltas en paños, y a echárselas al cuello a la usanza femenina náhuatl.

A los tres años de edad su preparación solamente consistía en consejos y correcciones. A los cuatro años las hacían servir en cosas livianas y a ser honestas y andar con mucho recogimiento, ya conocían el huso y el algodón. A los cinco años al ver a su madre como estaba hilando, iniciaban en el aprendizaje del hilado y del tejido. A los seis años tomaban el huso en sus manos y lo hacían girar sobre la base, es decir, ya empezaba a manejarlo y a los siete años ya debía ser una experta hilandera. Hay algunos autores que dicen que entre los seis y siete años de edad, las niñas eran llamadas por su padre quien comenzaba a darle un discurso sobre el comportamiento que debía tener una mujer náhuatl y las obligaciones a las que tenía que estar sujeta y servicial.

A la edad de trece años las muchachas aprendían a guisar, moler y hacer tortillas, y a los catorce años, las que ya habían comenzado a usar el telar, eran ya expertas tejedoras, capaces de hacer cualquier clase de tela y coserla.

³⁷ TUÑÓN, Julia. Mujeres en México, Recordando una Historia, Editorial Planeta, México; 2004, p. 27.

Las mujeres nobles, desde niñas recibían un riguroso adiestramiento en el que se les enseñaba a tejer, hilar, bordar y realizar todo tipo de labores textiles y no podían desempeñar ningún oficio

Siendo niñas de cinco años, comenzaban a enseñarse a hilar, tejer y labrar y no las dejaban andar ociosas.

Algunas doncellas podían ingresar al servicio del templo, donde se recluían solo un año y del que regresaban cuando eran solicitadas en matrimonio. Durante ese enclaustramiento preparaban la comida para los sacerdotes, tejían lienzos de muchas labores para ornato de los ídolos y templos, incensaban a los dioses, atizaban el fuego sagrado y barrían el atrio, aprendían a trabajar las plumas para la preparación de los ropajes de los sacerdotes.

Las jóvenes del templo debían estar siempre preparadas para cuando se les llamara prestar servicios.

Aunque otros autores señalan que a las escuelas de los templos solo acudían jóvenes ofrecidas por voto para servir a los dioses. Se dice que eran una especie de monjas que por propia voluntad o voto personal o de los padres, servían allí uno, dos o más años. Vivían en salas que había a espaldas de los grandes *tecallis*. Su ocupación era echar incienso en los braseros a la media noche, tomar parte en las procesiones religiosas, coser, hilar, tejer mantas de labores, es decir de colores para el servicio religioso.

“Durante su permanencia en la escuela las sustentaban sus padres o vivían del trabajo de sus manos. La razón de su estancia en los templos, era su propio interés, porque los ídolos les hiciesen mercedes, como por ejemplo para ser ricas, casarse bien, tener larga vida o ser tejedoras de mantas ricas, lo cual era uno de los más honrosos trabajos que una mujer podía tener.

Las educaban mujeres ancianas que por devoción querían acabar allí sus días”.³⁸

Las mujeres *macehuales* debían cumplir con sus labores cotidianas que consistían en mantener y vigilar el hogar, barrer la casa y el patio, lavar trastos de cocina y ropa, moler maíz y el cacao, recolectar vegetales y leña, cuidar el huerto familiar y los animales domésticos, cocinar y preparar comida familiar.

Las mujeres *macehuales* debían realizar, además de sus actividades domésticas, la labor del tejido de prendas para su propia familia, colaborar con su marido en los trabajos artesanales y agrícolas, y contribuir de manera obligatoria a reunir el monto de la cuota o tributo que su *calpulli* estaba comprometido a pagar, en tejidos, o en el trabajo doméstico que debía realizarse en el palacio.

Dentro de las familias más pobres, la mujer tenía la necesidad de contribuir a completar el gasto familiar mediante la manufactura de algunos artículos sencillos, la venta de guisos o servicios en el mercado.

A pesar de que las *macehualtin* participaban en las actividades económicas, se les negó el acceso a los oficios más significativos de la economía.

Entre sus oficios estaban los de guisandera, pintora, tamalera, curandera, sopladora, hechicera, partera, tejedora, hilandera, costurera, verdulera, casamentera, dibujante y auxiliar de artesano y hubo también mujeres cronistas y poetas.

“El escaso desarrollo de las fuerzas productivas y lo rudimentario de los implementos de trabajo exigía que dichas tareas fueran realizadas por las mujeres con un gran gasto de energía, lo que las mantenía ocupadas largas

³⁸ MURIEL, Josefina. Las Mujeres de Hispanoamérica, Época Colonial, Editorial MAPFRE, España, 1992, p. 27.

horas de trabajo e hizo que gran parte de su vida transcurriera literalmente “sujetas al metate”.³⁹

Los aztecas organizaban su economía a través de la producción, mercados, comercios y tributos y estaba basada en la agricultura. Para poderse dedicar al trabajo de las tierras, al que le destinaban 200 días al año, el azteca contaba con su mujer e hijos.

Siendo la producción del maíz la principal planta de cultivo, se preparaba en formas variadas, pero la más común era la preparación en tortillas, cuya preparación era lenta y pesada y estaba a cargo de las mujeres. Otra actividad de gran relevancia para esta cultura fue la producción como el comercio de algodón y las mujeres también se dedicaban completamente a este oficio. Ellas recolectaban la fibra, la bordaban, pintaban, tejían y manufacturaban las prendas de vestir.

El tejido fue una actividad muy relevante y los primeros tejidos los hacían las mujeres en fibras de maguey. Las mujeres tejían para su propio uso sus faldas y para los hombres tejían dos cosas principalmente: “*el mexтли*” y el “*titlmanlli*”. Esta actividad fue tan importante que entre las cinco especies de moneda que tenían los aztecas se encontraban pequeñas mantas de algodón llamadas “*patolcuachtli*”, y eran hechas por mujeres. La guerra aumentaba el trabajo de las mujeres, ya que debían tejer telas de algodón para la ropa de guerra y cosían también sacos acolchados de algodón para proteger a los guerreros de las flechas.

“La mujer azteca se desarrolló admirablemente en los “*tianguis*”. Se sentaban en petates, protegidas por un pequeño toldo, vendían pájaros y aves vivas. Las ancianas que a través de los años habían llegado a conocer el nombre y valor de cada hierba, raíz o árbol de la leña, las vendían sacándolas

³⁹ RAMOS ESCANDÓN, Carmen. Presencia y Transparencia: “La Mujer en la Historia de México”, El Colegio de México, México, 1987, p. 20.

de bolsas de algodón. En otro lado las tejedoras sentadas sobre petates vendían algodón hilado.

El tráfico en las mercancías se hacía por permuta y por compra, en que participaban activamente las mujeres”.⁴⁰

El comercio exterior estaba en manos de los pochtecas, pero entre ellos no se encontraban las mujeres, sin embargo, las mujeres que ejercían el comercio, les entregaban sus mercancías a los pochtecas, para que ellos las vendieran a comisión.

2.2.2 La mujer en el Virreinato

El virreinato de la Nueva España duró casi 300 años. A la caída de Tenochtitlán, los antiguos dominios mexicas quedaron bajo el mando de Hernán Cortés, a quien el emperador Carlos V nombró Capitán General; sin embargo, la ilimitada ambición de Hernán Cortés y los abusos cometidos por sus colaboradores, hicieron que el monarca designara un equipo de cinco hombres, denominado Audiencia, que sólo provocó más problemas. Finalmente decidió nombrar un representante directo de la monarquía, que gobernaría con el título de Virrey, mismo que dirigía la política del Virreinato, veía que se hiciera justicia y administraba la economía; era el jefe del ejército y debía proteger a la Iglesia católica.

En 1535, la forma de gobierno de lo que se llamó Nueva España se instituyó con la designación del primer virrey español, Antonio de Mendoza, conde de Tendilla. Durante el resto del virreinato, de 1535 a 1821, un total de 61 virreyes gobernaron la Nueva España.

⁴⁰ BIALOSTOSKY DE CHAZÁN, Sara, *et. al.* Condición Jurídica de la Mujer en México, UNAM; México, 1975.

“A pesar de que durante la conquista murieron centenares de indígenas, continuaron siendo la mayoría de los habitantes de la Nueva España, que hablaban sus propias lenguas y mantenían gran parte de su cultura original. No obstante que eran libres por decreto y podían recibir salarios, en la realidad vivían casi todos en estado de sumisión. Su situación fue el resultado del sistema de encomienda, por medio del cual se dotaba a los nobles y soldados españoles no sólo de grandes extensiones de tierra, sino además se les otorgaba la jurisdicción sobre todos los indígenas que las habitaran. El gobierno español realizó algunos intentos para reglamentar la explotación de los trabajadores indígenas en el campo y en las minas. Las reformas decretadas en España fueron muchas veces ineficaces debido a la dificultad de su ejecución. La condición de los indígenas se convirtió en un objetivo primordial del gobierno mexicano después de que fue derrocada la administración colonial”.⁴¹

Las mujeres formaban parte activa de su sociedad, las de estratos populares cumplían las labores que en el campo incluían la elaboración de textiles, cerámica y las actividades agrícolas, vendían en tianguis o mercados diversas mercancías, podían también surtir agua, se acomodaban entre la servidumbre de los sectores acomodados de la población. Las mujeres no debían realizar trabajos rudos, en la mina o amasando pan, esto según las Leyes de Indias de 1680, sin embargo se sugiere que pocas veces se cumplía con esto.

“A menudo se encontraba trabajando a las mujeres como costureras, hilanderas, tejedoras, sombrereras, zapateras, maestras, obreras en las fábricas de tabaco. A lo largo de casi toda la época colonial, las telas de la vida diaria las hicieron en México mujeres campesinas, familias de artesanos y manufactureros en obrajes”.⁴²

⁴¹ MEXICO Clasico.com, El Virreinato, [en línea], <http://mexicoclasico.com/villrreinato.htm>, 28/04/2010, 05:26 p.m.

⁴² TUÑÓN, Julia. *op. cit.*, p. 67.

En ésta época fue muy común que los hijos de la clase acomodada, principalmente, aunque también se considera que los hijos de las clases media y media baja fueran nutridos por sus nodrizas, quienes vivían en las casas y eran indígenas o negras, por lo que podemos pensar que este fue uno de los trabajos a los que se dedicaron las mujeres.

Las niñas ayudaban a las madres en las tareas domésticas, pero también habían escuelas especiales a las que podían asistir, estas escuelas estaban destinadas a enseñarles las tareas domésticas y propias tradicionales de la mujer: tejer, bordar y aprender la doctrina cristiana.

La mujer casada debía permanecer encerrada, dedicada a trabajos domésticos, bordar, leer y cuidar a sus hijos. En las clases medias y populares las mujeres se dedicaban a diversas tareas productivas o de servicio fuera de casa: comercio, trabajo doméstico (sirvientas, blanqueadoras, trajinantes, costureras) y productivo (hilanderas, fabricantes de velas, cigarreras, etc.)

La entrada de la mujer en la vida productiva no implicó una reorganización total de los roles familiares, sino que la mujer conservó sus principales tareas domésticas, que se transformaron en “trabajo fantasma”.

“En esta época también se encuentran mujeres que se dedicaron a la administración de comercios, ranchos, haciendas, minas o fábricas. También había mujeres solteras que nunca se casaban para quedarse de domésticas en una casa ya que habían renunciado a casarse para cuidar a un anciano o anciana, eran consideradas como parte de la familia y compartían su vida sin recibir sueldo”.⁴³

La mujer cooperaba con el sustento de la familia dándole una base económica por medio de la dote, pero cuando las entradas del marido eran insuficientes, trabajaban dentro de la casa haciendo las labores de mano,

⁴³ RAMOS ESCANDÓN, Carmen. *op. cit.*, p. 76.

aprendidas con finalidad económica en todos los colegios, conventos y escuelas.

Las indias, negras y mezclas se contrataban solas o con sus maridos para realizar trabajos domésticos en casa, estancias y haciendas por determinado tiempo, también lo hacían en los obrajes, ayudaban a los maridos en el campo o hilando y tejiendo mantas en sus casas.

En los talleres de las zonas urbanas, criollas y mestizas aprendieron prácticamente en la convivencia con sus maridos artesanos, el oficio que heredarían en su viudez y que luego pasaría a sus hijos varones o yernos. Por esta razón también se les encontró dirigiendo las imprentas fundadas por notables tipógrafos coloniales.

Entre otros oficios, se les encontraba realizando actividades como boticarias, es decir, proveían a los clientes de las medicinas especificadas en las recetas; enfermeras en todos los hospitales de la Nueva España, parteras, maestras; ya fuera de las primeras letras o en labores, como de música, este arte era más redituable cuando entraban a formar parte de pequeñas orquestas que tocaban en fiestas privadas o en los teatros, comerciantes al menudeo, panaderas, entre otros. Siendo las mujeres panaderas las que realizaron la primera huelga que hubo en la Nueva España, la cual se debió al bajo precio del pan que no les dejaba ganancia.

El trabajo femenino fue incrementándose durante los siglos coloniales ejerciendo los que se llamaban oficios no gremiales, es así como se llegan a encontrar como hiladoras de seda, tejedoras de lana, de lino y de algodón, confiteras, dulceras, cocineras, agujeteras, clavadoras de cintas, cereras, fabricantes de cigarros, bordados, cortes de zapatos, zapatillas, chapines, cerámica y encuadernación.

“Sólo se les encontraba como oficiales y aprendices, pero a finales del siglo XVIII el virrey Miguel José de Azanza mandó publicar el acuerdo de 18

de abril de 1799 que disponía que de acuerdo a las disposiciones publicadas en España sobre oficios de mujeres, éstas podían ya ocuparse de cualquier manufactura compatible con sus fuerzas y decoro”.⁴⁴

2.2.3 La Guerra de Independencia 1810- 1821

Esta parte de la historia de México, se integra de tres movimientos sociopolíticos que comienzan en 1810 y desembocan en la década de 1910.

“Son los que se denominan Insurgencia o Guerra de Independencia, Reforma y Revolución, de estos movimientos han surgido 3 Constituciones políticas, y son las de 1824, 1857 y 1917.

El movimiento de Independencia tuvo diversos factores tales como: la realidad social de la Nueva España, principalmente, las ideas de los filósofos franceses del siglo XVIII; las Declaraciones de Derechos del Hombre y del Ciudadano que proclamaron en 1776 y 1789, respectivamente, entre otros”.⁴⁵

Los contemporáneos del siglo XIX creían que aún cuando las mujeres no habían estado integradas al desarrollo social y nacional en el pasado, debían estarlo en el futuro. Así los funcionarios borbónicos, impulsaron la educación de las mujeres y su incorporación a la fuerza de trabajo. En sus proyectos incluían a las mujeres, no porque se propusieran mejorar su situación, sino porque consideraban que la cooperación femenina era esencial para el progreso y la prosperidad.

En el estallido de guerras independentistas tanto los realistas como los insurgentes trataron de arrastrar mujeres a la lucha. Como los reformadores coloniales y republicanos entendían que la movilización de las mujeres requería

⁴⁴ MURIEL, Josefina. *op. cit.*, p. 124- 129.

⁴⁵ BARRALES VALLADARES, José. Historia de México, Harla, México, 1989, p.65, 66.

la modificación de valores, leyes e instituciones tradicionales, emprendieron la realización de los cambios necesarios. Esos esfuerzos tuvieron resultados por encima de sus objetivos inmediatos, y gradualmente alteraron tanto el modo como las mujeres se veían a sí mismas cuanto el modo como las veían los demás.

La educación fue la parte más sostenida y de más largo alcance del esfuerzo por movilizar a las mujeres. La educación femenina chocaba con las actitudes tradicionales en una sociedad en que pocas mujeres asistían a la escuela, en que algunos hombres las consideraban incapaces de aprender y para otros la educación de la mujer era innecesaria.

Además de un sólido aprendizaje de la lectura, la escritura y la aritmética, se proponían cultivar su desarrollo espiritual. La costura, la cocina y otras habilidades domésticas eran de rigor incluso para las mujeres ricas, con el fin de que pudieran supervisar debidamente a sus servidores.

“Las nuevas ideas sobre la educación femenina empezaron a aplicarse en la cosmopolita de la Ciudad de México. Así, poco a poco en México se fueron abriendo internados como los de la enseñanza, la enseñanza nueva y las vizcaínas. En los internados de la enseñanza y las vizcaínas, admitían niñas desde los siete años y les enseñaban a leer, escribir, preceptos religiosos, bordado, costura, música, latín, aritmética, ciencia e historia. La enseñanza nueva, orientada hacia la situación inferior de sus alumnas indígenas, sólo enseñaba las primeras letras, acentuando en cambio, las actividades domésticas como lavar y planchar, que parecían más condescendientes con el destino humilde de sus alumnas”.⁴⁶

“Las mujeres estaban lejos de ser participantes marginales en la economía de la ciudad de México, pues constituían casi una tercera parte de la fuerza de trabajo en la muestra del censo de 1811”.⁴⁷

⁴⁶ ARROM, Silvia Marina. Las Mujeres de la Ciudad de México 1790- 1857. Siglo Veintiuno Editores, México, 1988, p. 28- 31,

⁴⁷ *Ibidem*, p. 196.

La mayoría de las mujeres trabajadoras identificadas eran de clase baja, porque no trabajar era un signo de estatus para las mujeres mexicanas.

En el año de 1811, de las mujeres españolas de 15 años o más sólo el 13 por ciento declaró ocupación, en cambio de las castas lo hizo el 36 por ciento. Por lo tanto, las mujeres de las castas tenían tres veces y las indias cuatro veces más probabilidades de trabajar que las mujeres españolas. La mayoría de esas mujeres eran empleadas domésticas que representaban el 54 por ciento de las trabajadoras identificadas en el censo de 1811; si incluimos en esa categoría a las cocineras y las lavanderas, representa el 57 por ciento de la fuerza de trabajo femenina.

EMPLEO DE MUJERES DE 18 AÑOS O MÁS, 1753, 1811 Y 1848⁴⁸

<i>Mujeres</i>					
<i>Año</i>	<i>Total de fuerza de trabajo</i>	<i>Número total</i>	<i>Número de empleadas</i>	<i>Porcentaje de empleadas</i>	<i>Porcentaje del total de la fuerza de trabajo</i>
1753	9, 785	11, 432	3,119	27.3	31.9
1811					
<i>Total muestra</i>	1, 057	1,221	327	26.8	30.9
<i>Área central solamente</i>	555	758	177	23.4	31.9
1848					
<i>Total muestra</i>	876	-----	321	-----	36.6
<i>Área central solamente</i>	513	538	214	39.8	41.7

El siguiente grupo de trabajadoras por su magnitud, 20 por ciento, estaban ocupadas en algún aspecto de la industria de la comida al menudeo: preparación de comidas en casa o adquisición de productos alimenticios al por mayor y venta en casa o en puestos de mercado o callejeros.

Había comerciantes que manejaban pequeñas tiendas de barrio y corredoras que se dedicaban a la venta ambulante de joyas, medias o peines; de casa en casa. Otras eran meseras en fondas, pulquerías y mesones.

⁴⁸ *Íbidem*, p.197.

Trabajaban en la fábrica de cigarros, en pequeños talleres textiles y en las prisiones y las instituciones de beneficencia de la ciudad. En sus propias casas cosían, lavaban, salaban cueros, lavaban e hilaban algodón, bordaban y hacían encajes y cintas y en ocasiones incluso, zapatos. Complementaban la profesión médica como parteras y herbolarias, también trabajaban como caseras, administrando casas de departamentos de alquiler.

