



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

“LA VIOLENCIA FAMILIAR Y LOS EFECTOS
EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA MUJER
TRABAJADORA”

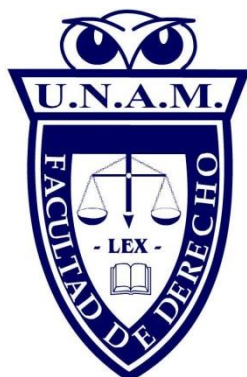
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

EVA LAURA MARTÍNEZ RUBFIAR

ASESORA: DRA. LILIA GARCIA MORALES



CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO, D.F. 2014



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.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO (UNAM), por hacer del conocimiento a
nivel profesional accesible a todo estudiante.

A LA FACULTAD DE DERECHO y a mis
PROFESORES, por tener la capacidad de poder
compartir sus conocimientos.

A la DRA LILIA MORALES GARCIA, por la ayuda y
Paciencia que me brindó para la elaboración de esta
Tesis.

A todas aquellas personas que en la verdadera búsqueda
de la equidad entre los seres humanos, nunca se rinden
ni traicionan sus ideales sembrando respeto y enseñanza
en otros.

A mi madre EVA RUBFIAR PÉREZ, porque con su ejemplo e invaluable amor he comprendido el significado de las palabras, libertad, respeto, amistad, paciencia, constancia y perdón.

A mis HERMANOS, Rodrigo, Berenice, y Marcela, con el gran amor que les tengo, por su enseñanza y compartir conmigo su mundo, risas y confianza.

A mis SOBRINOS, Paris, Etzin y Mariana por inspirarme motivarme y ser mis pequeños compañeros.

A mi padre LAURO MARTINEZ HERNANDEZ y abuela DOLORES PEREZ VAZQUEZ, porque sé que están conmigo siempre.

A Mauricio Montesinos Cantón que me escuchas y acompañas; porque con tu presencia y consejos me impulsaste a tomar decisiones.

A las personas que me han impulsado, escuchan, comparten siempre conmigo y porque coincidir en esta vida con ustedes es maravilloso.

LA VIOLENCIA FAMILIAR Y LOS EFECTOS EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA MUJER TRABAJADORA

INDICE

Introducción.....	I
-------------------	---

CAPITULO 1

GENERALIDADES

1.1 Trabajo.....	1
1.2 Relación de trabajo.....	4
1.3 Elementos de la Relación de Trabajo.....	7
1.3.1 Trabajador.....	8
1.3.2 Patrón.....	8
1.3.3 Servicio Personal.....	8
1.3.4 La subordinación.....	9
1.3.5 El salario.....	10
1.4 El contrato de trabajo.....	12
1.4.1 Elementos esenciales y de validez del contrato.....	13
1.4.1.1 Consentimiento.....	13
1.4.2.2 Objeto.....	13
1.4.1.3 La capacidad.....	14
1.4.1.4 Ausencia de vicios del consentimiento.....	16
1.4.1.5 Licitud en el objeto.....	16
1.4.1.6 La forma.....	18

1.5	Principios del Derecho del Trabajo.....	19
1.5.1	La libertad es la base y presupuesto del Derecho del Trabajo.....	20
1.5.2	El trabajo es un derecho y un deber sociales.....	21
1.5.3	El trabajo es fuente de dignidad humana.....	22
1.5.4	La igualdad nutre al Derecho del Trabajo.....	23
1.5.5	El principio de la responsabilidad objetiva empresarial.....	26
1.6	La Seguridad Social.....	29
1.7	Productividad.....	32
1.8	Mujer trabajadora.....	36
1.9	Violencia.....	37
10	Violencia familiar.....	40

CAPITULO 2

ASPECTOS HISTORICOS DE LA MUJER TRABAJADORA

2.1	Desarrollo de la mujer trabajadora en Europa.....	44
2.1.1	Antigüedad.....	44
2.1.2	Grecia.....	48
2.1.3	Roma.....	49
2.1.4	Edad Media.....	50
2.1.5	El Renacimiento.....	54
2.1.6	Edad Moderna.....	56
2.1.7	Edad Contemporánea.....	58
2.2	Desarrollo de la mujer trabajadora en México.....	64
2.2.1	Civilizaciones Prehispánicas.....	64
2.2.2	Descubrimiento de América y la conquista.....	67