“Para 1811 el trabajo de las mujeres era más diversificado. Para 1811 las mujeres estaban concentradas en oficios que desde mucho antes eran definidos como apropiados para su sexo. Y continuaban excluidas del sacerdocio, el ejército y la burocracia gubernamental”.⁴⁹

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO, OCUPACIONES SELECCIONADAS, 1811

Mujeres ↓ ↓			
Ocupación	Total en grupo ocupacional (hombres y mujeres)	Número	Porcentaje del total
Servicio			
Lavandería	5	5	100.0
Sirvientas (as)	298	218	73.2
Cocinera	15	9	60.0
Portero	4	0	0.0
Producción y ventas de comida			
Molendera	35	35	100.0
Tortillera	17	17	100.0
Tortera	13	13	100.0
Atolera	4	4	100.0

⁴⁹ *Ibidem*, p. 198- 200.

Frutera	4	3	75.0
Dulcera	6	2	33.3
Panadero	6	0	0.0
Oficios			
Costurera	11	11	100.0
Hilanderas	37	30	81.1
Aprendiz	23	7	30.4
Tejedor	32	4	12.5
Zapatero	51	3	5.9
Sastre	40	0	0.0
Misceláneos			
Estanquera (o)	7	5	71.4
Casera	17	10	58.8
Total de la fuerza de trabajo	1, 225	406	32.4

“En los primeros años de vida independiente, la mujer trabajaba en el campo, en servicios urbanos o como criada. Se ha calculado que el 65.4 por ciento de ellas se ocupaba como sirvientas, 2.18 en la industria artesanal como cigarreras, costureras, hilanderas, tejedoras y las estanqueras, 10.03 por ciento en servicios de alimentación como atoleras, bodegueras, tortilleras y molenderas y el resto en actividades varias. La mujer de alcurnia atendía su casa, y daba lecciones de doctrina cristiana.

La participación de las mujeres en la política era escasa, pero no faltaron a lo largo del proceso de esos años: durante la independencia destacaron Josefa Ortiz de Domínguez y Leona Vicario”.⁵⁰

⁵⁰ Historia de la Mujer en México. Enero del 2007:: año 3::Número:: ISSN 1870- 1442 [En línea]. Disponible: <http://www.mdemujer.org.mx/femu/revista/0305/0305art02/art02pdf.pdf>, 4 de mayo del 2010, 03:50 p.m.

2.2.4 El Porfiriato 1877- 1910

“La sociedad porfiriana reflejaba las tensiones creadas por las que se ha señalado como sus características; un periodo de crecimiento económico basado en la atracción del capital extranjero, que privilegiaba al sector urbano y a la agricultura de exportación en detrimento de las zonas rurales”.⁵¹

Gran parte de la población del país se concentraba en los estados del centro de la República. Esta situación fue cambiando paulatinamente a través del tiempo, con las constantes migratorias que iban ocupando los estados del norte. Los que emigraban eran sobre todo los varones de entre 16 y 50 años de edad, casi siempre solos.

Esta tendencia migratoria afectó la estructura familiar; que se volvió más inestable, había poca permanencia en la estructura familiar, lo cual afectaba tanto a los hombres como a las mujeres, pero tenían afectaciones más graves estas últimas: la mujer abandonada, muchas de las veces con hijos, era algo frecuente entre lo que era llamado “las clases desprotegidas”.

Las mujeres referidas en esta parte, no necesariamente eran mujeres que habían contraído matrimonio, es decir, esposas legítimas, también se refiere a aquellas mujeres que solamente habían tenido uno o más hijos, sin importar si estaban o no casadas con el padre del hijo, las madres solteras.

Estas mujeres tenían que trabajar para poder sustentar a la familia que había sido abandonada por el esposo que había tenido que emigrar hacia otro estado, o en su caso, a los Estados Unidos.

A lo largo del porfiriato crecieron y se consolidaron dos grupos: la burguesía y el proletariado y a la mujer se le definía por su ubicación en el ámbito familiar, y es precisamente en la familia burguesa donde los roles masculino y femenino se solidificaron y estereotiparon con mayor vigor.

⁵¹ RAMOS ESCANDÓN, Carmen. *op. cit.* p. 144.

A la mujer burguesa se le preparaba para ese vínculo desde que nacía y se le asignaban las tareas de esposa y de madre como funciones exclusivas: Se le preciaba y exigía sumisión, abnegación, desinterés por el mundo de la política, de las cuestiones sociales, aislamiento absoluto de todo lo que fuera más allá del ámbito doméstico.

A las mujeres de clase alta se les prescribían actividades adecuadas a su posición social, edad, sexo y condición, como la oración, la costura, el bordado, la vida doméstica en general. Lo que se postulaba como válido y propio de la mujer es que se entregara al trabajo doméstico.

Una de las pocas actividades fuera del hogar que se consideraba propia de la mujer de alta sociedad era la filantropía, en la que participaban señoras y señoritas de alta sociedad.

A las mujeres burguesas se les constreñía al ámbito doméstico que las legitimaba como señoras y señoritas propias y sobre todo decentes.

Para la mujer trabajadora, empleada doméstica, artesana, obrera, empleada de comercio, telegrafista, maestra, mujeres todas, cuyo número crecía irreversiblemente, también se propuso el mismo código de conducta de fidelidad, abnegación y obediencia al marido que a sus congéneres burguesas.

Los periódicos de la época abrieron paso a la idea de que la mujer obrera, la mujer pobre debía trabajar y respecto al trabajo femenino aparecieron paralelamente dos actitudes: como castigo o como instrumento de avance económico. Fue visto como castigo proveniente de la tradición cristiana, donde se entendía como una forma de sacrificio, como una expresión más de abnegación femenina que hacía superiores a las mujeres. Había encargadas de los pequeños comercios alacenas de los portales de la ciudad.

En esos pequeños comercios se encontraban las jóvenes a quienes la desgracia obligó a que abandonaran su humilde morada para procurarse la existencia, para procurar a su anciana madre y demás familia.

La otra manera de entender el trabajo femenino era verlo como un instrumento para obtener no sólo una mejor condición de vida, sino un mejor marido, pues la mujer que aprendía un oficio y se ganaba la vida, tenía mayor valor en el mercado matrimonial; tales mujeres encontrarían siempre con quien casarse pudiendo con su trabajo doblar los medios de subsistencia en el seno de su familia y multiplicar las comodidades de su esposo.

Entre las varias actividades a las que la mujer se fue integrando, muchas fueron consideradas como propias de su sexo, por la delicadeza que requería. Se decía que eran particularmente aptos para las mujeres los oficios de litógrafa, telegrafista, encuadernadora, mecanógrafa, taquígrafa y cajista, también era conveniente que se dedicara a tareas como las de grabado en madera, pintura de porcelanas, cristal, rasos, iluminación de papel para cartas, teneduría de libros y fotografía.

Sin embargo, la mayoría de las mujeres que ejercían una actividad retribuida no se dedicaban a estos trabajos artísticos, sino que se desempeñaban como sirvientas, cocineras, recamareras, nodrizas y otras labores de servicio doméstico.

Otras actividades importantes fueron las de las costureras y las de las cigarreras.

Al iniciarse un proceso de tecnificación acelerada en el trabajo textil, hubo un sector que permaneció orientado sobre todo a la producción doméstica y en el cual la mujer tuvo un papel muy importante; en cambio, en el sector fabril su integración fue sumamente lenta y en números reducidos.

La mayor parte del trabajo femenino en el sector fabril textil se localizaba en el ensamblado y costura de prendas de vestir, ropa para el ejército. Las mujeres trabajaban a destajo, y en la mayor parte de los casos, laboraban desde sus casas.

En el año de 1901, se declaró en los periódicos, que años antes las mujeres que trabajaban sin máquina durante 8 horas ganaban de un peso a 12 reales, en cambio, en ese año, una costurera, con todo y el auxilio de la máquina, se consideraba feliz si ganaba en 12 horas de trabajo, la suma de 30 a 40 centavos.

Con este caso, nos damos cuenta que hay veces en que la tecnología ayuda a las fábricas, debido a las grandes producciones que se pueden realizar con ayuda de las maquinarias, pero también es cierto que esto perjudica a las trabajadoras porque ahora tiene que igualar la producción que la maquinaria puede realizar y por lo tanto, al no poder realizar la misma producción, se ven disminuidos sus ingresos por su poca producción.

También a los obreros varones trabajadores en el sector textil se les pagaba muchas veces así, pero si el trabajador varón recibía un salario que iba de 80 centavos a un peso, la mujer recibía cuando mucho, 50 centavos.

El sector de las costureras representó, junto con el de las empleadas domésticas, el más numeroso de la fuerza de trabajo femenino de la época.

Las cigarreras, mujeres cuyo trabajo consistía en enrollar a mano más de 2 mil cigarros por día. Esta labor se efectuaba en ínfimas condiciones higiénicas, con jornadas de 14 a 15 horas diarias y sin seguridad alguna en el empleo. Las condiciones de trabajo para las cigarreras fueron empeorando constantemente y en octubre de 1881 se les exigió la elaboración diaria de 2, 185 cigarros, cifra que aumentó a 2, 304, y solo cuatro años más tarde, en octubre de 1885, se les aumentó la cuota a 2, 600 cigarros.

“En la medida en que algunas fábricas iban adquiriendo maquinaria que permitía la automatización del enrollado de cigarros, la situación de las trabajadoras en esta rama empeoraba, pues en las fábricas no automatizadas se les obligaba a incrementar el número de cigarrillos elaborados diariamente y

en las fábricas automatizadas se las despedía porque su trabajo ya resultaba inútil”.⁵²

Así finalmente, vemos como la situación de trabajo no era fácil y mucho menos lo fue para las mujeres, quienes debían aceptar los bajos salarios que les eran pagados y resignarse también a las pocas actividades de trabajo en las que podían desarrollarse. Esto fue causado en parte, porque al ser abandonadas por sus esposos, los padres de sus hijos, o simplemente porque eran madres solteras, se quedaban a cargo de la familia. No es desde esta época donde se convirtieron las mujeres en cabezas de familia, pero esta también fue una de las razones por las que trabajaban aún con bajos salarios y pocas o nulas optimas condiciones de trabajo.

2.2.5 La Revolución 1910- 1917

“La revolución mexicana fue un movimiento complejo en el que participaron diversos grupos con demandas heterogéneas. Entre todas ellas, encuentran cauce propio las demandas por, para y de las mujeres mismas”.⁵³

Hubo mujeres que se disfrazaron de hombres para participar en la lucha, quienes comandaron tropas, pero la mayor parte de las mujeres tuvo un papel menos destacado aunque no por eso menos importante.

Genéricamente las mujeres, durante este movimiento, fueron llamadas soldaderas o galletas.

Las mujeres habían de preparar la comida, a una soldadera se le daban solamente las materias primas y debía combinarlas y prepararlas rápidamente cuando la ocasión así lo ameritaba, aunque otras veces, a estas mujeres no se

⁵² RAMOS ESCANDÓN, Carmen. *op. cit.* P. 158.

⁵³ TUÑÓN, Julia. *op. cit.* p.143.

les proporcionaba ni siquiera la materia prima, sino que debían conseguirla: comprarla, pedirla o robarla.

La soldadera pertenecía a la intendencia del ejército y era portadora del espíritu de la cruz roja también, pues daba de comer a un hombre hambriento de las filas enemigas, si sabía que era soldado raso.

La mujer podía cargar y utilizar las armas porque la nueva tecnología las había vuelto más livianas, pero también ejercía sus roles tradicionales, las mujeres conseguían comida y la preparaban, atendían a los enfermos y cuidaban a los hijos.

La escasa organización de los ejércitos revolucionarios obligaba a las mujeres a ejercer su añejo papel de abastecedoras de servicios: cocineras, lavanderas y concubinas, pero también a ensayar algunos roles novedosos.

Se dice también que había mujeres que vendían tacos, garnachas y todo en la tropa.

Las mujeres también participaron como correos, espías, empleadas, transportistas de armas y municiones, costureras de uniformes y banderas, contrabandistas, secretarias, periodistas, enfermeras; roles en los que debían tomar decisiones. Abundaban las maestras que procuraban la ilustración de la tropa y hubo quienes aprendieron el manejo del telégrafo. Ayudaron en la elaboración de planes y manifiestos.

La presencia femenina rebasó los bandos políticos: las hubo villistas, carrancistas, obregonistas y zapatistas.

Estas protagonistas sociales participaron en la lucha de dos maneras básicas: como mujeres, cubriendo las funciones tradicionales de abastecimiento en los ejércitos mexicanos, o, como hombres: ya que en cuanto a combatientes, tenían la misma responsabilidad que sus correligionarios varones.

Se conoce de una mujer llamada María Bernal, quien en una prensa portátil, imprimía sus noticias para evitar la censura.

Podemos decir que la Revolución representó para el colectivo social femenino una coyuntura para lograr cambios sustanciales en su estatus social.

Fue durante el transcurso de esta época, cuando las mujeres empezaron a demandar el derecho al voto, argumentando que la constitución vigente en esa época, es decir, la del año 1857, no excluía de modo explícito al sector femenino del sufragio. Este tema era mencionado en los debates, pero no pasó nada y había quedado archivado.

El gobernador del Estado de Yucatán, Salvador Alvarado, presentó varios decretos que promovían la incorporación de las mujeres al aparato administrativo del estado; la reglamentación del servicio doméstico, obligaba a una justa retribución y además se prohibió la existencia de prostíbulos. Todo ello, en el Estado de Yucatán. Las mujeres tenían para él dos áreas de desarrollo: la familia y el trabajo.

El antecedente de mayor importancia para el trabajo femenino es la Ley de Trabajo de Salvador Alvarado, misma que fue promulgada en Yucatán, el 15 de diciembre de 1915, cuyo contenido al respecto del trabajo de las mujeres es el siguiente:

Capítulo V Mujeres y niños

Art. 74. Queda prohibido el trabajo en fábricas, talleres o en cualquiera otro establecimiento a los niños menores de trece años y a las niñas menores de quince.

Art. 75. Los niños menores de quince años y las niñas menores de dieciocho no deben trabajar de noche, ni en trabajos que puedan dañar su salud o su moralidad.

Art. 76. La condición de trabajo nocturno contenido en el artículo anterior, no comprende a las mujeres mayores de edad que se ocupan en el servicio doméstico, en el cuidado de enfermos, o en las empresas de espectáculos públicos.

Art. 77. Los niños menores de quince años y niñas menores de dieciocho no podrán trabajar en la manufactura de productos nocivos a la salud, o en los lugares de peligro.

Art. 78. Se prohíbe utilizar el trabajo de los niños menores de quince años en los teatros ya sea en representaciones o en los trabajos de utilería.

Art. 79. Queda prohibido el trabajo de las mujeres, treinta días antes de su alumbramiento y durante los treinta días subsecuentes, debiendo recibir su salario completo durante este tiempo, y reservárseles su puesto.

Esta ley fue la precursora del artículo 123 de la Constitución de 1917

En 1917 se promulgó la nueva Constitución mexicana. Con el nuevo orden constitucional las mujeres obtuvieron, en el papel, igualdad legal, derechos y deberes como cualquier ciudadano, personalidad jurídica para firmar contratos y llevar sus propios negocios y bienes. Sin embargo, en caso de estar casadas, todavía necesitaban el permiso del marido para trabajar y se les impuso como obligación las tareas domésticas y el cuidado de los hijos.

El artículo 123 constitucional regulaba la relación del trabajador con la empresa y establecía normas de protección para la mujer, especialmente en caso de maternidad y en la consideración de que a trabajo igual corresponde salario igual. Y es en este mismo artículo donde se fundamenta el Seguro Social, mismo que será estudiado posteriormente en este trabajo.

2.2.6 Década de los veintes

En esta década, proliferaron las ligas y grupos feministas, quienes sufrieron gran represión, pero aún así, mantuvieron firme su espíritu de lucha.

En 1922 el Consejo Feminista Mexicano demandaba mejorar las condiciones de las trabajadoras y sus derechos políticos y se otorgó por primera vez a las mujeres, un voto limitado.

En esos años quienes reivindicaban los derechos de la mujer participaban en congresos, conferencias y reuniones nacionales e

internacionales. El gremio de Maestras de educación básica era particularmente activo, aunque su trabajo se consideraba una prolongación de las labores femeninas más añejas.

Durante este período se consideró excelente que las mujeres ocuparan puestos en el magisterio por sus cualidades de paciencia y abnegación.

En 1928 el presidente Plutarco Elías Calles modificó la ley de Relaciones Familiares para incrementar el nivel de igualdad civil, con el Código Civil. Las mujeres tuvieron avances en algunos de sus derechos y capacidades legales, se reconocieron como legítimos los hijos nacidos de relaciones fuera de matrimonio, pero aún no conseguían el derecho al sufragio y seguían requiriendo del permiso del marido para trabajar.

Los años veinte fueron de novedades: el cabello y las faldas cortas, la ropa suelta, frente a los largos caireles o trenzas, los corsés que ajustaban la figura y los enormes sombreros.

En esos años, hubo algunos cambios respecto a la situación jurídica de la mujer, pero en materia civil, porque en cuanto a derecho del trabajo se refiere, podemos ver como, todavía se requería de una autorización del padre o del esposo para la mujer que quería trabajar. Entonces los cambios no fueron siempre en beneficio de las mujeres, eran algunos cambios físicos que tendían a imitar la moda de otros países, pero realmente no había grandes cambios en la situación de las mujeres trabajadoras.

2.2.7 La Posguerra

Con la primera guerra mundial se operaron cambios radicales, uno de esos cambios fue la movilidad de la mano de obra femenina, creció su demanda para trabajos en la industria bélica. Con este antecedente la mujer demostró la

alta calidad de su mano de obra, y al terminar este conflicto se negó a dejar de participar en el aparato productivo, cuyo sitio era reclamado por los hombres que regresaban de la guerra.

“Tras la segunda guerra mundial. El mundo occidental experimentó un desarrollo de la creciente clase media y un descenso en la natalidad. El trabajo de las mujeres, pese a la creencia generalizada, se mantuvo estable, en aproximadamente un tercio de las mujeres en edad laboral, dado que se produjeron dos tendencias contrarias: mujeres de clase media que valoraba cada vez más su actividad laboral y mujeres de estratos inferiores que se liberaron de la necesidad de trabajar al elevarse el nivel de vida”.⁵⁴

2.2.8 La mujer en los treinta, cuarentas, cincuentas y sesentas

Los años cuarenta permitieron a México acelerar su crecimiento económico, las mujeres ganaron mayor presencia en la producción, pero en los empleos peor retribuidos. El ama de casa empezó a equiparse con aparatos domésticos. Las estudiantes en niveles universitarios ya no eran casos de excepción.

El presidente Miguel Alemán permitió un primer ensayo del voto femenino en 1947, para los comicios municipales. Finalmente el sufragio femenino lo dictó Adolfo Ruiz Cortines para los comicios nacionales en 1953: el decreto fue publicado en el Diario Oficial de la Federación de octubre de ese mismo año.

⁵⁴*Íbidem*, p.173- 176.

“La Población Económicamente Activa femenina en 1940 representaba el 7.3% de la Población Económicamente Activa total, en 1950 representaba el 13.6%, en 1960, 17.9%”.⁵⁵

La Ley Federal del Trabajo de 1961 tenía un carácter proteccionista para las mujeres.

2.2.9 Década de los setentas

Las tasas de participación femeninas alcanzaron su punto más alto en el grupo de edades entre 20 y 24 años. Esta estructura de participación según la edad es similar a la registrada en el censo de 1960.

La participación femenina tendía a ser mayor durante las edades que correspondían a su soltería.