2.2.3 La Colonia.....	69
2.2.4 La Independencia (1810-1821).....	72
2.2.5 México Independiente (siglo XIX).....	73
2.2.6 Revolución Mexicana.....	76
2.2.7 Maximato 1928-1934.....	80
2.2.8 Cardenismo 1934-1940.....	81
2.2.9 México moderno.....	82

CAPITULO 3

MARCO JURIDICO

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	86
3.2 Tratados Internacionales. (Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer) y (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer).....	90
3.2.1 Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer...	91
3.2.2 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.....	93
3.3 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	95
3.4 Ley del Seguro Social.....	103
3.5 Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.....	104
3.6 Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia.....	105

CAPITULO 4
LA VIOLENCIA FAMILIAR Y EFECTOS EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA
MUJER TRABAJADORA

4.1 Efectos de la violencia familiar de la mujer en el ámbito laboral.....	111
4.2 La mujer y el patrón como víctimas de la violencia familiar en el área Laboral.....	118
4.3 Orientación impartida a la mujer por la empresa como prevención a las consecuencias que genera la violencia familiar.....	120
4.4 Creación de políticas preventivas de la empresa para la mujer que sufre violencia intrafamiliar.....	124
4.5 Papel de la seguridad social para un seguimiento de atención hacia las mujeres trabajadoras que sufran violencia familiar.....	128
CONCLUSIONES.....	131
BIBLIOGRAFÍA.....	133

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objetivo proporcionar información acerca de las consecuencias de la violencia familiar en la mujer trabajadora las cuales son muchas como individuo; pero el impacto que tiene esta violencia en el trabajo afecta directamente al patrón quien a la vez se vuelve otra víctima de este problema, por lo tanto se debe prevenir o disminuir estas consecuencias.

Para comprender el tema en el capítulo I se plasmaron los conceptos fundamentales desde trabajo hasta violencia familiar y así poder entender el vínculo existente entre unos u otros.

El capítulo II, manifiesta los antecedentes de la mujer trabajadora y la evolución histórica del papel de la figura femenina en el mundo laboral y el desarrollo que ha tenido en México; para que analizando el pasado comprendamos el presente y se forme una proyección al futuro como sociedad.

En el capítulo III, se establece y refiere al fundamento legal para establecer los Derechos que la condición de mujer trabajadora le proporciona comenzando con la Constitución Política hasta Tratados Internacionales referentes al tema y las atenciones a las cuales puede tener acceso para ayuda y solución del problema.

Así en el capítulo IV se establece la problemática que se enfrenta cuando una trabajadora sufre de violencia familiar y los efectos que causa en la productividad; la magnitud en la que se ve afectada la empresa en la cual labora y la posibilidad de tener a la mano la información necesaria para obtener un seguimiento otorgado por la Seguridad Social; logrando así una mejora en el desarrollo individual y laboral de la mujer, brindando además un beneficio al tercer interesado que es el patrón y a la sociedad misma.

CAPITULO 1

GENERALIDADES

Al hablar de la violencia familiar y efectos en la productividad de la mujer trabajadora; es de gran importancia comenzar por investigar conceptos básicos, que van desde trabajo, hasta violencia familiar, en este capítulo se presentarán diversas fuentes, desde diccionarios, doctrina y ley, dando así diversas nociones de cada idea, esto nos permitirá hacer un comparativo y obtener un mejor resultado al tratar de unificar opiniones y buscar un resultado eficaz que nos permita entender y reflexionar sobre los aspectos fundamentales del tema.