“En 1970 el 54.1 % de la fuerza de trabajo femenina de México estaba constituida por mujeres solteras”.⁵⁶

Durante esta década, el 11% de la mano de obra femenina se encontraba en el sector rural y la industria de transformación captaba el 31% de la población económicamente activa femenina total. El 43% se encontraba en el sector servicios, y el 13.5 % en el comercio.

Las fuentes principales de empleo de la fuerza de trabajo femenina son, por orden de importancia: fabricación de prendas de vestir (ya que el 63 % de las personas que se ocupaban en ellas eran mujeres), fabricación de productos alimenticios; fabricación de maquinaria, aparatos y otros artículos eléctricos o electrónicos; fabricación de artículos menudos de palma; y fabricación de

⁵⁵ *Íbidem*, p. 180.

⁵⁶ DE RIZ, Lilitiana, *et. al.* La Mujer y el Trabajo en México. Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1986. p. 29- 31.

calzado. En esas cinco actividades se concentró el 61% de la población económicamente activa femenina del sector.

“En el caso de industrias modernas (transistores, por ejemplo) encontramos una alta proporción de fuerza de trabajo femenina. La proporción de mujeres en los grupos de menores ingresos resultó siempre mayor que la de los hombres”.⁵⁷

Otro aspecto importante fue el trabajo a destajo. Se observó que la proporción de trabajadores a destajo con respecto al total de obreros fue de las más altas en los grupos industriales en los que se concentraba la mujer. En este caso, las mujeres solían resultar perjudicadas por su doble condición de obreras y amas de casa, que les impedía trabajar horas extras o cumplir con horarios nocturnos (prohibidos por la ley).

El sector servicios es el que captaba la mayor proporción de la mano de obra femenina: 43%. Las tareas predominantes desempeñadas por las mujeres en este sector constituyeron una prolongación de la actividad doméstica. Las mujeres continuaron reproduciendo fuerza de trabajo como educadoras, enfermeras, o en tareas propias del hogar como son el aseo y la limpieza. La mayor concentración de la fuerza de trabajo femenina se dio en este sector en el servicio doméstico en casas particulares (46.2 %). Se trató de un mercado básicamente femenino (90.3 % de los trabajadores eran mujeres).

En el sector comercio, es de suponer, que estas fueron realizadas en su mayoría de manera no excluyente con las tareas del hogar. En ese sector encontramos que un 11% de las mujeres eran patronas, empresarias o empleadoras; 28 % trabajaba por cuenta propia; 11% eran trabajadoras familiares no remuneradas.

“El 73% de la población económicamente activa femenina en el gobierno se desempeñaba como personal administrativo; solo un 4.2% lo hacían como

⁵⁷ *Íbidem*, p. 36- 40.

funcionarios superiores y directivos; y un 9.3 % trabajaban como profesionales o técnicos”.⁵⁸

La Población Económicamente activa femenina representaba el 19.0 % de la Población Económicamente Activa total.

En 1970 la reforma de la Ley Federal del Trabajo mantuvo el sentido proteccionista de la misma ley del año de 1960, pero solo para las mujeres embarazadas. Hasta 1974 el marido podía prohibir a su mujer que trabajara fuera del hogar porque él tenía la obligación de sostener económicamente el hogar, y ella sólo podía hacerlo si no descuidaba su casa e hijos.

“Las actividades en las que se empleaban la mayor parte de las mujeres pertenecen al sector terciario: la industria textil, de vestido, alimenticia y electrónica; sin embargo, en los últimos años se percibió una creciente participación en los sectores de la economía informal y en el subempleo”.⁵⁹

2.2.10 Década de los ochentas y noventas

Durante la década de los años ochenta, con el agravamiento de la crisis económica, hubo necesidad de adaptar el consumo familiar a los recursos disponibles.

En los años noventas, ante la reducción del empleo en el sector formal de la economía, las mujeres dirigieron sus esfuerzos a la creación de sus propios trabajos, situación que llevó a la proliferación de negocios informales en el pequeño comercio y en los servicios. Esto también fué en parte atribuido a la creencia de que las actividades realizadas por cuenta propia eran más compatibles con el desempeño de las tareas domésticas y la crianza de los hijos.

⁵⁸ *Íbidem*. P. 43- 49

⁵⁹ TUÑÓN, Julia. *op. cit.* p.180

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA POR EDAD SEGÚN SEXO %⁶⁰

12-14 años			
Periodo	Mujeres	Hombres	Total
1995	3.2	3.6	3.5
1996	2.8	3.3	3.1
1997	2.6	3.2	3.0
1998	2.9	3.3	3.1
1999	2.8	3.4	3.2
2000	2.3	2.7	2.6
15-19 años			
Periodo	Mujeres	Hombres	Total
1995	12.7	12.3	12.5
1996	11.9	12.3	12.2
1997	12.5	11.5	11.9
1998	11.7	11.5	11.6
1999	11.2	11.1	11.1
2000	11.5	11.1	11.3
20-24 años			
Periodo	Mujeres	Hombres	Total
1995	16.5	15.2	15.6
1996	16.5	14.5	15.1
1997	14.8	14.1	14.3
1998	15.5	14.1	14.5
1999	15.1	13.1	13.7
2000	14.5	13.2	13.7
25-29 años			
Periodo	Mujeres	Hombres	Total
1995	14.6	12.9	13.5
1996	14.2	13.2	13.6
1997	14.4	13.3	13.7
1998	14.0	13.2	13.4
1999	14.1	13.6	14.0
2000	14.3	13.2	13.5
30-34 años			
Periodo	Mujeres	Hombres	Total
1995	12.8	11.8	12.1
1996	13.3	11.8	12.3
1997	12.3	11.5	11.7
1998	12.9	12.0	12.3
1999	12.8	12.0	12.3
2000	12.8	12.2	12.4
35-39 años			
Periodo	Mujeres	Hombres	Total
1995	11.5	10.8	11.0
1996	11.8	11.3	11.4
1997	12.6	11.1	11.6
1998	12.6	10.9	11.5
1999	12.4	10.8	11.3
2000	12.2	11.4	11.7

⁶⁰ [En línea]. Disponible: <http://dgcnesyp.inegi.org.mx/cgi-win/sisesim.exe/Consultar>. 10 de mayo de 2010. 0 8:05 p.m.

40-44 años			
Periodo	Mujeres	Hombres	Total
1995	8.6	8.8	8.7
1996	9.2	8.9	9.0
1997	9.4	9.0	9.1
1998	9.8	9.2	9.4
1999	10.2	9.6	9.8
2000	10.8	9.9	10.2
45-49 años			
Periodo	Mujeres	Hombres	Total
1995	7.0	7.0	7.0
1996	7.1	7.3	7.2
1997	7.4	7.3	7.3
1998	7.0	7.5	7.4
1999	7.0	7.5	7.3
2000	7.7	7.7	7.7
50-54 años			
Periodo	Mujeres	Hombres	Total
1995	4.5	5.9	5.4
1996	4.7	5.5	5.3
1997	5.1	6.3	5.9
1998	5.0	6.0	5.7
1999	5.4	6.2	5.9
2000	5.2	6.2	5.8
55-59 años			
Periodo	Mujeres	Hombres	Total
1995	3.3	4.2	3.9
1996	3.4	4.3	4.0
1997	3.4	4.5	4.1
1998	3.3	4.3	4.0
1999	3.6	4.8	4.4
2000	3.6	4.4	4.1
60-64 años			
Periodo	Mujeres	Hombres	Total
1995	2.3	3.2	2.9
1996	2.3	3.2	2.9
1997	2.6	3.4	3.2
1998	2.3	3.2	2.9
1999	2.3	3.4	3.0
2000	2.2	3.3	2.9
65 y más años			
Periodo	Mujeres	Hombres	Total
1995	3.0	4.3	3.9
1996	2.8	4.4	3.9
1997	2.9	4.8	4.2
1998	3.0	4.8	4.2
1999	3.1	4.5	4.0
2000	2.9	4.7	4.1

Unidad: Por cien

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática-Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Encuesta Nacional de Empleo, 1995
Encuesta Nacional de Empleo, 1996
Encuesta Nacional de Empleo, 1997
Encuesta Nacional de Empleo, 1998
Encuesta Nacional de Empleo, 1999
Encuesta Nacional de Empleo, 2000

POBLACION OCUPADA⁶¹

Cobertura: Nacional			
Periodo	Mujeres	Hombres	Total
1995	10 854 312	23 026 756	33 881 068
1996	11 458 849	23 767 187	35 226 036
1997	12 564 272	24 795 486	37 359 758
1998	13 038 381	25 620 381	38 658 762
1999	13 052 927	25 900 410	38 953 337
2000	13 490 915	26 011 240	39 502 155
2001	13 392 731	25 992 774	39 385 505
2002	13 918 836	26 383 158	40 301 994
2003	13 916 524	26 716 673	40 633 197
2004	14 948 987	27 357 076	42 306 063

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática-Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Encuesta Nacional de Empleo, 1995
 Encuesta Nacional de Empleo, 1996
 Encuesta Nacional de Empleo, 1997
 Encuesta Nacional de Empleo, 1998
 Encuesta Nacional de Empleo, 1999
 Encuesta Nacional de Empleo, 2000
 Encuesta Nacional de Empleo, 2001
 Encuesta Nacional de Empleo, 2002
 Encuesta Nacional de Empleo, 2003
 Encuesta Nacional de Empleo, 2004

Con estas estadísticas nos hemos percatado de la participación que las mujeres han tenido en las diferentes ramas laborales y se han ido abriendo camino hacia sectores que años atrás, eran considerados solo para ser realizadas por hombres.

Sin embargo, es bien sabido, que los censos no abarcan algunas de las modalidades de trabajo femenino, así por ejemplo, quedan inconclusas o ignoradas las estadísticas de las mujeres que hacen maquila, las que trabajan a domicilio, que es generalmente en la costura; y reciben un salario a destajo, mismas que carecen de seguridad social y demás prestaciones legales.

A pesar de la participación laboral que ha tenido la mujer en la sociedad a través de la historia y de que ha sido a veces, por contribuir a las aportaciones

⁶¹[En línea]. Disponible: <http://dgcnesyp.inegi.org.mx/cgi-win/sisesim.exe/Consultar>. 10 de mayo de 2010. 08:12 p.m.

domicilio, que es generalmente en la costura; y reciben un salario a destajo, mismas que carecen de seguridad social y demás prestaciones legales.

A pesar de la participación laboral que ha tenido la mujer en la sociedad a través de la historia y de que ha sido a veces, por contribuir a las aportaciones del hogar, durante muchas décadas se ha considerado de una manera muy marcada, que la mujer debe estar a cargo de la crianza de los hijos y a cargo del hogar familiar y el hombre debe ser quien aporte los ingresos para el sostenimiento de la familia.

Existen registros del INEGI, donde consta que las mujeres de todos los Estados de la República Mexicana han tenido participación en el sector laboral, cabe destacar que existen datos oficiales del INEGI de la participación de la mujer en el trabajo desde el año 1895.

- En las comunidades indígenas la mujer compartía con el hombre las funciones productivas básicas de la sociedad. La disolución de las estructuras comunitarias y su reemplazo por la familia patriarcal condujeron a la individualización progresiva del trabajo de la mujer, este quedó limitado en la esfera del hogar y la familia.

- Mientras que el hombre participa en el mundo de la producción, la mujer está confinada a la esfera doméstica.

- Las funciones de la mujer quedarían reducidas a tres campos principalmente:

- *La reproducción biológica

- *La educación y el cuidado de los hijos, enfermos y ancianos

- * La reproducción de la fuerza de trabajo consumida diariamente (tareas del hogar)

- Las tasas de participación por edades registradas en los censos de 1960 y 1970 indican que la actividad femenina es mayor en los grupos de

edades de 20 a 24 años, y que la tasa de participación es mayor entre las mujeres, viudas, divorciadas o separadas, que entre las casadas y convivientes.

- La decisión de incorporarse al mercado de trabajo, en el caso de la mujer, se ve influida por diversos factores como: estado civil, número de hijos y edad de los mismos, nivel de ingresos familiares, entre otros.

- Para las mujeres de bajos ingresos, la opción de ingresar al mercado de trabajo está ligada a una estrategia de sobrevivencia, ya que el salario que percibe es necesario para mantenerse y mantener a sus hijos como fuente principal, o bien, es requerido para completar el salario del marido. En los grupos de ingresos bajos es mayor el número de personas por familia que participan en la fuerza de trabajo, en comparación con los grupos de mayores ingresos.

A lo largo de la historia, las mujeres han colaborado en la mano de obra, han sido parte de diferentes actividades, algunas veces por necesidad, ya fuera para la manutención de su familia y otras veces por ser independientes, y así como éstas, podemos encontrar una razón para cada mujer trabajadora, pero las mujeres han luchado poco a poco para que su trabajo sea reconocido, aceptado y remunerado igual que el trabajo de los hombres, y que a pesar de que las leyes paulatinamente han ido incluyendo y regulando los derechos de las trabajadoras, hoy en día, sabemos que no todos los derechos son respetados por los patrones, quienes llegan a discriminar a las trabajadoras por el sólo hecho de ser mujer y con mayor razón si la mujer está en estado de gravidez.

CAPÍTULO 3

CONDICIONES JURÍDICAS DE LA MADRE TRABAJADORA

En este capítulo estudiaremos el marco jurídico de México que regula los servicios de las madres trabajadoras, así como su contratación, la estabilidad y lo que establecen algunos preceptos jurídicos.

Dentro de las leyes más importantes que regulan las relaciones que derivan del trabajo, es decir, las relaciones patrón-trabajador, está la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución es el máximo ordenamiento legal de nuestro país; por lo tanto, nada ni nadie debe pasar por alto el contenido de la misma, y por ende, también los artículos que hacen referencia a las condiciones, derechos y obligaciones tanto de y para las mujeres, deben respetarse y llevarse a cabo.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece la igualdad de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres.

Los derechos y obligaciones que les han sido otorgadas a las mujeres trabajadoras han sido conseguidas a lo largo de mucho tiempo, así, desde el año 1916, el Constituyente se preocupó por el trabajo de las mujeres y procuró para ellas, algunas medidas de protección, para cuidar a la mujer, como principal guía de los hijos y única procreadora para la preservación de la especie.

En el año 1962, a iniciativa del entonces Presidente de la República Adolfo López Mateos, se reformaron las fracciones II y III del artículo 123 constitucional, con el fin de proteger a los menores y a las mujeres.

Con la iniciativa se prohibía que las mujeres y los menores desempeñaran labores insalubres o peligrosas, que las mujeres realizaran trabajo nocturno.

Con respecto al tiempo extra, las mujeres no podían realizarlo, pero si llegaban a hacerlo, el patrón estaba obligado a pagarles un 200 por ciento más del salario que correspondiera a sus horas de trabajo.

Este derecho de las mujeres, afectó su contratación, ya que como es sabido desde años atrás y hasta la actualidad, los patrones a veces desplazan la mano de obra femenina porque debe otorgarle mayores beneficios bajo algunas circunstancias, como el embarazo.

Dentro de los artículos de la Constitución, encontramos los que regulan los derechos de los trabajadores, siendo los artículos 1°, 4°, 5° y 123, apartado "A", la base principal de donde emanan las disposiciones laborales aplicables a éstos.

Así, en el artículo 1°, la Constitución garantiza a todo individuo en el territorio mexicano, el goce de sus derechos y establece que la restricción de garantías, solo puede hacerse de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución y siempre debe intervenir alguna autoridad que tiene que actuar conforme a las leyes.

Muchas veces los patrones no respetan este artículo, ya que restringen los derechos de las mujeres.

El contenido del artículo 4° es de suma importancia ya que en él está el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

De su texto se desprende:

*Que la procreación es un derecho tanto para los hombres como para las mujeres, ya que la familia se sustenta en la procreación, y es indispensable para la perduración de la especie y debe haber marco jurídico legal que proteja la maternidad.

Toda la población, tiene derecho a la procreación, decidir cuántos hijos quieren, el tiempo de espaciamiento entre uno y otro, pero con estos derechos surgen también obligaciones, ya que como los padres deben brindarles a sus hijos algunas cosas materiales necesarias para su bienestar, como ropa, calzado, vivienda y también procurar el esparcimiento educación, deportes, convivencia con sus padres, familiares y amigos, entre otros. Para que los padres puedan proporcionar todo esto a sus hijos, necesitan tener ingresos, y el medio para obtenerlos es el trabajo, entonces aquí, el gobierno tiene la obligación de proporcionar los medios necesarios para que los padres tengan un trabajo.

*En el segundo párrafo se establece que “Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos”. Y por lo tanto, cualquier estimación o condición que vaya en detrimento de esta disposición, será ilícita y por lo tanto, también será nula.

La igualdad que se expresa en este artículo es jurídica y no podría ser de otra manera, ya que físicamente los hombres y las mujeres no son iguales, pero esto no quiere decir que mentalmente, o intelectualmente, no lo sean, es decir, que ambos, pueden desarrollar el mismo nivel de inteligencia y de habilidades.

También debemos tomar en cuenta que los tiempos han cambiado y la tecnología ha avanzado, entonces los trabajos que antes eran exclusivos para los hombres porque requerían un gran esfuerzo físico, en la actualidad son trabajos que se realizan con máquinas, las cuales pueden ser operadas por hombres o por mujeres.

El principio de igualdad tiene como finalidad la protección, organización y desarrollo de la familia.

Del artículo 5º, se desprende que:

Toda persona puede dedicarse al ejercicio de la profesión, comercio o industria que mejor le parezca, siempre y cuando sean lícitos y no contravengan

la ley, y en algunos casos, como el desempeño de algunas profesiones, deberán cumplir con los requisitos que les soliciten, según las leyes de cada Estado, tales como el título profesional, pero fuera de éstos, cualquier persona tiene derecho de ocupar el puesto o vacante que desee y sin ser obligado a prestar sus servicios en un empleo que no sea de su agrado o que no esté dispuesto a desempeñar y la ley también le otorga el derecho a obtener una retribución por el desarrollo del trabajo al que se dedique. Esto incluye a las mujeres embarazadas, siempre y cuando no lleve a cabo sus labores en lugares inseguros para ella o para el producto del embarazo.

El artículo 123 es el fundamento constitucional de la Ley Federal del Trabajo, la cual contiene todos los derechos y obligaciones de los empleados, patrones y autoridades del trabajo.

El artículo 123 establece el derecho al trabajo digno, el cual debe ser promovido y creado por el gobierno, expresa también que el Congreso de la Unión debe expedir leyes sobre el trabajo, para regular el contrato de trabajo, el cual debe contener las condiciones de trabajo establecidas en las fracciones del mismo artículo, tales como duración de la jornada máxima de trabajo, día de descanso, igualdad de salarios en trabajos iguales, horas extraordinarias, capacitación y adiestramiento, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, higiene y seguridad en el lugar de trabajo, indemnización en caso de despido injustificado y los trabajos que no pueden realizar las mujeres durante el embarazo y las prestaciones a las que ellas tienen derecho.

De acuerdo con las disposiciones constitucionales, las únicas diferencias de trato corresponden a las mujeres durante el embarazo, ya que se trata de proteger a la salud de la madre y del futuro niño o niña.

3.2 Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo reglamenta el artículo 123, apartado “A” de la Constitución. Se trata de una ley federal porque sus normas son disposiciones básicas aplicables a las relaciones de trabajo en todo el territorio mexicano y en su título Quinto se avoca a la regulación del trabajo de las mujeres.