1.1 Trabajo

Cuando hablamos de trabajo inmediatamente pensamos en la actividad que desarrollamos las personas diariamente para poder obtener un beneficio económico; es una necesidad para poder tener un papel en la sociedad y mantener un nivel de vida reconfortante y digno. Si bien a lo largo de la historia han cambiado las condiciones en que se da, el fin que persigue la persona que lo realiza ha sido muy parecido en diferentes etapas. Y por el esfuerzo realizado hoy día contamos con esta figura que nos permite no solo un beneficio económico, también un desarrollo personal, dejando atrás a la esclavitud. Por eso es tan importante conocer ampliamente este tema pues permite evitar algún trato injusto por parte de las personas que ocupan o que se benefician del trabajo de otros.

Esta palabra tiene un gran número de definiciones que no todas son iguales, sin embargo, tienen en común lo más importante que será lo que analizaremos a continuación; los elementos de este concepto así como el significado que será el más adecuado a manejar a lo largo del desarrollo general del tema.

Comenzaremos por señalar definiciones de diccionarios por ser la primera fuente a la que acuden las personas:

TRABAJO.” Actividad que requiere un esfuerzo físico o intelectual. 2. Actividad que realiza una persona de manera continuada para ganar dinero. 3. Producto resultante de una actividad física o intelectual: es un trabajo de artesanía.: OBRA. 4. ECON. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza; actividad encaminada a un fin”.¹

Esta definición por ser de mayor consulta, nos indica de manera general y concisa el concepto.

Ahora tenemos una definición desprendida de un diccionario jurídico y nos indica que:

“El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra *laborare* o *labrare*, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y, otros más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego *thlibo*, que denota apretar, oprimir o afligir.”²

Lo anterior nos indica la raíz del concepto lo cual es importante para actuales interpretaciones donde el trabajo propiamente para algunas personas no es lo más agradable, y en efecto lo ven como una traba y sin duda es derivado de un esfuerzo realizado por una persona.

Otro diccionario jurídico nos define como sigue:

¹ El pequeño Larousse ilustrado. Décimo quinta edición. Porrúa. México 2009. Pág. 991.

²Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo VIII. Novena edición. Porrúa. México 1995. Pp. 301, 302.

“Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado.”³

La descripción anterior me parece la más completa y concisa pues nos brinda otros elementos para enfocarnos propiamente a la definición que buscamos enfocada al tema.

De lo anterior podemos destacar que dicho termino nos remite a una actividad; un esfuerzo y obviamente este será realizado por alguna persona; así como que esta encaminado a la producción de riqueza, esto traducido a un beneficio propio y como observamos es también para cumplir un servicio; y con esto nos damos cuenta que hay otra persona que se beneficia con el trabajo de alguien; pero ya que este término es muy amplio, para adentrarnos aun más en el tema, debemos comprender, distinguir y aclarar diversos conceptos relativos a esta palabra y debemos estudiar al término como parte del Derecho del Trabajo considerando éste como una rama de la ciencia del Derecho mismo; al respecto encontramos la siguiente reflexión: “La aparición del Derecho del trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello se ha dicho, y a nuestro juicio, con toda razón, que la historia del Derecho del Trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad”.⁴

En base a lo anterior reflexionamos que en efecto el Derecho del trabajo surgió ante la necesidad de regular esta actividad por lo tanto en nuestra Ley Federal del trabajo de 1970, encontramos, en el artículo 8 párrafo segundo; “Para efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana,

³ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. vigésimo novena edición. Porrúa. México. 2000. Pág. 481.

⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México. 2007. Pág. 22.

intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

De lo anterior destacamos que es una actividad humana pero que esta puede ser intelectual o material aclarando que esta última requiere de la primera.

Por todo lo anterior, podemos hacer una definición con los elementos reunidos en los conceptos citados y sería:

Trabajo es el esfuerzo obtenido mediante la actividad humana ya sea material o intelectual encaminado a la producción de algún bien o servicio.

Con los anteriores conceptos reunimos los elementos para poder entender el significado de la palabra “trabajo” pero sobre todo para utilizarlo en lo que concierne a nuestro tema y hay que tenerlo muy presente.