En 1917 la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 133, estableció que no podían hacerse distinciones entre los trabajadores por motivos de sexo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 incluyó un capítulo especial referente al trabajo de las mujeres, en el que mantuvo las prohibiciones establecidas en la Carta Magna de 1917 y agregó la de laborar en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato. Respecto a la de ejecutar trabajos insalubres o peligrosos, dispuso que la prohibición no se refería a quienes tuvieran cargos directivos, poseyeran un grado universitario o técnico o los conocimientos o la experiencia necesaria; y, específicamente las insalubres podían realizarse salvo cuando a juicio de la autoridad competente se hubieran tomado todas las medidas e instalado todos los aparatos para la debida protección de la salud. Se impuso como sanción a la violación del precepto que prohibía la jornada extraordinaria el pago de una cantidad equivalente a 200% más del salario correspondiente a la jornada normal.

La Ley Federal del Trabajo, reitera en su artículo 4° que “No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos...”, esto como ya lo habíamos visto anteriormente, también está señalado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Esto quiere decir que las mujeres pueden desempeñar cualquiera de los cargos o trabajos que deseen, el único impedimento que podrían tener para esto, sería el no contar con la preparación necesaria, con lo cual afirmamos que no solo pueden emplearse como maestras, enfermeras, etcétera, es decir, que

no deben apegarse a los empleos que la sociedad ha asignado como tradicionales de la mujer, porque la ley no señala ni distingue “actividades tradicionales” o “no tradicionales”, solo existe la clasificación nacional de ocupaciones, la que tampoco determina actividades “exclusivamente femeninas” o “masculinas”.

Ha sido comprobado científicamente que el sexo no indica la capacidad intelectual o material, aunque si existe la predisposición para realizar algunas tareas por los hombres o las mujeres, lo que obedece generalmente a algunas circunstancias como:

- ❑ Por costumbre se dedican a las actividades que sus familias les imponen, o aquellas que les permiten sus padres. También lo hacen por tradición familiar o por continuar tareas de interés para el negocio o la empresa familiar.
- ❑ Por prejuicios sociales que catalogan “actividades no bien vistas para la mujer”, o cuando creen que perturban sus funciones maternas
- ❑ Por la desigualdad en las oportunidades en la educación y formación para el trabajo. Esta circunstancia obliga a grupos de mujeres a desempeñar las actividades aprendidas y ejercidas dentro de sus casas; propias de las amas de casa, como son: coser, cocinar, asear, cuidar enfermos y atender niños.
- ❑ Las preferencias o gustos por actividades pueden ser causa de la educación, de ejemplos familiares o costumbres de las localidades.
- ❑ La falta de información sobre las posibilidades de capacitación limita las oportunidades de trabajo.

Cuando la mujer no tiene posibilidades de estudiar, capacitarse o prepararse en cualquier oficio o rama de la ciencia o de la tecnología, en las mismas condiciones o términos que los varones, se coloca en desventaja frente a éstos y su preparación reduce su oportunidad para elegir trabajo y para ser seleccionada en los puestos de trabajo.

3.2.1 Condiciones de trabajo

Dentro de la Ley Federal del Trabajo, el título correspondiente a las condiciones de trabajo es el TERCERO y contempla lo concerniente a jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario y participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Las condiciones de trabajo son contempladas en la Ley Federal del Trabajo y el artículo 56 señala que éstas no deben ser inferiores a las establecidas en la ley y deben corresponder condiciones iguales para trabajos iguales sin hacer distinciones por ningún motivo.

Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, como lo establece el artículo 24, mientras que el artículo 25 señala los requisitos que debe contener dicho escrito, como: datos generales del patrón y del trabajador, especificar si la relación de trabajo es por obra, tiempo determinado o indeterminado, tipo de servicios que se prestan, lugar de trabajo, duración de la jornada, monto, forma, lugar y día del pago del salario, días de descanso y vacaciones. El hecho de que falte el mencionado escrito, es imputable al patrón, y por lo tanto, no implica que el trabajador quede excluido de disfrutar de los derechos y servicios derivados de la relación laboral.

Las condiciones de trabajo pueden ser modificadas a petición del trabajador, cuando el salario no sea remunerador o la jornada de trabajo sea excesiva, o a petición tanto del patrón como del trabajador, cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

Para Mario de la Cueva las condiciones de trabajo son: “las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinen las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”⁶²

⁶² CUEVA, Mario de la. *op. cit.* p. 266.

Para obtener estas condiciones, los trabajadores han librado importantes luchas obreras con el objetivo de asegurar un ingreso que repercuta directamente sobre su vida, salud y familia, así como mejores condiciones que les permitan un nivel de vida decoroso.

El artículo 164 de la ley Federal del Trabajo establece: “Las mujeres disfrutarán de los mismo derechos y obligaciones que los hombres”, y por lo tanto a continuación mencionamos las condiciones que deben gozar los trabajadores.

3.2.1.1 Jornada de trabajo

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo menciona que: “Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Esta es una de las condiciones primordiales, ya que la realización de cualquier trabajo en exceso, afecta en gran medida al cuerpo humano en distintas maneras.

“Generalmente los patrones buscan obtener una mayor producción en el trabajo a cambio de una mínima remuneración para el trabajador, por esto los trabajadores siempre han buscado la reducción de la jornada de trabajo.

La necesidad de limitar la jornada de trabajo atiende a diversos aspectos, médicos, psicológicos, económicos y sociales, y no solamente al supuesto capricho de los trabajadores en reducirla.

Desde el punto de vista médico, una jornada de trabajo prolongada, disminuye la capacidad del trabajador, produce cansancio y agotamiento que pueden repercutir en situaciones graves como son los accidentes de trabajo, que en última instancia, también perjudican al patrón.

En torno al aspecto psicológico, es evidente que la prolongación de la jornada acumula fatigas, que pueden a la postre, causar disturbios emocionales al trabajador, con la consecuente disminución de la productividad.

Económicamente una jornada de trabajo excesiva, repercute en la disminución de la productividad al no laborar el trabajador en plenitud de sus facultades.

“Socialmente, la jornada de trabajo exagerada impide al trabajador desenvolverse, convivir con el medio social que lo rodea”.⁶³

Los patrones deben tomar en cuenta que la maternidad no es una enfermedad, pero durante este tiempo, ocurren en el cuerpo de las futuras madres, una serie de cambios y adaptaciones que pueden ser motivo de algunas molestias.

“Por una parte, durante el embarazo los niveles hormonales son muy diferentes de los habituales, ya que las hormonas sexuales –estrógenos y progesterona – intervienen activamente en el mantenimiento de la gestación. Y como tales hormonas llegan a todo el organismo, pueden dar lugar a modificaciones funcionales en ciertos aparatos y tejidos, que probablemente se manifiesten con ciertos trastornos.

Por otra parte, el desarrollo del feto y el progresivo aumento del tamaño del útero que lo acoge también puede comportar algún trastorno: se altera la estética y el equilibrio corporal, resultan comprimidos los órganos digestivos abdominales y la vejiga urinaria, etc.

No todas las mujeres sufren molestias durante el embarazo, unas experimentan determinados trastornos; otras, unos diferentes”.⁶⁴

Dentro de los cambios que pueden manifestarse son: Astenia, se denomina así a la sensación de cansancio, fatiga o pérdida de fuerzas que

⁶³ DÁVALOS, José. *op. cit.* p.185- 186.

⁶⁴ FERRÉ MARTÍ, José María. Programa de Formación de Padres, El Embarazo y El Bebé, T.I, Ediciones Culturales Internacionales, S.A de C.V, España, 2000, p. 240.

suele presentarse con especial intensidad en los primeros meses de embarazo, mareos, desmayos, náuseas, vómitos, congestión nasal y frecuentes deseos de orinar, cambio de postura y dolor de espalda, sumándole a todo ello, el aumento de peso, que aumenta los esfuerzos.

La Ley mencionada, también establece en el artículo 59, que “El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente” y establece también los diversos tipos de jornada a los cuales pueden sujetarse las relaciones de trabajo.

Aunque la ley marca los límites de la jornada, los patrones siempre quieren obtener mayores beneficios, pretendiendo en ocasiones explotar a sus trabajadores con jornadas que exceden los máximos legales, y lamentablemente, la mayoría de las veces, los trabajadores se ven obligados a realizar el trabajo exigido y cumplir con las jornadas que el patrón establece.

3.2.1.1.1 Tipos de jornada

En la ley se establecen diversos tipos de jornadas:

El artículo 60 menciona los siguientes:

- Jornada diurna.- Comprende entre las 6: 00 y las 20:00 horas;
- Jornada nocturna.- Comprende entre las 20:00 y las 6:00 horas;
- Jornada mixta.- Comprende periodos de tiempo de las dos anteriores, sin que exceda de tres horas y media del periodo nocturno, pues de lo contrario se reputará como jornada nocturna.

La duración de la jornada la establece el artículo 61, diciendo que la duración de la jornada diurna será de ocho horas, siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta.

El problema de la duración de la jornada no puede ser de manera general para todos los trabajadores ya que hay diversos tipos de trabajos y dentro de ellos, hay los que requieren un mayor esfuerzo intelectual y los que precisan una mayor actividad física.

La limitación de las horas de trabajo, permite que los trabajadores tengan un descanso, lo que repercute en beneficio de la empresa, ya que un excesivo horario de trabajo, provoca que la integridad tanto mental como física del trabajador se vea disminuida, lo que puede provocar accidentes dentro del trabajo.

La diferencia de horas trabajadas en las diversas jornadas tiene una explicación: “La limitación de la jornada toma en cuenta el desgaste del individuo, atiende, por tanto, el momento en que se lleva a cabo la prestación de los servicios. Una persona que labora durante el día tiene mayor posibilidad de recuperación por la noche y puede laborar más horas. El trabajador nocturno, sufre un mayor desgaste y, por tanto, debe ser empleado menos horas para que pueda recuperar sus fuerzas durante el día”.⁶⁵

Así mismo, la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, señala que, “el establecimiento de la jornada máxima de trabajo tiene como finalidad fundamental proteger la salud y la vida del trabajador, pues la experiencia y los estudios realizados desde el siglo pasado demuestran que después de ocho horas de trabajo, la atención del hombre disminuye, lo que es causa de un mayor número de accidentes; por otra parte, el trabajo excesivo afecta la salud del trabajador y precipita su invalidez y, aún la muerte”⁶⁶

⁶⁵ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985, p. 185.

⁶⁶ [En línea]. Disponible:

Durante muchos años. La duración de la jornada tomó en cuenta el sexo, prohibiéndose a las mujeres el trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales después de las diez de la noche, lo cual, lejos de producir el beneficio deseado, motivó su explotación.

Jornada extraordinaria

La declaración de los derechos sociales de 1917 consideró que era preciso delimitar el trabajo de las mujeres para que éstas conservaran su vigor físico, a fin de que estuvieran en óptimas condiciones para la maternidad; con todo esto se defendió a la familia, sus buenas costumbres y moralidad.

La Ley Federal del Trabajo señala que hombres y mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones, excepto las modalidades que se consagran en relación con la protección de la maternidad. Respecto al trabajo extraordinario de las mujeres, el artículo 166 determina:

“Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias”.

El artículo 65 dice: “En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males”.

El pago por trabajar estas horas, se regula en el artículo 67 y dice que serán retribuidas con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

El artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo hace mención de las horas extraordinarias: "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas extraordinarias ni de tres veces en una semana". Y el artículo 68 del mismo ordenamiento dice que los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en su Capítulo II del Título Tercero. Habla también de que si la prolongación del tiempo extraordinario excede de nueve horas a la semana, el patrón estará obligado a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

En el artículo 123, apartado "A", fracción XI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fija el pago de las horas extras en un cien por ciento más de las horas normales.

Además de limitar la jornada de trabajo, los trabajadores deben disfrutar un descanso de media hora, por lo menos, durante la jornada continua, esto lo establece el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo.

La jornada continua no está definida por la Ley, solo es mencionada en el artículo 63 para referirse al descanso y a continuación anexaremos una jurisprudencia acerca de la jornada continua:

JORNADA CONTINUA, MEDIA HORA DE DESCANSO CUANDO EL TRABAJADOR NO SALE DEL CENTRO DE TRABAJO DURANTE LA.-

De acuerdo con lo previsto por el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 "Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos", por lo que si en un juicio laboral el patrón no acredita como le corresponda, que los trabajadores salgan de su centro de trabajo durante el tiempo de descanso, resulta procedente condenar a la empresa demandada al pago de la media hora reclamada, puesto que la misma debe computarse como tiempo a disponibilidad del patrón.

Séptima Época:

Amparo directo 3351/78.-Severiano García y otros.-1o. de octubre de 1979.-Unanimidad de cuatro votos.-Ponente: Alfonso López Aparicio.

Amparo directo 2898/81.-Juan A. Arriaga Espinosa y otros.-3 de agosto de 1981.-Unanimidad de cuatro votos.-Ponente: Julio Sánchez Vargas

Amparo directo 2670/81.-José Luis Hernández Díaz y otros.-10 de agosto de 1981.-Cinco votos.-Ponente: David Franco Rodríguez.

Amparo directo 2683/81.-Norberto Ibarra Chacón y otros.-10 de agosto de 1981.-Cinco votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 2666/81.-José Elías Quiroz Muñoz y otros.-12 de agosto de 1981.-Unanimidad de cuatro votos.-Ponente: Alfonso López Aparicio.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, página 172, Cuarta Sala, tesis 262. **Registro No.** 915431, **Localización:** Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN, Página: 237, Tesis: 294, Jurisprudencia, Materia(s): laboral

Por lo que podemos entender que se refiere a la jornada en la que comprende desde que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios, hasta que concluyan sus horas de trabajo, sin salir del centro de trabajo.

3.2.1.2 Descansos de los trabajadores.

Descanso semanal

Además del descanso que deben tener durante la jornada, también tienen derecho al descanso semanal, el cual establece la ley en el Título Tercero, Capítulo III el cual, en el artículo 69 dice: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro", y el artículo 71 establece que el día de descanso será preferentemente el día domingo, y los trabajadores que presten sus servicios en ese día, tendrán derecho a percibir una prima adicional del 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

El artículo 74 señala los días de descanso, pero a pesar de esta disposición, debe considerarse que las empresas pueden requerir los servicios de algunos trabajadores en esos días, para tal caso, el artículo 73 dispone que a los trabajadores que presten sus servicios en días de descanso, el patrón está obligado a pagarles, independientemente del salario que les corresponda por el descanso, un salario doble por los servicios, puesto que no están obligados a trabajar esos días. Ésta disposición puede ser buena para la economía de los trabajadores, pero no para su salud física y mental.

Algunos autores atribuyen la imposición de descansar los días domingos a un origen religioso ya que la Iglesia Católica, desde la Edad Media, luchó por establecer este día como de descanso en todas partes, lo cual se logró en varias regiones, a pesar de que no estaba reglamentado por la Ley, la autoridad y reconocimiento de la iglesia, hizo que se respetara esta disposición. Estos días, constituyen una necesidad para los trabajadores, para reponer energías y participar en momentos de esparcimientos familiares y sociales.

3.2.1.3 Vacaciones

Las vacaciones, al igual que cualquier otro tipo de descanso, pretenden que el trabajador se relaje física y mentalmente, recupere las energías perdidas y sobre todo, que aligere la tensión que acumulan durante los días de trabajo.

Las vacaciones se entienden como la interrupción lícita del trabajo por el tiempo que autoriza la ley.

“Para el trabajador es indispensable que una vez por año tengan un descanso más o menos prolongado para la conservación de su salud y la obtención de

nuevas fuerzas físicas y morales, sin que tenga que restringir su nivel de vida normal durante ese lapso”⁶⁷

Diversos doctrinarios, coinciden en que las vacaciones constituyen una necesidad y no solo un mero capricho para los trabajadores, otra opinión es la señalada por De Litala Luigi, “el hombre no puede estar sometido permanentemente al trabajo sin un periodo, aunque sea de pocos días, de interrupción, que le consienta descansar y proveer a las exigencias personales y familiares”⁶⁸

Esas son algunas de las razones por las que los patrones deben permitir que los trabajadores tengan disfrute de días de vacaciones, de acuerdo con el tiempo que tengan laborando, y en la Ley Federal del Trabajo están reguladas en el artículo 76 que dice que los trabajadores deberán disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas, de acuerdo con el tiempo de servicios que tengan, a los trabajadores con más de un año de servicios, les corresponde un periodo mínimo de seis días laborables, y cada año aumentarán en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, pero después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumenta en dos días por cada cinco años de servicios.

Las vacaciones deben ser pagadas con una prima que no debe ser menor del 25% sobre los salarios que les corresponden durante este periodo.

Los días de vacaciones que le correspondan a cada trabajador deben ser pagados por el patrón, ya que si bien, las vacaciones dan nuevas fuerzas y energías a los trabajadores y es el mayor beneficio que logran obtener, también es cierto, que estas nuevas fuerzas serán utilizadas para desarrollar el trabajo que sea requerido por el patrón y será bien cumplido y, entonces el patrón también logra mayores beneficios y esta es la razón por la cual se justifica que el patrón deba pagar los días de vacaciones, al respecto, la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores que presten servicios discontinuos o de

⁶⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op cit. p. 199

⁶⁸ DE LITALA, Luigi. El contrato de Trabajo, Editores López Etchegoyen, S.R.L. 1946. p. 259.

temporada, también tienen derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones, que debe ser proporcional al número de días trabajados en el año y no podrán ser recompensadas con remuneración, tal como lo establecen sus artículos 77 y 79.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados, lo cual fue una buena determinación, ya que de no haber considerado a los trabajadores que terminan su relación laboral antes de cumplir un año de prestar sus servicios para el mismo patrón, sería un motivo más para el abuso de los trabajadores.

El periodo dentro del cual deben ser otorgadas las vacaciones, es el señalado en el artículo 81 que lo marca dentro del periodo de seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, debiendo recibir los trabajadores de sus patrones, una constancia que contenga el periodo de vacaciones que les corresponde de acuerdo a su antigüedad, misma que también debe contener la constancia, y la fecha en que deberán disfrutar de su periodo vacacional.

Como conclusión de las vacaciones diremos que, las vacaciones deben ser otorgadas en días laborables sin contar sábados y domingos, deben ser pagadas por el patrón y todos los trabajadores tienen derecho a una prima vacacional de por lo menos el 25% de su salario, sin poder ser recompensadas con alguna remuneración.

3.2.1.4 Salario

El salario es una parte fundamental de la relación de trabajo, porque es la obligación que tiene el patrón de remunerar al trabajador por el esfuerzo físico o mental que presta, y en la vida cotidiana, el salario suele ser la principal

o la única fuente de ingresos que tiene los trabajadores para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

El artículo 83 dice las formas en que puede pagarse el salario, señalando que puede ser por unidad de obra, por comisión o aprecio alzado. Si se hace por unidad de obra, debe especificarse cuál es la naturaleza de la obra, cantidad y calidad del material, estado de la herramienta que el patrón proporcione y el tiempo que éstas estarán a disposición de los trabajadores y el patrón no puede exigir remuneración por el desgaste natural de las herramientas a causa del trabajo.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, cuando el salario sea por unidad de obra, el pago será tal, que para un trabajo normal en una jornada de ocho horas, resulte cuando menos, el monto del salario mínimo, todo esto se establece en los artículos 84 y 85 respectivamente, mientras que el artículo 86 contiene el principio de igualdad de salarios “ a trabajo igual, en puesto, jornada, condiciones y eficiencia iguales, debe corresponder salario igual”

El salario tiene normas protectoras contenidas dentro de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo y podemos señalar las siguientes:

- ❑ Debe ser remunerador, es decir, que debe ser proporcional a la calidad y al tiempo de trabajo.
- ❑ Debe ser equivalente al mínimo: De acuerdo al artículo 85 de la Ley Federal del trabajo, el salario no puede pactarse en una cantidad que sea inferior al mínimo, y en cambio, no hay tasa para determinar el máximo, la ley solo habla de salario máximo cuando se trata del pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo, participación de utilidades y prima de antigüedad.