1.2 Relación de trabajo

Debemos comenzar por definir lo que es una relación para así poder analizar los diferentes tipos que existen de ésta; por lo tanto al hablar de relación podemos pensar en un trato entre dos personas o partes por un tiempo y que tienen un fin común; “RELACION s.f. (lat. Relatio, - onis). Correspondencia o conexión que hay entre dos o más cosas. 2. Correspondencia, trato o comunicación. Relaciones laborales Conjunto de los vínculos jurídicos, administrativos y laborales entre un asalariado y la empresa”⁵

Observamos en base a la anterior definición entonces, que en la vida diaria existen relaciones, pues diariamente creamos vínculos con otras personas pues tenemos la necesidad de comunicación o trato; pueden ser desde relaciones

⁵ El pequeño Larousse ilustrado. Décima quinta edición. Porrúa. México 2009. Pág. 872.

familiares, de negocios, simple trato o bien de trabajo que es el tipo de relación que analizaremos.

Sin embargo, para poder comprender la relación de trabajo es importante analizar primero lo que es una relación jurídica como antecedente necesario.

En el Diccionario de Derecho encontramos: “Relación jurídica. Vínculo establecido entre personas regido por el Derecho”.⁶

Definición breve y entendible pues nos indica que para que se dé una relación jurídica debe estar regida por el Derecho.

Otra definición que nos permite comprender mejor la relación jurídica es:

“Entendemos por relación jurídica aquella actitud que vincula a dos o mas sujetos de derecho, titulares de derechos y obligaciones, que intervienen en un acto regulado por la ley”.⁷

Esta descripción nos amplía el panorama y no se contrapone a la definición anterior, la complementa y así tenemos mayores elementos para comprender el concepto como una relación jurídica regida por el Derecho en la Ley Federal del Trabajo.

Esta relación jurídica se da entre patrón y trabajador por lo tanto esto sería lo que le da el nombre de relación de trabajo específicamente.

Ahora, relación de trabajo podemos entenderla como el vínculo entre patrón y trabajador para realizar un trabajo del cual obtendrán beneficio ambas partes.

Por lo tanto, también debemos reflexionar en que es lo que se necesita para que exista una relación de trabajo con respecto a esto tenemos: “Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que

⁶ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Op cit. Pág. 438.

⁷ SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del derecho del Trabajo. Trillas. México. 1992. Pág. 103.

puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario, aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral, puede haber contrato y nunca darse la relación laboral”.⁸

Con esto podemos entender que con el simple hecho de comenzar el acto de trabajo como tal, se dá la relación laboral.

Respecto a lo anterior encontramos: “la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”.⁹

Lo anterior nos menciona algo más, como lo es el estatuto que maneja el trabajador; que entendemos como el puesto de trabajo y que éste debe estar dentro de Derecho es decir, que sea lícito.

Como podemos observar estos conceptos no difieren mucho; sin embargo, debemos también analizar cual es el concepto que maneja nuestra legislación. En cuanto a este punto el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo dice: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

⁸ DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Porrúa. México. 2001. Pág. 101.

⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 2007. Pág. 187.

Como se puede apreciar en el concepto que nos brinda nuestra legislación nos indica que la relación laboral comienza en cuanto se empieza a prestar el servicio; por lo tanto destacamos que la relación laboral comienza concretamente con el hecho en si de realizar un trabajo para alguna persona (patrón) siendo dirigido por este a cambio de una remuneración económica; y ahora podemos tener nuestra definición en base a todo lo anterior quedando como sigue:

Relación de trabajo; vinculo entre dos personas en la cual una (trabajador) presta a otra (patrón) un trabajo personal subordinado a cambio de un salario, independientemente del acto que le de origen; siempre y cuando las condiciones y el trabajo que se desarrolle sean lícitos; ahora es necesario indagar mas en este concepto para poderlo analizar adecuadamente; por lo tanto para tener aun mas elementos de apoyo precisaremos los elementos de la relación de trabajo que es nuestro siguiente punto a analizar.