- ❑ Debe ser suficiente: En el sentido de que el trabajo debe desarrollarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.
- ❑ Debe ser determinado o determinable: El trabajador debe saber el monto de su salario. La determinación puede ser precisa (salario por tiempo determinado) o variable (salario por unidad de obra o a destajo, por comisión, etc.)
- ❑ Debe cubrirse periódicamente: La Ley Federal del Trabajo, en los artículos 5° fracción VII y 88, establecen que para los obreros, el plazo para su pago no deberá exceder de una semana, y de quince días para los demás trabajadores
- ❑ Debe pagarse en moneda de curso legal: Tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123, fracción X y el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, disponen que el salario será pagado en moneda de curso legal, sin permitir que se haga a través de mercancías, vales o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Otras formas de protección del salario son:

- ❑ Irrenunciabilidad: Esto está contemplado en el artículo 123, Apartado "A" Fracción XXVIII, inciso c) de la Constitución y en el artículo 5°, fracción XVIII y artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo, donde se establece la irrenunciabilidad a percibir los salarios, es decir que la renuncia que pudiera hacer cualquier trabajador, carecerá de valor, al igual que cualquier cesión de los salarios que el trabajador haga a favor del patrón o de terceras personas. El patrón tiene la obligación a entregar el importe de los salarios directamente a sus trabajadores y no a cualquier otra persona, con la excepción de que el trabajador esté impedido para recibir su salario y designe a un apoderado para recibir los salarios.

- ❑ Descuentos: Están prohibidos los descuentos al salario, excepto en los casos señalados por el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo
- ❑ Multas: Es una prohibición sustentada en el artículo 107 al decir que: “Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto”.
- ❑ Inembargabilidad (Artículo 112): Los únicos casos en que pueden ser embargados los salarios de los trabajadores es en caso de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, lo cual debe ser decretado por la autoridad competente. Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.
- ❑ Preferencia(Artículo 113): Se otorga al salario el derecho de ser preferente a cualquier otro crédito, limitando esta preferencia a los salarios devengados durante el último año, así como las indemnizaciones debidas a los trabajadores. La preferencia se establece en relación con cualquier otro tipo de créditos, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón. Así mismo, el derecho de los trabajadores para su salario, no entra a concurso, quiebra, suspensión de pago o sucesión. Y la Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de salarios e indemnizaciones.
- ❑ Fallecimiento
“En caso de fallecimiento del trabajador, sus beneficiarios tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes, así como ejercitar las acciones que les correspondan o hubieren correspondido al trabajador, sin necesidad de juicio sucesorio, que acredite su relación con el autor de la sucesión”⁶⁹.

⁶⁹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. cit. p. 390

3.2.1.5 Estabilidad

La estabilidad en el empleo es un derecho que tienen los trabajadores, el cual fue una creación de la Asamblea Magna de 1917 sin tener precedente alguno en otras legislaciones, esta idea nació en Querétaro, pero no se sabe quien fue su autor y surgió como una idea destinada a dar seguridad a la mano obrera.

“Es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación”⁷⁰

Entonces podemos decir, en nuestras propias palabras, que la estabilidad en el empleo es el derecho de los trabajadores a tener una relación de trabajo, durante el tiempo que el trabajador decida o hasta el momento en que surja alguna causa legal para terminarla, ya sea por el patrón o por el trabajador.

Este es un derecho que nace desde el momento en que se inicia la relación de trabajo, a partir de ese momento, el patrón queda legalmente impedido para separar al trabajador o terminar el vínculo laboral sin las formalidades de ley y sin causa justificada; algunos autores consideran la estabilidad como un derecho de propiedad sobre una cosa inmaterial.

La finalidad de la estabilidad es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez, es la certeza del presente y del futuro.

La estabilidad es clasificada en dos tipos:

- Absoluta: Es aquella que tienen los trabajadores para permanecer en el empleo y disfrutar de las prestaciones inherentes al mismo. Es

⁷⁰ CUEVA, Mario de la. op. cit. p. 219

cuando se niega totalmente al patrón, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

- Relativa: Es aquella que autoriza al patrón, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización, es decir, que son las salvedades que la ley determina para la permanencia del trabajador en el empleo.

La estabilidad está regida por algunos principios como:

- ✦ “De dignidad: Si se admitiera el despido aun sin motivo, al trabajador se le privaría del derecho a ganar el sustento con su trabajo; perdería también el ingreso y el medio de subsistencia para él y su familia.
- ✦ De igualdad: Si se considera que por regla general el trabajador no tiene el poder económico del patrón, en principio lo hace vulnerable ante la voluntad de éste, por ello, en otra época aquél podía ser despedido por libre determinación patronal, sin que implicara responsabilidad del empleador. Entonces, para nivelar la posición del trabajador frente al empleador se instituyó la estabilidad del empleo por equidad.
- ✦ De libertad: En el sistema de estabilidad en el empleo, el trabajador es libre de renunciar o continuar en su trabajo, sin que se le pueda separar válidamente, a menos que sea por causa legal de rescisión imputable a él, por caso fortuito o fuerza mayor y, en general, por motivos que hagan imposible la relación de trabajo y no sean imputables a las partes, es decir, lo que técnicamente se denomina terminación del nexo laboral”.⁷¹

⁷¹ GARRIDO RAMÓN, Alena. Op. cit, p. 62.

3.2.1.6 Derecho de preferencia y Antigüedad

La Ley enmarca los derechos de preferencia y antigüedad en el Título Cuarto, Capítulo IV, en los artículos 154, 155, 156 y 159, los tres primeros fueron reformados por decreto de 27 de diciembre de 1974.

La finalidad del derecho de preferencia es que los trabajadores tengan el derecho de ingresar a trabajar a una empresa, el respeto de los escalafonarios y la promoción a un puesto superior, la ley tuvo que contemplar este tipo de protección a los trabajadores nacionales, debido a que años atrás, los mejores puestos o muchos de los puestos que tenía una empresa, eran ocupados por personas extranjeras, es decir, que se les daba la preferencia a éstas, lo cual hacía complicado que los hombres consiguieran obtener un puesto en alguna de esas empresas, y lo cual era aún más difícil de conseguir para una mujer.

Las condiciones para que surta el derecho de preferencia con respecto al nacimiento de una nueva relación de trabajo, son expresadas por el artículo 154 y son:

“Que no exista contrato colectivo de trabajo, o de existir, que no contenga la cláusula de admisión.

La Ley fija una condición complementaria: que haya igualdad de circunstancias entre los candidatos, ya que, de no ser así, el patrón podrá emplear al que por sus especiales cualidades le convenga más.

Los factores de preferencia que marca la ley, a partir de la reforma, son las siguientes:

- a) Nacionalidad mexicana.
- b) Servicios prestados satisfactoriamente, por mayor tiempo.
- c) El hecho de tener a su cargo una familia, y no tener otra fuente de ingreso económico.

d) El pertenecer a un sindicato.”⁷²

De acuerdo a la antigüedad que tengan los trabajadores, van surgiendo para ellos nuevos derechos:

Estabilidad en el empleo

Indemnización en caso de rescisión del contrato imputable al patrón.

Vacaciones

Constancia de servicios

Preferencia para los ascensos en vacantes definitivas o puestos de nueva creación

Inmunidad, después de veinte años, por faltas leves

Prima de antigüedad

Al respecto, la exposición de motivos de la Ley en vigor señaló “Los artículos 158 y siguientes reconocen el derecho de los trabajadores a que se determine su antigüedad en la empresa o establecimiento: el trabajo en la empresa, cuando se prolonga durante varios años, es fuente de derechos para el trabajador, pues sería injusto que quien le ha entregado su vida o parte de ella, quince, veinte o más años, pudiera verse obligado, por causas ajenas a su voluntad, a buscar nueva ocupación con los inconvenientes que ello implica”.

3.2.1.7 Participación en las utilidades

Para Mario de la Cueva, “la participación en las utilidades es el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes y servicios. La participación de los trabajadores en las utilidades es el reconocimiento constitucional del factor trabajo como uno de los elementos

⁷² DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 349.

integrantes de la realidad económica, en donde nace un derecho a participar en los resultados del proceso económico”.⁷³

Es un derecho de los trabajadores, parecida a un premio que se les otorga como resultado de un buen desempeño en su labor, pues hacen producir más a las empresas y, por consiguiente, tienen mayor participación.

Esta prestación tiene cuatro características fundamentales:

- ◆ Es económica.
- ◆ Está vinculada con el beneficio de la empresa.
- ◆ Es de naturaleza jurídico- laboral.
- ◆ Es variable.

En el apartado “B” del artículo 123 de la constitución, no hay reparto de utilidades, ya que el Estado no tiene ganancia.

El reparto se hace de acuerdo al porcentaje fijado por la Comisión Nacional de Reparto de Utilidades quién definirá anualmente el porcentaje de utilidad a repartirse, el cual no podrá ser menor del 10%.

Tienen derecho todos los trabajadores que laboren en forma personal y subordinada y perciban un salario, de conformidad con lo siguiente:

1. Los trabajadores de planta independientemente del número de días laborados durante el año.
2. Los trabajadores por obra o por tiempo determinado que hayan laborado cuando menos 60 días durante el año, ya sea en forma continua o discontinua. Cuando pasen a ser de planta, se sumará el tiempo laborado en ambas relaciones de trabajo.
3. Los ex trabajadores, que hayan laborado durante el año objeto del reparto, siempre que hayan cumplido con los requisitos antes señalados.

⁷³ CUEVA, Mario de la. op cit. p. 331.

Las utilidades a los trabajadores se determinan en lo individual repartiendo la mitad de las utilidades conforme a los días trabajados y la otra mitad de acuerdo al monto de los salarios percibidos.

La justificación para la repartición de utilidades es el hecho de que si los trabajadores aportan su fuerza de trabajo, es justo, que disfruten de un mínimo de la riqueza que generan.

El pago de la participación a los trabajadores, debe realizarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, según lo establecido por el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo.

3.2.1.8 Capacitación y adiestramiento

“Con fecha 4 de octubre de 1977 el Presidente José López Portillo presentó ante la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una Iniciativa de ley tendiente a promover el correspondiente proceso legislativo para adicionar la fracción XIII del apartado “A” del artículo 123 constitucional.

En la Exposición de Motivos contenida en la Iniciativa se destaca que la modificación de la tecnología es constante por lo que nuestra economía, carece de los medios para atender a ese fenómeno, sufre las consecuencias, dada la baja productividad que de ello deriva. Por otra parte se invoca que una adecuada formación profesional libera al trabajador del temor y la angustia que le impone el reconocimiento de su falta de adaptación a las innovaciones técnicas, y de los vicios derivados de los hábitos incorrectos en el trabajo.

Además se señala que resulta necesario legislar sobre la capacitación para beneficiar a los dos elementos básicos de la producción estableciendo, al mismo tiempo, una garantía social a favor de los trabajadores y un beneficio para los empresarios al permitirles obtener mejores niveles de calidad y un

aprovechamiento más adecuado de sus bienes en activo fijo.”⁷⁴ La Ley Federal del Trabajo regula la capacitación y adiestramiento del artículo 153- A, hasta el 153- X.

Este derecho beneficia a trabajadores y patronos, ya que al tener el personal capacitado, los patronos obtienen un mejor rendimiento de materia prima, buen manejo de maquinaria y un óptimo desempeño de las actividades, además de tener menores posibilidades de que ocurra algún accidente de trabajo dentro de sus instalaciones por mal manejo de las máquinas que pueda utilizar.

3.3 Trabajo nocturno, trabajo en lugares peligrosos e insalubres

La ley prohíbe el trabajo en labores insalubres, peligrosas, trabajo nocturno industrial, horas extraordinarias y en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche, a las mujeres cuando se ponga en peligro su salud o la del producto durante el embarazo o lactancia, sin afectar su salario, derechos o prestaciones, tal como lo señala el artículo 166.

Mientras que el artículo 167 nos dice lo que son las labores insalubres o peligrosas: “Son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto”

La prohibición de que las trabajadoras lleven a cabo sus labores en este tipo de circunstancias tiene como objetivo principal que no se altere el curso normal del embarazo y evitar que se pongan en peligro la salud de la madre y de su producto”.

⁷⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. *op. cit.* p. 313.

La mujer tiene derecho a la procreación, que es una función inherente a su naturaleza y a partir de la cual comienza la formación de una nueva familia, la cual es la base de la sociedad, por lo que no se le debe restringir ni obstaculizar que lleve a cabo esta función tan importante que le ha sido concedida, función que cuenta también con la protección del Seguro Social, lo cual será tratado en nuestro siguiente capítulo.

CAPÍTULO 4

MODIFICACIONES A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

En este último capítulo, una vez que hemos abordado otros aspectos relativos al tema que nos ocupa, haremos nuestras propuestas, las que consideramos como una posible solución a la frecuente limitación que las mujeres tienen para ser contratadas para trabajar.

Como es bien sabido, cada persona tenemos derechos y obligaciones, de los cuales, algunos los podemos recibir del patrón y otras del gobierno y es a éste a quien le corresponde brindar la seguridad social, a través de sus diferentes organismos, programas, institutos e instituciones a las que designe para llevar a cabo tales funciones y son llamados también seguros sociales.

La seguridad social tiene como fin proteger a los habitantes de cualquier contingencia, de enfermedades y accidentes, también en el caso de cesantía, desempleo, maternidad, incapacidad temporal y parcial, invalidez, vejez, nupcialidad, muerte, sobrevivencia y cualquier otro riesgo, así como de las cargas derivadas de la vida familiar y las necesidades de vivienda y recreación a que tiene derecho todo ser humano. Debe velar porque las personas que están en imposibilidad, sea temporal o permanente, de obtener un ingreso, puedan seguir satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles recursos financieros o determinados servicios.

Por otro lado, tenemos la previsión social, que es la protección que debe otorgar el patrón a cualquier persona con quien tenga una relación laboral, al ser los trabajadores susceptibles de sufrir riesgos de trabajo, accidentes y/o enfermedades que le quiten o mermen su capacidad de trabajo y por lo tanto, también de ganancia.

4.1 Seguro Social

“Resulta conveniente precisar que los sistemas de los seguros sociales- que tienden a la consecución de la anhelada seguridad social, como ahora lo conocemos-, tuvieron su cuna en Alemania...

Bismarck, en 1869, expide una primaria reglamentación para cuestiones de trabajo, protectora de la vida y de la salud de los operarios, con normas legales reguladoras del trabajo de las mujeres y de los menores.

El año de 1881, Bismarck establece para indudable beneficio de la clase trabajadora, un compendio de legislaciones que fueron la base para dar origen luego al “seguro social”. Creó luego en 1883, un régimen legal para el seguro de enfermedades; enseguida, en el año de 1884, decreta un régimen del seguro de accidentes laborales, para finalmente, en 1889, completar su aspiración al regular el seguro de vejez e invalidez”.⁷⁵

Él mismo fue quien adoptó medidas de prevención en beneficio de los operarios, resultando un significativo avance la creación obligatoria de condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, a fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales, pero fue hasta el año de 1911, cuando se completó el ciclo de una serie de legislaciones, promulgándose el Código de Seguros Sociales.

El ejemplo alemán pronto fue seguido por otros países como Austria, Hungría, Noruega, Suecia y España, entre ellos, dando lugar a la formación de las primeras leyes de protección relativas a los accidentes de trabajo. Aquí cabe destacar que en cada país se tomaban en cuenta las necesidades de su población para legislar sobre su propio seguro.

⁷⁵ RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. op. cit. p. 64, 65.

4.1.1 Seguro Social en México

En nuestro país, se formuló una idea de protección social ante los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, el retiro y el desempleo a partir del movimiento revolucionario que se sustentó de las demandas de diferentes grupos sociales.

Diversos investigadores de este tema coinciden en que la militancia obrera de principios del siglo XX fue agrupada en el programa político del Partido Liberal Mexicano en 1906, junto con el denominado Gran Circulo de Obreros Libres, que abogaba por una serie de reformas sociales que incluían las indemnizaciones por accidentes y un sistema de pensiones financiados por el patrón.

En virtud de ese activismo obrero, se aprobaron algunas leyes a nivel local, como en el estado de México en 1904 y en Nuevo León en el año de 1906, estas leyes abordaban principalmente los accidentes de trabajo.

Se dice que el movimiento obrero institucionalizó estas demandas en el texto de la Constitución de 1917, en distintas fracciones del Artículo 123 referidas a la previsión social.

Ya en la época post- constitucional, la llegada de Obregón a la presidencia de la República, marcó un paso fundamental, en la evolución de la idea de seguridad social que prevaleció en México. Supuso el pasar a la idea de un seguro federal, obligatorio y administrado por el Estado.

Obregón presentó al Congreso una iniciativa de ley del Seguro Obrero con un carácter federal y no local como venía sucediendo hasta ese entonces. El seguro Obrero, estaría constituido por indemnizaciones a los trabajadores, pensiones de retiro y un seguro de vida financiados en su totalidad por el patrón, a partir del pago de un impuesto sobre la nómina. No obstante, pese a la preocupación por el creciente activismo obrero, la propuesta no prosperó, en

medio de la oposición de los empresarios y sólo se recuperó más adelante, en 1928, pero el asesinato de Obregón interrumpió el proceso.

A partir de la creación del Partido Nacional Revolucionario (PNR) en 1929, por una coalición entre los obreros y otros segmentos, se fue fortaleciendo durante la década de los años 30, lo cual le permitió presionar para lograr la elaboración de la Ley del Seguro Social y, fue en ese mismo año, cuando se reformó la fracción XXIX del artículo 123, de la Constitución, para establecer el interés público en una ley del Seguro Social, el carácter obligatorio del mismo y con una cobertura de riesgo mayor en la que debería incluirse un seguro de invalidez, de vida, de cesación involuntaria y de enfermedades y accidentes.

Y fue finalmente en 1943, durante el gobierno de Ávila Camacho cuando se aprobó dicha ley y se puso en funcionamiento el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). El Seguro Social así creado, incluyó las pensiones por vejez, incapacidad y muerte; y también un sistema de indemnizaciones en el que el IMSS obtuvo la autoridad exclusiva para recolectar las cuotas patronales y distribuir las entre los trabajadores afectados o sus familias, sustituyendo a las compañías aseguradoras previamente existentes.

La Ley del Seguro Social rige al Instituto Mexicano del Seguro Social que nació en el año de 1943, en respuesta a las aspiraciones de la clase trabajadora.

4.1.2 Finalidad y características del seguros social

Actualmente, la Ley del Seguro Social señala en su artículo 2 que la seguridad social tiene como finalidad:

- Garantizar el derecho humano a la salud.

- La asistencia médica.
- La protección de los medios de subsistencia.
- Los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.
- El otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

Características del seguro social

El Seguro Social, constituye un procedimiento de cobertura de riesgos, generador de derechos individuales, el cual contiene diferentes características que son las siguientes:

a) Es un servicio público nacional tarifado. -Porque en la ley del Seguro Social se encuentran determinadas las tarifas que los sujetos activos están obligados a pagar, la base que toma el IMSS para el pago de las tarifas es el salario de los trabajadores.

b) La incorporación al seguro social es obligatoria.- Es obligatoria la inscripción de todas las personas sujetas a una relación de trabajo, con el único fin de garantizar la seguridad social a la clase trabajadora.

c) Los riesgos cubiertos son limitados .- El seguro social cubre determinados riesgos, sólo aquellos que se encuentren dentro de sus posibilidades para ser cubiertos. La ley es clara al establecer las prestaciones en especie y en dinero que puede cubrir en los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, guarderías y prestaciones sociales.

d) La cotización es tripartita.- Le corresponde al Estado, a los propios patrones y a los trabajadores inscritos, el hacer las aportaciones que permitan crear los instrumentos de servicio y económicos.

e) Genera derechos individuales.- El mecanismo fundamental en el sistema de los seguros sociales es crear derechos de naturaleza individual, de tal

manera que cada asegurado, sobre la base de las cotizaciones pagadas, va integrando un fondo, y de esta manera se integra una relación jurídica entre el Instituto y los asegurados en virtud de la cual éstos tienen derecho a reclamar.

f) Exige la existencia de una relación de trabajo.- La Ley del Seguro Social exigía que existiera una relación de trabajo para poder tener derecho a ingresar a este instituto.

g) Tiene pleno apoyo actuarial.- El Seguro Social adopta un sistema actuarial que permite, en base a cálculos matemáticos, y con apoyo en la ley, una previsión de las contingencias que han de atenderse, y una adecuada inversión de las reservas, calculadas de tal manera que se minimicen.

h) La Seguridad Social no persigue fines asistenciales.- El Seguro Social sólo otorga derechos a quienes han hecho las aportaciones adecuadas, pero no así a quienes sólo exhiben su estadio de necesidad como condición para obtener un servicio social.

i) El Seguro Social sólo funciona con una administración tripartita.- La administración del instituto queda a cargo de una Asamblea General integrada por diez representantes designados por el Ejecutivo Federal, diez representantes designados por las organizaciones patronales y diez representantes designados por las organizaciones de trabajadores, de ahí que todo está integrado de manera tripartita.

4.1.3 Regímenes del Seguro Social

“A efecto de cumplir con tal propósito, el Seguro Social comprende dos tipos de régimen:

A) EL RÉGIMEN OBLIGATORIO: es aquel que se financia con contribuciones provenientes de los patrones, el Estado y los propios trabajadores.

Cuenta con cinco **tipos de seguro**, que se establecen en el artículo 11 de la Ley del Seguro Social:

- ° Riesgos de trabajo
- ° Enfermedades y maternidad
- ° Invalidez y vida
- ° Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; y
- ° Guarderías y prestaciones sociales

Son **sujetos de aseguramiento** del régimen obligatorio:

- ° Los trabajadores
- ° Los miembros de sociedades cooperativas de producción; y
- ° Las personas que determine el Ejecutivo Federal mediante el Decreto respectivo.

En este régimen es necesario que los patrones se registren e inscriban a sus trabajadores en el Instituto y comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y demás datos, dentro de plazos no mayores a cinco días.

B) EL RÉGIMEN VOLUNTARIO: de forma voluntaria y mediante convenio con el Instituto, podrán ser sujetos de aseguramiento en este régimen, los trabajadores en industrias familiares y los independientes como profesionales, pequeños comerciantes, artesanos y demás trabajadores no asalariados, los trabajadores domésticos, los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; así mismo, los patrones (personas físicas) con trabajadores asegurados a su servicio y los trabajadores al servicio de las

administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidos o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.⁷⁶

Seguro de salud para la familia

En el artículo 240 de la misma ley, queda regulado este seguro dentro del régimen voluntario, mismo que dice: “Todas las familias en México tienen derecho a un seguro de salud para sus miembros y para este efecto, podrán celebrar con el Instituto Mexicano del Seguro Social convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del reglamento respectivo.

Los **sujetos de aseguramiento** amparados por este seguro son los mismos que se establecen en el artículo 84, que son quienes tienen derecho al seguro de enfermedades y maternidad.

MATERNIDAD:

La maternidad dentro **del régimen obligatorio**, la podemos encontrar en el artículo 11 de la Ley del Seguro Social, en la fracción II, que dice: El régimen obligatorio comprende los seguros de:

II. Enfermedades y maternidad

Sujetos amparados:

*El asegurado;

*El pensionado por: Incapacidad permanente total o parcial; invalidez; cesantía en edad avanzada y vejez, y viudez, orfandad o ascendencia;

⁷⁶ [En línea]. Disponible:http://transparencia.imss.gob.mx/Seguridad_Social/capitulo1.asp. 22 de septiembre de 2010. 06:04 p.m.

*La esposa (o) del asegurado (a) o, a falta de ésta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio.

* La esposa (o) del pensionado (a) por incapacidad permanente total o parcial, invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, a falta de la esposa, la concubina (o) con quien haya hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad.

*Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados.

*Los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica o discapacidad por deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen o hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional;

*Los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como los de los pensionados por incapacidad permanente, en los mismos casos y condiciones establecidos en el artículo 136;

*El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste, y

*El padre y la madre del pensionado por incapacidad permanente total o parcial, invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, si viven en el hogar de éste

*Los familiares que vivan con el asegurado y dependan económicamente de él.

Y esta rama del seguro de enfermedades y maternidad, es la más representativa, debido a que es la rama que más aglomera asegurados y sus derechohabientes, misma que queda amparada por disposición del artículo 84 de la Ley del Seguro Social, donde establece las personas que serán protegidas por este seguro y en el cual las trabajadoras quedan dentro de la fracción I, que se refiere al asegurado.

Este seguro es contemplado dentro del título segundo, en el capítulo IV, que aunque son eventos diferentes, son regulados en un mismo capítulo, decimos que son diferentes porque la enfermedad “es la alteración del estado fisiológico, es decir, normal, del cuerpo humano, y se caracteriza por la aparición de una serie de fenómenos típicos para cada enfermedad”⁷⁷, mientras que “la maternidad no es un estado patológico, sino la condición natural y necesaria de reproducción que permite la sobrevivencia del ser humano”⁷⁸.

Este es un punto de vista, que es compartido por otros doctrinarios en la materia, como lo podemos ver en un texto de Ángel Guillermo Ruiz Moreno quien expresa lo siguiente: “Esta rama del seguro de enfermedades y maternidad, contempla dos eventos completamente distintos entre sí, por lo que es posible afirmar que contiene dos ramos diferentes pero complementarios, pese a que su financiamiento es común: el ramo de enfermedades y maternidad. La operación conjunta de esta rama de seguro del régimen obligatorio, a la que tanto usuario accede en la operación cotidiana, se explica en la estrecha relación que guardan ambas entre sí, amén de que tiende en mayor proporción a afrontar contingencias de salud que del orden económico, puesto que cualquier asegurado corre el riesgo de enfermarse por causas no generadas en su trabajo cotidiano, así como una operaria o la cónyuge del asegurado afrontar el noble trance de la maternidad.

El ramo de maternidad extiende la protección a la mujer asegurada y a la beneficiaria, esposa o concubina del asegurado, que afronten el evento del embarazo y el alumbramiento, trance que no puede ser considerado de ningún modo equiparable a la enfermedad...”⁷⁹

⁷⁷ Escuela para mejores padres. Tomo VI, Panamericana formas e impresiones, Colombia, 1994, p. 102.

⁷⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. cit., p. 303.

⁷⁹ RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social, Porrúa, México 2000, p. 297.

Al respecto de este texto, estamos de acuerdo en que las enfermedades y maternidad son diferentes, por lo que no deben ser equiparadas, porque el embarazo, tiene un tiempo determinado de duración, es decir, que puede tener algunos días de diferencia entre un embarazo y otro y de una persona a otra, pero en general, todos los embarazos comprenden el tiempo de nueve meses, y una vez transcurrido éste, la madre solo requiere algunos días más para su recuperación y poder volver a realizar sus actividades, ya que la maternidad no merma en su salud ni en sus capacidades, mientras que la duración de una enfermedad varía de acuerdo al tipo de enfermedad que se presente y no se sabe con certidumbre en cuanto tiempo puede retomar sus labores un trabajador. Esto se puede ver en la legislación, ya que en ella se establecen reglas, condiciones, requisitos y prestaciones distintas para cada rama.

La Ley del Seguro Social otorga diversos beneficios en el ramo de la maternidad, a los cuales solo tiene acceso la trabajadora asegurada y, en su caso, la esposa o concubina del asegurado, de acuerdo a lo que disponen los artículos 94 y 95 de la ley mencionada.

Para poder recibir el subsidio en caso de maternidad, es necesario que un médico del IMSS prescriba a la trabajadora, una incapacidad por 42 días antes de la fecha estimada del parto y otra incapacidad por 42 días posteriores..

Deberá entregar a la trabajadora asegurada la “Copia Asegurado” y la “Copia Patrón del certificado de incapacidad; ésta última se deberá entregar en la empresa, ya que justifica la ausencia en el trabajo durante el periodo de incapacidad. La “Copia Asegurado” del certificado de incapacidad será el documento que deberá presentar en la ventanilla del banco para el cobro del subsidio.

El Instituto otorga prestaciones de diversa índole, como son prestaciones en especie y, prestaciones en dinero.

Prestaciones en especie:

- Asistencia gineco- obstétrica durante el embarazo, el alumbramiento y el pauperio.
- Ayuda en especie por seis meses para lactancia consistente en dotaciones periódicas de leche en polvo para el bebé.
- Canastilla que generalmente consiste en ropa para el recién nacido y accesorios adecuados.

Las trabajadoras aseguradas, tendrán derecho a recibir los tres beneficios mencionados, en cambio, la beneficiaria esposa o concubina solo tendrá derecho a recibir los dos primeros, ya que el referido a la canastilla, es un derecho exclusivo que tiene la trabajadora asegurada.

El disfrute de estas prestaciones inicia a partir del día en que los médicos del Instituto certifiquen el estado de embarazo, la cual debe señalar la fecha del probable parto, que servirá de base para el cómputo de las incapacidades de preparto y postparto.

Prestaciones en dinero: Solamente la trabajadora asegurada tendrá derecho a recibir estas prestaciones que son:

- Subsidio económico equivalente al 100% de su salario de cotización, durante 42 días anteriores y 42 días posteriores al alumbramiento, por incapacidad de pre y postparto, respectivamente.
- Descanso pre y postparto de 42 días cada uno, disfrutando del subsidio completo.
- Pago de subsidio preparto, se hará el ajuste económico respectivo dado que sólo los días que dure sin trabajar la embarazada, amparada por el certificado de incapacidad, serán subsidiados; de prolongarse el período de incapacidad preparto, el subsidio será pagado completo hasta los 42 días de ley, y a partir del día 43 hasta la fecha real del alumbramiento, se

podrá equiparar a continuación de incapacidad originada por enfermedad general.

- De tratarse de un embarazo de alto riesgo, que requiera reposo absoluto de la asegurada antes del inicio del periodo preparto, los certificados de incapacidad serán expedidos por el Instituto con pago de subsidios equiparables para ese efecto, como si se tratara de enfermedad general.

Para que las aseguradas tengan derecho a recibir los beneficios mencionados, deben cumplir con los requisitos que marca el artículo 102 de la Ley del Seguro Social, como son:

- Haber cubierto, por lo menos treinta cotizaciones semanales, durante los doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio.
- Que el embarazo sea certificado por el Instituto, así como la probable fecha del parto.
- No ejecutar ningún trabajo remunerado durante los periodos pre y postparto.

Como se ha insistido en el Capítulo anterior, la fracción I, se convierte en un obstáculo para la contratación de las mujeres embarazadas, cuando no tienen las cotizaciones requeridas, porque el gobierno deja todo el pago del subsidio a cargo del patrón, y considerando que muchas veces los patrones no quieren pagar o no pagan lo que les corresponde a los trabajadores por otras prestaciones e incluso omiten inscribirse al seguro, mucho menos quieren pagar la totalidad del subsidio y es entonces, cuando las mujeres en estado de gravidez, quedan desprotegidas por el gobierno en el ámbito laboral.

Al deslindarse el Estado de cualquier pago, no le da protección ni a los patrones ni a las trabajadoras, lo cual puede devenir en una situación poco favorable para ellas, y por ende, para sus dependientes.

En cuanto a la fracción II, se refiere al certificado que deberá expedir el Instituto para certificar el embarazo y la fecha probable del parto, y de no existir el certificado, no cobrará el subsidio, cuando menos el de preparto, aunque luego sí pueda gestionar el pago del subsidio postparto, siempre y cuando pueda demostrar el alumbramiento ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, obteniendo así, su respectivo certificado de incapacidad.

La fracción III es referente a la protección que está implícita en la prohibición de que la mujer tenga que realizar esfuerzos que puedan poner en peligro la salud tanto de la madre como la del producto.

Los patrones no quieren contratar una mujer embarazada que no tenga las cotizaciones necesarias para percibir el subsidio porque presupone que solamente quiere el trabajo para contar con su seguro de maternidad, pero también se debe considerar que actualmente las mujeres son trabajadoras, siendo o no madres y que así como existen las mujeres que a partir de su primer embarazo se convierten en responsables y cabeza de familia y algunas veces el único sustento para su hijo, necesitando entonces trabajar forzosamente, también hay trabajadoras que lo hacen por satisfacción personal.

Como lo hemos visto a lo largo de este trabajo, dentro de los grupos a quienes protege nuestra Constitución están los trabajadores, la familia y los niños, entre otros, pero especialmente en la fracción V del artículo 123 de la misma, menciona la protección que deben tener las trabajadoras durante el embarazo y el periodo de lactancia, el cual a la letra dice lo siguiente: “ 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 aproximada para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar sus hijos”.

Además de nuestra Carta Magna que ampara los derechos sociales, México se ha adherido a diversos convenios y se ha convertido en miembro de diferentes organizaciones, formando parte de la Organización de las Naciones Unidas a partir del 7 de noviembre de 1945 y quienes aceptaron la Declaración Universal de los Derechos Humanos y como tal, nuestro país debe procurar acatar lo establecido en ellos, y ahora en especial, nos referiremos al artículo 25 de la Declaración, que es el artículo que está relacionado con nuestro tema, el cual dice:

Artículo 25.

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

En su texto se encuentra la palabra *derecho*, siendo el Estado, el primero que debe respetarlos y procurarlos, al igual que el contenido del artículo 4° de nuestra Carta Magna, Artículo que fue un gran avance, en la legislación, hacia la igualdad de los derechos de la mujer, debido a la reforma de 1974 publicada en el Diario Oficial de la Federación del 31 de Diciembre de 1974, ya que es una de las garantías de igualdad que otorga nuestra Constitución, al mencionar en su contenido : Artículo 4°

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

“En la exposición de motivos de la reforma mencionada, se apuntó: “ la única diferencia que puede establecerse válidamente entre los derechos de la mujer y del varón, será aquella que se derive de la protección social de la

maternidad, preservando la salud de la mujer y del producto en los periodos de gestación y de lactancia".⁸⁰

El contenido de este artículo establece la igualdad para ambos sexos, pero en muchas ocasiones, tratándose de trabajo, la mujer tiende a ser más susceptible de ser rechazada, no ser aceptada para trabajar y aún más si está embarazada o en posibilidades de embarazarse. También es sabido, que cuando la mujer es casada, baja aún más su posibilidad de ser contratada, por estar más propensas a convertirse en madres, con esto los patrones desean evitarse las molestias y gastos que puedan ocasionarles los permisos a que la mujer tiene derecho por causa de maternidad, por lo tanto, aquí se observa la preferencia que tienen los varones a ser contratados antes que las mujeres.

Un aspecto que debe de ser aceptado, tanto por los patrones, como por toda la sociedad, es que el cuerpo de las mujeres es capaz de generar vida humana, lo que hace de ellas sujetos con capacidades temporalmente diferentes para trabajar durante el período de la gestación, el parto y la lactancia y que por lo tanto, deben tener algunos cuidados y medidas de seguridad para el desempeño de ciertas actividades que pueden dañar el producto del embarazo, y se encuentran propensas a adquirir malestares, deformaciones y enfermedades específicas.

El mismo artículo establece en sus últimos párrafos que:

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

Los ascendientes, tutores y custodios tienen el deber de preservar estos derechos. El Estado proveerá lo necesario para propiciar el respeto a la dignidad de la niñez y el ejercicio pleno de sus derechos.

Esto está a cargo directamente de los padres o tutores, pero no puede ser cumplido por una madre que no es contratada por cualquier patrón porque quiere evitar hacerle los pagos que tanto hemos venido mencionando, que es el

⁸⁰ DÁVALOS, José. Tópicos laborales, Segunda edición, Porrúa, México, 1998, p. 188.

subsidio en caso de embarazo y ella no cumple con las cotizaciones necesarias, lo cual se convierte en un gran obstáculo para el desarrollo físico, psicológico, económico y social de ella y de su prole.

El último párrafo del artículo dice: “El Estado otorgará facilidades a los particulares para que coadyuven al cumplimiento de los derechos de la niñez.

Este párrafo del artículo 4° podría ser una alternativa para incentivar la contratación de mano de obra femenina, a través de estímulos fiscales otorgados a quienes contraten mujeres que no cuenten con las cotizaciones necesarias para recibir el subsidio al que tienen derecho, mismo que el patrón pagaría en su totalidad, pero en cierta manera, ese gasto les sería de gran ayuda al momento de que paguen sus contribuciones al fisco, ya que se les podrían conceder algunos descuentos a través de la devolución de impuestos de importación a los exportadores, franquicias, subsidios, disminución de tasas impositivas, exención parcial o total de impuestos determinados.

Por su parte, el artículo 5 de nuestra Constitución Política se ocupa de la libertad de trabajo, en su primer párrafo cita lo siguiente: Artículo 5°: A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial...”

Este artículo establece la garantía de trabajo y sus limitaciones jurídicas.

Las restricciones a la contratación de mano de obra femenina pueden obedecer a la discriminación que enfrentan las mujeres en el mercado laboral y una posible explicación de este suceso, puede ser que, la contratación de éstas, conlleva mayores costos, como ha sido señalado en estudios sobre el tema, las leyes laborales dirigidas a proteger a la mujer en estado de gravidez y durante los primeros meses de vida del hijo, pueden actuar como obstáculos para su ingreso al mercado laboral. Pero el trabajo es un derecho, es la ocupación que libremente se puede elegir y ejercer, y lo que garantiza este

precepto es que una vez que sea elegida la ocupación, no habrá ningún impedimento para realizarla, siempre y cuando ésta sea lícita, con lo que notamos, que este artículo no menciona alguna limitación para que la mujer pueda laborar en lo que le acomode, ni tampoco establece algún precepto para ser discriminada de algunos empleos por el simple hecho de ser mujer, por estar casada, o por estar embarazada.

A pesar de que ninguna ley ni la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que las mujeres no pueden o no deben ser contratadas, es muy injusto y lamentable que las mujeres sean despedidas de su trabajo sólo por el hecho de estar embarazadas y es igual de lamentable que no se les brinde la oportunidad y el apoyo para ser contratadas y aunque la ley trata de protegerlas de cualquier abuso y sí sanciona este tipo de acciones, lo hace de una manera muy leve, al establecer en el artículo 955 de la Ley Federal del Trabajo: “ Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992” .

Esta es una penalidad que es muy difícil de aplicar porque es complicado comprobar que el patrón se negó a contratar a una persona por su estado de gravidez o que la despidió por el mismo motivo, lo cual favorece al patrón, y aunque esto se pudiera comprobar, consideramos que es una penalidad muy baja porque, suponiendo que una mujer que trabaja en el Distrito Federal se encuentra en cualquiera de los casos mencionados, le corresponden \$59.82 (cincuenta y nueve pesos y ochenta y dos centavos) diarios de salario mínimo general vigente por pertenecer al área geográfica “A”, si lo multiplicamos por la penalidad más alta, esto es, que el patrón debiera pagarle 155 veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal, el total a pagar sería \$9,272.1 (nueve mil doscientos setenta y dos pesos), lo cual es una multa muy baja, si consideramos las ganancias que las empresas obtienen.

Para el empresario que persigue maximizar su ganancia, es una práctica común evadir la legislación, o restringir la contratación de mano de obra femenina.

A todo esto, podemos decir que ninguna mujer debería encontrar obstáculos para contratarse en cualquier empleo para el que esté capacitada, así como no le deberían ser solicitados ciertos requisitos como los exámenes de no gravidez.

Mientras que el artículo 103 de la Ley del Seguro Social establece que el pago del subsidio, cuando la asegurada no cumple con las 30 cotizaciones semanales en los 12 meses anteriores a la fecha que debiera comenzar el pago del subsidio, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro.

Artículo 103. El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el artículo 101, exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecidos por esta Ley.

Cuando la asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del artículo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro.

Situación que no es conveniente para la economía del patrón ni para la situación laboral de las mujeres.

El contenido de los artículos mencionados acarrea dificultades para las mujeres que quieren trabajar, especialmente si están embarazadas, pero para disminuir esta situación consideramos que es necesario hacer cambios en la Ley del Seguro Social.

4.2 Razones para modificar la Ley del Seguro Social

Las razones por las que consideramos que deben hacerse modificaciones en la Ley del Seguro Social es porque:

- El patrón cree que es más conveniente contratar mano de obra de hombres que de mujeres, ya que durante el periodo del embarazo (pre y post parto), una mujer deja a un lado sus actividades laborales, lo cual no sucede con un hombre y si a esta razón le sumamos que la posible trabajadora no tiene las 30 cotizaciones que requiere la ley para el pago del subsidio, éste correrá a cargo del patrón totalmente, lo cual desmotiva a los patrones a la contratación de trabajadoras, o en dado caso, las contrata pero sin cumplir con el pago del subsidio, y con cualquiera de estas opciones se violan los derechos de las mujeres.
- Porque el Estado debe velar por el bienestar de sus habitantes y por la salud de cada uno de ellos, y por lo tanto, si una madre o futura madre no quiere ser contratada por el hecho de estar embarazada, desde ese momento ella está siendo afectada, al no poder tener la forma de conseguir dinero y cubrir sus necesidades que, también satisfacen algunas de las necesidades que hasta ese momento también son en beneficio del producto de su embarazo.
- Porque desde el primer momento de la gestación, el producto ya es sujeto de derechos, tales como el de la salud, la alimentación, que aunque no se pueden ejercer todavía directamente sobre él, si se pueden satisfacer a través de la madre, ya que es de ella de quien depende el bienestar del feto, no solo a través de la alimentación y atención médica de la madre, sino también a través de la actividad física que ella realice cotidianamente y el esfuerzo que requieran tales actividades, pero además de todo esto, ellos requieren de un ingreso económico para poder sustentarse y tener un nivel de vida decoroso.

El estado debe proteger la maternidad y amparar al hijo desde su concepción, garantizándole las condiciones necesarias para su integridad mental y física.

- Otra gran razón es que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se estipula que la ley protegerá la organización y el desarrollo de la familia, lo cual es de suma importancia porque se considera que la familia es la base de la sociedad, por lo que nacer, desarrollarse y vivir dentro de un buen ambiente familiar y social, es necesario para tener una sociedad con mejores personas.

El aspecto económico es importante en la vida diaria de cualquier persona porque es a través del dinero, que podemos satisfacer nuestras necesidades como vestido, alimentación calzado, realizamos pagos para obtener un objeto, un negocio, un producto, para pagar los servicios de una casa, los servicios que a diario necesitamos y utilizamos, es decir, que desde lo que es más indispensable para nosotros, lo podemos satisfacer a través del dinero que obtenemos a través de la remuneración del trabajo , con lo que podemos concluir que tener un trabajo remunerado es la mejor manera en que podemos satisfacer nuestras necesidades y las de nuestros dependientes económicos.

También se debe tomar en cuenta que en México, la incorporación masiva de las mujeres en el trabajo, coincide con el proceso de industrialización y el crecimiento de las ciudades, y aunque muchas mujeres se ocupan en aquellas actividades que están más relacionadas con su género, ya sea como maestras, enfermeras, trabajadoras domésticas, secretarias, costureras, también hay quienes han ido incursionando en labores que anteriormente eran más consideradas para desempeño de los hombres.

4.3 Motivos por los que trabajan las mujeres

Las mujeres trabajan por diversas razones, ya que si en años anteriores, el trabajo de la mujer era considerado solo como una recompensa por haber realizado el trabajo doméstico, o como una distracción, ahora la mujer tiene que trabajar y entre las principales razones que se señalan para hacerlo están las siguientes:

- Necesidad económica: Cuando la motivación para trabajar está determinada por el ingreso necesario para subsistir.

- Necesidad de desarrollo personal: Cuando existen en la incorporación al trabajo, motivaciones socio- afectivas, como: sociabilidad, ruptura con lo cotidiano y conocer la experiencia de trabajo.

- Necesidad de movilidad y ascenso social: Cuando en la incorporación al trabajo se manifiestan motivaciones relacionadas con el mejoramiento de la posición socio- económica.

- Necesidad de mantenerse a sí misma, producto de una ruptura familiar.

Son las mujeres mayores de 25 años, las de menor escolaridad, las casadas y aquellas con hijos las que más han incrementado su participación económica. Así mismo, son los trabajos por cuenta propia menos calificados los que más ganaron presencia en la estructura ocupacional femenina en la última década. Desde esta perspectiva se ha podido afirmar que las mujeres han ampliado su participación en el mercado de trabajo para contribuir a la satisfacción de las necesidades básicas de sus hogares.

A fines de los años 70, en la Ciudad de México consideraban que el trabajo remunerado no era una actividad obligatoria para la mujer, a no ser cuando el esposo no proveía los recursos económicos necesarios para la familia, es decir, lo consideraban solo un trabajo temporal, mientras se estabilizaba nuevamente la situación económica en el hogar, pero este mismo

pensamiento, es decir, el hecho de que el trabajo femenino se considere temporal, sirve de justificación para restringir las oportunidades de las mujeres para acceder a un trabajo.

Antes de la crisis, las mujeres que se casaban o se unían, dejaban de trabajar, ahora la mujer casada y aún con hijos, permanece en el mercado de trabajo.

En el caso de los sectores populares, la necesidad de trabajar la define el bienestar de los hijos. Las mujeres están dispuestas a trabajar arduamente para educar a los hijos, para brindarles apoyo moral y económico, de modo que ellos tengan una vida mejor que la de los padres.

Frente a la reducción de los recursos, la mujer utiliza diversas estrategias de supervivencia, entre las cuales destacan las siguientes: actividad laboral, demanda de alimentos al progenitor para sus hijos, reclamo de alimentos para ella, retorno a la familia de origen, residencia con los familiares en el hogar y ayudas públicas.

De los recursos mencionados, procurarse sus propios ingresos con el trabajo constituye la fuente más segura y la que otorga mayor independencia a la mujer y el control de las decisiones en el ámbito personal y familiar. Esta en escasas situaciones pide alimentos para sí, y en relación a los alimentos para sus hijos, la posibilidad de obtenerlos en la mayoría de los casos es inestable e incierta.

La primera fuente de ingresos de las madres es la retribución de una actividad laboral, aunque naturalmente, la posibilidad de obtener mejores ingresos depende en gran parte del nivel educativo de las madres a cargo de los hogares.

La relación mujer- trabajo se construye en función de las necesidades familiares y son pocas las situaciones en que está presente un proyecto personal.

Como lo mencionamos anteriormente, se tenía la idea que la mujer trabajaba solo temporalmente, en la época en que el marido no podía satisfacer todos los gastos del hogar, “Por otra parte, si se tiene en cuenta que la mano de obra femenina se caracteriza por una pauta de entrada- salida- entrada al mercado de trabajo, que está vinculada a su status civil, a la fecundidad y al papel asignado a la mujer en la familia y en la sociedad, parece claro que el riesgo de emplear y capacitar a una mujer es mayor que en el caso del hombre”⁸¹

Pero no debemos olvidar que la necesidad rompe con el prejuicio de que la mujer trabaje, y al mismo tiempo, también es la necesidad, la razón por la cual las mujeres aceptan salarios más bajos que los de un hombre.

4.3.1 Jefatura femenina en los hogares

Las mujeres que hoy en día trabajan (un porcentaje muy elevado y en aumento) deben enfrentar en ese momento un doble rol (trabajadora y cabeza de familia).

La situación de las familias ha ido variando, tanto los académicos como los que formulan las políticas concuerdan en que ellas se han visto enfrentadas a cambios cruciales, y entre los más notables figuran: las transformaciones demográficas, el aumento de los hogares con jefatura femenina y la creciente participación de la mujer en el mercado laboral.

Otras transformaciones en los roles sociales de las mujeres dentro y fuera de la familia han evolucionado tanto en el ámbito económico, el aumento de la participación laboral; y en el familiar, el incremento de los hogares encabezados por mujeres.

⁸¹ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Subsecretaría “B”. La mujer y el Trabajo en México (antología), Unidad Coordinadora de Políticas, Estudio y Estadísticas del Trabajo, Subcoordinación de Análisis y Política Laboral/Subcoordinación de Programas Institucionales y Documentación en México, México, 1986, p. 27.

Tradicionalmente, las mediciones de los censos y de las encuestas de hogares han considerado, dentro del núcleo conyugal, que el jefe de hogar es la persona reconocida como tal por los demás miembros del hogar.

En los censos y encuestas no se considera la categoría de jefatura compartida, entonces, cuando hay jefe y cónyuge, se considera jefe al hombre y cónyuge a la mujer, y cuando el jefe de hogar es mujer, se supone que no existe cónyuge hombre.

El número de hogares encabezados por mujeres ha incrementado desde comienzos de los años sesenta, hasta llegar a representar entre una cuarta o una tercera parte de los hogares en los años noventa y llegar a más del doble en el año 2005, tal como lo muestra la siguiente estadística.

Hogares con jefatura femenina por tipo y clase de hogar, 1960 a 2005⁸²

Tipo de hogar Clase de hogar	1960	1970	1990	2000	2005
Hogares con jefatura femenina	926 426	1 705 234	2 805 488	4 597 235	5 717 659

Por diversas razones (viudez, soltería, divorcio, abandono, separación), hay un número muy elevado de mujeres jefas de familia, muchas mexicanas realizan tanto los trabajos que implica el cuidado del hogar y de los hijos, como los que se necesitan para asegurar el sustento del grupo familiar.

A continuación veremos un cuadro en el que se muestra el número de trabajadores asegurados, y veremos cuántos de ellos son hombres y cuántas son mujeres.

⁸² [En línea]. Disponible: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/sisept/default.aspx?t=mhog17&s=est&c=26508>

Asegurados trabajadores totales en el IMSS según sexo, 2000 a 2009⁸³

Año	Total	Hombres	Mujeres
2000	12 437 740	8 198 864	4 238 896
2001	12 170 914	8 010 445	4 160 500
2002	12 232 299	8 026 174	4 206 127
2003	12 257 580	8 027 935	4 299 710
2004	12 632 875	8 340 394	4 392 483
2005	13 601 565	8 488 301	4 573 264
2006	13 678 492	8 827 935	4 850 557
2007	14 207 706	9 110 339	5 097 367
2008	14 178 117	9 066 561	5 111 556
2009	14 006 404	8 885 949	5 120 455

Con estos datos nos damos cuenta que las mujeres han ido en aumento año tras año dentro del mundo laboral, pero si comparamos los resultados de la primera gráfica con los de la segunda nos podemos dar cuenta de que aunque el número de trabajadoras ha ido aumentando, no coincide con el número de mujeres aseguradas, con lo que reafirmamos que muchas veces los patrones ni siquiera inscriben a sus trabajadores en el seguro social y mucho menos están dispuestos a hacerse cargo del pago total del salario de una mujer que no tiene las 30 cotizaciones y que está embarazada.

4.3.2 Migración

Junto con las crisis económicas por las que ha pasado el país, y en consecuencia, también las familias, los proveedores económicos del hogar han buscado otras alternativas para obtener ingresos, como la emigración hacia otros países, y con mayor frecuencia hacia los Estados Unidos de Norteamérica, en busca de mejores oportunidades, pero aunque son millones

⁸³ [En línea]. Disponible: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/sisept/default.aspx?t=msoc07&s=est&c=21953>

de familias quienes reciben las remesas enviadas por sus familiares ubicados en el país vecino, también hay mujeres que nunca más vuelven a saber del esposo que se fue, quedando entonces ellas , como las únicas proveedoras del hogar.

“La migración de mexicanos a Estados Unidos ha aumentado considerablemente en los últimos años. El flujo anual de mexicanos que se van a vivir del otro lado de la frontera, ha crecido de manera importante, pasando de entre 120 mil y 150 mil por año de la década de los 70, a 400 mil por año en 2004.

En México, 2.5 millones de hogares están directamente relacionados con la migración y cerca del 6% de los hogares en México son receptores de remesas familiares del extranjero”^{.84}

El derecho al trabajo debería ser una prioridad para el gobierno, porque muchas veces se preocupa por brindar ayuda a algunos sectores de la población, ayuda que puede ser de tipo económico, como las becas para los estudiantes, para las personas de la tercera edad, entre otros sectores, pero también lo hace a través de las famosas despensas y de diversos programas, que sí brindan algunos beneficios a las personas que los reciben, pero tales ayudas son solo por algún tiempo o en algunas ocasiones, esto es algo que no consideramos que sea malo, porque todo lo que sea en beneficio de la población es siempre aceptable, lo malo es que esto solo resuelve momentáneamente las necesidades y estamos convencidos de que es el Estado quien debe proveer los medios que coadyuven al ejercicio del derecho a trabajar.

⁸⁴ OROZCO, Graciela, *et. al.*. Los mexicanos de aquí y de allá: problemas comunes: Memoria del Segundo Foro de Reflexión Binacional, Fundación Solidaridad Mexicano Americana, México, 2006.

4.4 Aspectos que podrían mejorar a la mujer la situación para laborar fuera del hogar

4.4.1 División de labores en el hogar

El papel de la mujer en relación con su rol reproductivo se ha transformado y, aún cuando implica extender sus horas de trabajo diarias (asalariadas y no asalariadas), hay un interés y necesidad en las actividades productivas que desarrollan en el mercado laboral.

En el caso de la mujer trabajadora, los roles que se le asignan en la sociedad la llevan a sobrecargas en el empleo y en el hogar, lo cual merma su calidad de vida.

Los mayores problemas en la vida cotidiana de las mujeres que trabajan, provienen de la división de su tiempo entre las múltiples tareas que realizan.

Puede darse el caso en el que el esposo estimula a la mujer a participar económicamente porque ambos consideran que así cubren mejor los gastos familiares.

Se tiene claro que si los dos trabajan, los dos deben realizar trabajos domésticos; pero se reconoce que no es fácil lograr lo que se quiere, debido a que muchas veces los maridos se aferran a la idea de que las tareas domésticas corresponden a la mujer.

Cuando la mujer desempeña actividades remuneradas, es posible esperar algunos cambios en cuanto al trabajo doméstico, cuando ambos cónyuges tienen actividad remunerada, especialmente si trabajan en la misma unidad productiva. En algunas investigaciones se insinúa que las actividades esporádicas que desempeñan los hombres en el hogar son más relacionadas con el ámbito externo, es decir, las menos rutinarias y monótonas y las menos

tipificadas como actividades femeninas, y muy poco se ha logrado en cuanto a la participación de los cónyuges en dichas labores.

La participación masculina en estas actividades no remuneradas, casi siempre lleva forma de “ayuda” o “colaboración”. Se trata de una participación esporádica que los maridos llevan a cabo cuando tienen tiempo libre, durante los fines de semana o las vacaciones, o cuando las esposas están enfermas.

En los estudios realizados por la OIT en 1984 sobre Argentina, Bolivia, Chile, México, Perú, Venezuela y Uruguay se han confirmado algunas hipótesis importantes, entre ellas:

- * La incorporación de la mujer al mercado de trabajo no significa una disminución del trabajo en el hogar, es decir, las mujeres que trabajan cumplen, en realidad, dos jornadas de trabajo.

- * El aumento del ingreso familiar no ha significado menor cantidad de trabajo doméstico para la dueña de la casa; lo que se ha modificado es su composición, por cuanto se han derivado a terceros las tareas más ingratas. En efecto, las amas de casa siguen desarrollando las actividades domésticas, e incluso han incorporado algunas nuevas relacionadas con la mejor posición social.

- * Las amas de casa que cuentan con equipamiento técnico en el hogar, dedican a los quehaceres domésticos casi tanto tiempo como el que le destinan las que viven en hogares sin ese equipamiento. La diferencia importante radica en la intensidad del esfuerzo personal realizado, pues el desarrollo tecnológico más bien ayuda a recrear el papel de reproductora de la mujer.

- * En relación con la crisis económica, si bien ha aumentado el trabajo doméstico, los hombres no han incrementado su contribución a éste. Así, aunque disminuyó el papel de proveedor principal del hombre, ello no significó aumentos en el trabajo doméstico.

Nosotros creemos que es necesario que se distribuyan las responsabilidades familiares entre varones y mujeres de manera equitativa. Ello significa una profunda revisión de la estructura familiar, la cual todavía parte del supuesto de que el varón es el único y eficiente proveedor, y que sobre la mujer solamente descansan todas las tareas del hogar, sean de crianza o de mantenimiento y administración.

Cada vez más mujeres han tenido que asumir una doble carga porque, sin dejar de ser las responsables de la buena marcha de la familia, colaboran en la búsqueda de satisfactores para su sostenimiento y el de los hijos.

Hay quienes consideran que es necesario que se diga en los códigos que las cargas de la crianza, la administración y la atención del hogar se distribuirán equitativamente entre los miembros de la familia, y que, en todo caso, la atención del hogar y el trabajo doméstico se considerarán como aportación al patrimonio familiar y conyugal, ya que ahora, se niega a la mujer el derecho a éste a partir de que se desconoce el valor económico del trabajo doméstico. Aunque, debido a la crisis o a otros factores, las mujeres se han ido incorporando al mercado de trabajo fuera del hogar, muchas veces porque es necesario que contribuyan al sostenimiento de la familia, la norma sigue atribuyéndoles las responsabilidades domésticas que, en casos de conflicto conyugal, en el momento de disolverse el matrimonio, no entran a las cuentas que se hacen.

Es cierto que en muchos ordenamientos se indica que tienen igual capacidad jurídica el hombre y la mujer y que, por lo tanto, ésta no queda sometida, por razón de su género, a ninguna restricción del disfrute y adquisición de sus derechos, sin embargo, se conserva en casi todos la figura de la potestad marital cuando se distribuyen en forma rígida las cargas familiares entre el varón y la mujer; con lo cual además, se favorece que ésta, si la situación económica lo permite, mantenga una dependencia económica del hombre y, por tanto, siga sometida a su autoridad.

En la realidad de la sociedad mexicana, es la mujer quien suele permanecer al lado de los hijos en los casos de conflicto y quien está generalmente en una situación económica desventajosa.

La evolución de la situación económica y las necesidades de consumo del núcleo familiar hacen difícil que este se sostenga con un sueldo único, lo que contribuye a que tanto como hombres como mujeres pretendan y acepten que éstas últimas trabajen fuera del hogar, lo cual a su vez, determina que las mujeres ejerzan una considerable presión sobre los varones para que contribuyan al trabajo de casa. En contraste, ya no recae sobre los hombres toda la responsabilidad del sustento económico familiar, pero a pesar de esto, muchos aún no aceptan haber perdido el protagonismo que tenían en dicho terreno.

Finalmente, para concluir con este punto diremos que la repartición de las tareas en el hogar en forma igualitaria continúa siendo un ideal.

4.4.2 Apoyo con guarderías

En el tercer informe de México sobre la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer, se reconoció que: la principal diferencia y desigualdad que enfrenta la mujer es la carga de trabajo que la sociedad le atribuye en el hogar y el cuidado de los hijos como responsabilidad propia y exclusiva de su sexo, lo que la ha obligado a incorporarse al mercado de trabajo sin tener las condiciones sociales que le permitan librarse de esa “doble jornada”, que le proporcionen apoyo suficiente para que el núcleo familiar y la educación de sus hijos no se perturbe o disminuya.

En los artículos 201 al 207 de la Ley del Seguro Social se establece el seguro de guarderías, mismo que cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos. Este beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre que estén vigentes sus derechos ante el instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor. Este servicio debe incluir el aseo, alimentación, cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores, debe ser proporcionado en el turno matutino y vespertino en las instalaciones que el Instituto establezca para tal efecto.

Los asegurados tendrán derecho a los servicios de guardería durante las horas de su jornada de trabajo, y será proporcionado a los menores desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años.

Las madres se sienten orgullosas de que los hijos puedan estudiar porque ellas trabajan y están convencidas de que deben hacerlo y, por lo tanto, no cuestionan su actividad fuera de casa, lo cual las lleva a intensificar sus estrategias para el cuidado de los hijos: se recurre a la ayuda familiar.

Las mujeres defienden su trabajo porque mediante este ejercicio crean un espacio propio; buscan y logran encontrar, en cierta medida, arreglos familiares o laborales para el cuidado de los hijos.

En presencia de un compromiso laboral como parte de un proyecto individual o familiar, las mujeres, aunque con ambivalencias y conflictos, consideran como un derecho legítimo el realizar actividades extradomesticas sin tener que elegir entre el trabajo y la maternidad como si fueran actividades mutuamente excluyentes. En consecuencia están dispuestas a utilizar diversas opciones que les permitan trabajar sin descuidar a los hijos.

Las mujeres que trabajan cuando los recursos económicos son más escasos, buscan múltiples tácticas para el cuidado de los hijos, utilizando

principalmente el apoyo de familiares, o los hijos mayores cuidan a los más chicos, o si las condiciones económicas lo permiten, se pagan empleadas domésticas o guarderías; y en ocasiones, también se buscan trabajos por cuenta propia o con horarios flexibles que facilitan combinar la maternidad y las actividades extradomesticas, otro recurso es el retorno a la familia de origen es un recurso que muchas mujeres utilizan como una estrategia para resolver el cuidado de los niños pequeños ya que la mujer además de trabajar para ganar dinero, es la principal responsable de las labores del hogar.

Anteriormente la mujer estaba totalmente a cargo del cuidado de los hijos, pero debido al encarecimiento de todos los productos que consumimos, especialmente los de la canasta básica, las mujeres se han visto en la necesidad de integrarse a la población económicamente activa, lo que acarrea que busquen opciones para el cuidado de los hijos, ya sea con algún familiar, vecino, amigo, enviarlos a una guardería, y en otros casos, si se tiene la posibilidad, contratar a una persona que cuide de los hijos. Estas mujeres, hasta cierto punto, están apoyadas en las guarderías del IMSS, pero estas ya no son suficientes, ya que su número ha sido rebasado por los niños que requieren de estos servicios, pero además del inconveniente de la insuficiencia de guarderías, existe otro más que es: la prima de este seguro debe ser pagada por el patrón.

4.5 Beneficios del trabajo en las mujeres

Los salarios pueden ser usados como una palanca para asegurar un espacio mínimo de control autónomo, como mecanismo para alcanzar mejores niveles de vida y atenuar el daño causado por la dependencia económica frente a los cónyuges.

Al ejercer una actividad laboral, se obtienen éxitos, superación, reconocimiento, autoestima, satisfacción e independencia económica.

Trabajar y ganar dinero son aspectos importantes, son parte indispensable de la experiencia vital.

Las mujeres, aunque trabajen por necesidad económica, consideran que la actividad extradomestica constituye un elemento importante de realización en sus vidas, de satisfacción y de desarrollo personal.

Las mujeres trabajadoras se sienten útiles en su contexto social, perciben que están desarrollando sus aptitudes y que obtienen reconocimiento en el desempeño de las diferentes tareas.

Se reporta orgullo por el buen desempeño de una actividad y se busca promoción, superación, llegar a ser alguien en el ejercicio de la misma. También se valoran el éxito, la movilidad social, la buena apariencia física y la elegancia en el vestir, vinculados de diferentes maneras al desempeño de una actividad extradomestica cuando el trabajo es concebido como una experiencia útil y satisfactoria y las ambivalencias frente al trabajo extradomestico son más reducidas.

Las metas que persiguen al trabajar son: una cierta capacitación y autonomía, estudio, trabajo y autosuficiencia.

El trabajo fuera de casa es concebido como una actividad complementaria a la ocupación remunerada que desempeña el marido para la manutención del hogar, es percibido como algo de poca importancia, porque la parte más relevante del quehacer de la mujer está centrada en los hijos y en el hogar, pero este mismo trabajo permite a las mujeres independizarse, salir de casa y tener una vida aparte, posibilita la superación personal y el sentimiento de orgullo al hacer bien las actividades propuestas, les permite ampliar el campo de relaciones humanas y de amistades.

Además de esto, se afirma que las mujeres que trabajan, procuran brindarles más tiempo de dedicación a sus hijos, y sobre todo, tiempo de calidad.

4.6 Propuesta de modificación a la Ley del Seguro Social

Por último, ya después de todo lo expuesto a lo largo de nuestro trabajo, haremos mención de las modificaciones que consideramos que son necesarias para evitar o disminuir los obstáculos que tiene una madre al solicitar empleo.

La primera modificación es en la fracción I del artículo 102 de la Ley del Seguro Social, que textualmente dice:

ARTÍCULO 102. Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior, se requiere:

I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;

II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto; y

III. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto.

Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad.

Debiendo quedar de la siguiente manera:

ARTÍCULO 102. Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior, se requiere:

I. Que esté sujeta a una relación laboral y que esté inscrita en el seguro.

II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto; y

III. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto.

Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad.

Con esto, damos por sentado que dicho subsidio les será otorgado a ellas desde el momento en que tenga su primera cotización.

En consecuencia a la propuesta de modificación anterior, se tendría que modificar también el artículo 103 de la misma ley, el cual citaremos textualmente:

ARTÍCULO 103. El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el artículo 101, exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, **hasta los límites establecidos por esta Ley.**

Cuando la asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del artículo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro.

Debiendo quedar expresado de la siguiente manera:

ARTÍCULO 103. El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el artículo 101, exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.

La propuesta de que ellas tengan derecho a percibir un subsidio por maternidad desde su primera cotización, es porque ya que se considera que la familia es la base de la sociedad, entonces se debe procurar que los integrantes de la familia se encuentren en buenas condiciones de salud, de educación, económicas, psicológicas, culturales y de esparcimiento, entre otras, y en este caso, el bienestar del feto depende totalmente de su madre, por lo menos por los nueve meses que está en el vientre de ella, y una vez que se da el alumbramiento, entonces el bebe también necesitará además de cuidados especiales, productos para él, necesitará ropa, alimentación, y diferentes accesorios para él, lo cual se traduce en gastos para la familia, en el caso de que ella tenga pareja, esté casada, conviva con una persona con la cual haga vida marital; o, que todos estos gastos recaigan directamente en ella si es madre soltera.

Después de todo, esta opción no debería verse como un gasto, sino como una inversión dirigida a la sociedad en su propio beneficio y nosotros creemos que para sacar adelante esta reforma, tan solo faltaría la voluntad

política de querer resolver un problema que, al menos en teoría, atañe a toda la sociedad.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Las crecientes dificultades económicas por las que atraviesan los hogares, han impulsado una creciente participación laboral de las mujeres, en consecuencia, se aprecia un aumento del número de mujeres que aportan ingresos al hogar.

SEGUNDA. Los empleadores condicionan la contratación de las mujeres al no embarazo y a la soltería; ya que los empleadores temen que distraigan de sus actividades laborales tiempo y energía para atender sus compromisos de madres y esposas, lo que es una situación injusta para quienes constituyen más de la mitad de la población y cuentan con habilidades para trabajar e indispensables necesidades para hacerlo.

TERCERA. En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se encuentran plasmados los derechos, así como las normas protectoras de la mujer trabajadora, en ella se contempla que en México queda prohibida la discriminación de cualquier tipo, ya sea raza, nacionalidad, género, estado civil, edad, capacidades diferentes, condición social, condiciones de salud, religión o cualquiera que vaya en contra de los derechos, libertades y dignidad de las personas, es decir, a ninguna mujer se le puede privar del derecho a trabajar por condición de salud y/o por su estado civil, por su estado de gravidez o estar casadas y por lo tanto ,con más posibilidades de embarazarse.

CUARTA. Para gran parte de nuestra sociedad, el cuidado del hogar y de los hijos, por lo menos en sus primeros años de vida, debe estar todavía a cargo de la mujer, la maternidad debe ser una actividad de tiempo completo, pero esto cambia, cuando se trabaja por necesidad económica.

QUINTA. En el campo laboral debe desaparecer toda prohibición o limitación para la mujer, ya que si ellas no tuvieran la capacidad para laborar, la Constitución Política y nuestras diferentes leyes que regulan su trabajo, no lo contemplarían en su contenido.

SEXTA. Aunque los hombres han ido aceptando el rol de las mujeres en el trabajo, y la importancia que el salario de éstas tiene, para el sostenimiento del hogar, todavía no terminan de aceptar que las actividades dentro del hogar también deben de cambiar.

SÉPTIMA. La mujer tiene derecho a trabajar estando o no embarazada, como cualquier otra persona, y para ejercer este derecho, debe contar con el apoyo desde el hogar, es decir de su esposo, hijos o familiares, hasta el apoyo de los patrones y del gobierno, ya que el trabajo además de ser un derecho, es una necesidad en épocas de crisis económica y un motivo de satisfacción y orgullo para cualquier persona.

OCTAVA. Debido a que todos tenemos el derecho al trabajo, y quien desee ejercerlo, no debería encontrar ninguna limitación o impedimento para realizarlo, a excepción de los límites que la ley señala en cuanto a que debe ser un trabajo lícito, la propuesta que se realiza es que se modifique el artículo 102 de la Ley del Seguro Social en la fracción I que establece: “Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio”, y con la modificación debería quedar de la siguiente manera: “ Que esté sujeta a una relación laboral y que esté inscrita en el seguro”. Y en consecuencia a esta modificación debería realizarse otra al artículo 103 de la misma ley que textualmente cita lo siguiente: “El goce por parte de la asegurada del subsidio en el artículo 101, exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecidos por esta ley.

Cuando la asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del artículo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro.” La propuesta de modificación a este artículo, es para que el artículo quede de la siguiente manera: “Que esté sujeta a una relación laboral y que esté inscrita en el seguro”. Y en consecuencia a esta modificación debería realizarse otra al artículo 103 de la misma ley que textualmente cita lo siguiente: “El goce por parte de la asegurada

del subsidio en el artículo 101, exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo

FUENTES CONSULTADAS

DOCTRINA

1. ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, quinta edición, Porrúa, México, 1975.
2. ARROM, Silvia Marina. Las Mujeres de la Ciudad de México 1790- 1857. Siglo Veintiuno Editores, México, 1988.
3. BARRALES VALLADARES, José. Historia de México, Harla, México, 1989.
4. BIALOSTOSKY DE CHAZÁN, Sara, *et. al.* Condición Jurídica de la Mujer en México, UNAM; México, 1975.
5. BORRAJO DACRUZ, Efrén. Estudios jurídicos de Previsión Social, Ediciones Aguilar, España, 1963.
6. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985.
7. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, HARLA, México, 1987.
8. CARVAJAL MORENO, Gustavo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano, 36° edición, Porrúa, México, 2000.
9. CUEVA, Mario de la. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, T.I., 6ª edición, Porrúa, México, 1980.
10. DÁVALOS, José. DERECHO DEL TRABAJO I, Segunda edición, Porrúa, México, 1990.
11. DÁVALOS, José. Tópicos laborales, Segunda edición, Porrúa, México, 1998.
12. [En línea]. Disponible:

<http://www.inegi.org.mx/sistemas/sisept/default.aspx?t=mhog17&s=est&c=26508> 23 de Junio de 2011. 06:02 p.m.

13. DE BUEN L., Néstor. Derecho del trabajo, T. I, Porrúa, México, 2000.
14. DE BUEN LOZANO, Néstor, *et al.* Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1997.
15. DE LITALA, Luigi. El contrato de Trabajo, Editores López Etchegoyen, S.R.L. 1946.
16. DE RIZ, Liliana, *et. al.* La Mujer y el Trabajo en México. Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1986.
17. FALCÓN O'NEAL, Lidia. Los Derechos Laborales de la Mujer, Montecorvo, Madrid, 1965.
18. FERRÉ MARTÍ, José María. Programa de Formación de Padres, El Embarazo y El Bebé, T.I, Ediciones Culturales Internacionales, S.A de C.V, España, 2000.
19. GARCÍA CRUZ, Miguel. La Seguridad Social en México; bases, evolución, importancia económica, social, política y cultural, Costa- Amic, México, 1972.
20. GALLI PUJATO, Juan M. Sobre el Concepto de Derecho del Trabajo. Revista del Trabajo, Buenos Aires, 1952.
21. GONZALEZ DÍAZ LOMBARDO, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral, UNAM, México, 1973.
22. GONZÁLEZ SETIEN, Paloma. El Trabajo de las Mujeres a Través de la Historia, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer de Madrid, 1992.

23. HUBNER GALLO, Jorge Iván. Introducción a la Teoría de la Norma Jurídica y la Teoría de la Institución. Colección de Estudios Históricos y Sociales, Vol. XIII, Jurídica de Chile Santiago de Chile, 1951.
24. KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Vol. I, 4 edición, De Palma, Buenos Aires, 1987.
25. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Acoso Sexual y Discriminación por Maternidad en el Trabajo, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2004.
26. MEXICO Clasico.com, El Virreinato, [en línea] disponible: <http://mexicoclasico.com/villreinato.htm>, 28/04/2010, 05:26 p.m
27. MURIEL, Josefina. Las Mujeres de Hispanoamérica, Época Colonial, Editorial MAPFRE, España, 1992.
28. OROZCO, Graciela, *et. al.* Los mexicanos de aquí y de allá: problemas comunes: Memoria del Segundo Foro de Reflexión Binacional, Fundación Solidaridad Mexicano Americana, México, 2006.
29. OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Argentina, 1990.
30. RAMOS ESCANDÓN, Carmen. Presencia y Transparencia: "La Mujer en la Historia de México", El Colegio de México, México, 1987.
31. REED, Evelyn. La Evolución de la Mujer del Clan Matriarcal a la Familia Patriarcal, segunda edición, Fontamara, México, 1994.
32. RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social, Porrúa, México 2000.
33. SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho mexicano del Trabajo, T.I., UNAM, México, 1967.
34. TRUEBA URBINA, Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO: TEORÍA INTEGRAL, Porrúa, México, 1981.
35. TUÑÓN, Julia. Mujeres en México, Recordando una Historia, Editorial Planeta, México; 2004.

LEGISLACIÓN

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
2. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO
4. LEY DEL SEGURO SOCIAL
5. REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS MÉDICOS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
6. Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, página 172, Cuarta Sala, tesis 262.
Registro No. 915431, **Localización:** Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN, Página: 237, Tesis: 294, Jurisprudencia, Materia(s): laboral

METODOLOGÍA

1. LÓPEZ, DURÁN, Rosalío. Metodología jurídica, IURE, México, 2002.
2. WITKER, Jorge. Metodología Jurídica, Mc. Graw Hill, México, 1997.

OTRAS FUENTES

1. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, T. II., Heliasta, S.R.L, Buenos Aires, Argentina, 1989.
2. GIOLARDINI, Eduardo, *et. al.* DICCIONARIO DE DERECHO SOCIAL, DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. RELACIONES COLECTIVAS PROFESIONALES, Rubinzal y Culzoni editores, Argentina, 1987.

3. GUILLENT, Raymond, *et. al.* Diccionario Jurídico, Segunda edición, Temis, Bogotá- Colombia, 2001.
4. JIMENEZ CARPIZO, Jorge. Diccionario Jurídico Mexicano, T. VIII, Rep-Z, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1984.
5. MARTÍNEZ MORALES, Rafael. Diccionario Jurídico. Teórico práctico, IURE, México, 2008.
6. PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas, T.I., A-I, Porrúa, México, 2000.
7. VALLETTA, María Laura. Diccionario Jurídico, 3ª EDICIÓN, Valletta ediciones, Buenos Aires, 2004.
8. Escuela para mejores padres. Tomo VI, Panamericana formas e impresiones, Colombia, 1994.
9. Historia de la Mujer en México. Enero del 2007:: año 3::Número:: ISSN 1870- 1442 [En línea]. Disponible:
<http://www.mdemujer.org.mx/femu/revista/0305/0305art02/art02pdf.pdf>, 4 de mayo del 2010, 03:50 p.m.
10. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Subsecretaría "B". La mujer y el Trabajo en México (antología), Unidad Coordinadora de Políticas, Estudio y Estadísticas del Trabajo, Subcoordinación de Análisis y Política Laboral/Subcoordinación de Programas Institucionales y Documentación en México, México, 1986, p. 27.
11. [En línea]. Disponible:
<http://dgcnesyp.inegi.org.mx/cgi-win/sisesim.exe/Consultar>. 10 de mayo de 2010. 0 8:05 p.m.
12. [En línea]. Disponible:
<http://dgcnesyp.inegi.org.mx/cgi-win/sisesim.exe/Consultar>). 10 de mayo de 2010. 08:12 p.m.
13. [En línea]. Disponible:

<http://www2.scjn.gob.mx/leyes/UnProcLeg.asp?nIdLey=410&nIdRef=1&nIdPL=1&cTitulo=LEY%20FEDERAL%20DEL%20TRABAJO&cFechaPub=01/04/1970&cCateg=LEY&cDescPL=EXPOSICION%20DE%20MOTIVO>, 26 de agosto de 2010. 06:37 p.m.

14. [En línea]. Disponible:

http://transparencia.imss.gob.mx/Seguridad_Social/capitulo1.asp. 22 de septiembre de 2010. 06:04 p.m.

15. [En línea]. Disponible:

<http://www.inegi.org.mx/sistemas/sisept/default.aspx?t=mhog17&s=est&c=26524>, 08 de abril de 2011. 11:50 a.m.

16. [En línea]. Disponible:

<http://www.inegi.org.mx/sistemas/sisept/default.aspx?t=msoc07&s=est&c=21953>, 08 de abril de 2011. 11:52 a.m.

17. [En línea]. Disponible: <http://dgcnesyp.inegi.org.mx/cgi-win/sisesim.exe/Consultar>. 10 de mayo de 2010. 08:05 p.m.

18. [En línea]. Disponible: <http://dgcnesyp.inegi.org.mx/cgi-win/sisesim.exe/Consultar>). 10 de mayo de 2010. 08:12 p.m.

19. [En línea]. Disponible:

<http://www.inegi.org.mx/sistemas/sisept/default.aspx?t=mhog17&s=est&c=26508>, 23 de Junio de 2011. 06:02 p.m.