1.3 Elementos de la relación de trabajo

Al tener el concepto de relación de trabajo tomaremos el que nos maneja el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo y podemos desprender de ahí cuales son sus elementos, tenemos entonces que son cinco: trabajador, patrón, la prestación del trabajo personal, subordinación y el salario; por lo tanto, es de suma importancia que comprendamos de manera clara y analizar cada uno de estos elementos; de este modo podremos tener un mejor entendimiento de lo que forma la relación de trabajo, así como la trascendencia dentro de nuestro tema.

Iniciaremos con los sujetos de la relación de trabajo.

1.3.1 Trabajador

Abordaremos entonces describiendo y analizando el primer elemento que es el trabajador, uno de los sujetos que forman la relación de trabajo. En el artículo 8

de nuestra legislación está la definición y por lo tanto la mas importante pues es la que rige actualmente; “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Con esto podemos distinguir que el trabajador es una persona física y nunca una moral; esta proporciona a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado.

Continuemos con el segundo elemento de la relación laboral que es el patrón y es el otro sujeto que forma parte de ésta y no menos importante que el anterior; ya que es quien recurre a los trabajadores para obtener un beneficio a cambio de una retribución económica.

1.3.2 Patrón

Otra de las personas que forman parte de la relación laboral es el patrón, concretamente, este concepto también lo encontramos en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. Aquí notamos que el patrón si puede ser una persona física o moral y es la que utiliza el trabajo de uno o varios trabajadores y se beneficia con el producto del esfuerzo de éstos, cumpliendo así sus metas de productividad.

1.3.3 Servicio personal

Esto nos indica que el trabajo no puede ser realizado por otra persona que no sea la que fue requerida para el puesto de trabajo. En referencia a lo anterior tenemos que: “Este dato consiste en que para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona”.¹⁰

¹⁰ DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op cit. Pág.86.

Por lo anterior, solo podremos reiterar que cada trabajador tiene asignado un puesto de trabajo, una función en particular y no puede ser sustituido por otro en ese mismo momento, debe desarrollar él personalmente esta actividad para la cual fue contratado; por esto la importancia de este elemento pues sin él servicio personal la relación de trabajo no podría existir; pues cada persona o individuo es único, por lo tanto cada trabajador tiene características propias y en ese mismo momento y lugar no puede haber dos personas indistintamente.

1.3.4 La subordinación

Es una parte muy importante de la relación de trabajo pues el trabajador maneja cierto grado de obediencia dentro de la actividad que desarrolla pues es una de las cosas a las que se compromete al empezar ésta.

Para esto, encontramos la siguiente reflexión: “La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo”.¹¹

La preliminar definición expresa acertadamente este elemento pues en efecto es el derecho que tiene el patrón a ejercer la facultad de mando y que el trabajador la respeta; pero esto solo con respecto a la actividad laboral para la cual fue requerido el trabajador y dentro del horario laboral.

1.3.5 El salario

Este último elemento de la relación laboral es precisamente el motivo por el cual el trabajador accede a realizar un trabajo pues recibirá esta retribución a cambio. En relación tenemos: “Sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su

¹¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Op cit. Pág. 78.

existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago de salario. De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo”.¹²

Sin embargo, no estamos del todo de acuerdo con lo anterior pues si bien es cierto el salario es una consecuencia de esta prestación de trabajo, pero jamás podrá existir una relación de trabajo formalmente sin que exista un salario, es el objetivo por el cual un trabajador realiza la prestación de la actividad, y si ésta no es pactada no es coherente que un trabajador acepte realizar cualquier actividad de manera subordinada; es la etapa con la cual se completa la relación de trabajo, por esta razón es que forma parte de sus elementos.

Para ampliar nuestra perspectiva tenemos otra definición para el salario: “Es la retribución que el patrón esta obligado a pagar a la persona que le presta un trabajo subordinado, es decir, al trabajador”.¹³ Podemos observar que es muy parecida a la que tenemos en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 82: “Salario es la retribución que deba pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Estas definiciones resultan acertadas desde el punto de vista en que el patrón otorga debida y obligadamente esta retribución al trabajador.

También es importante destacar de lo que se compone el salario o a que nos referimos cuando hablamos de él; esto también lo encontramos en la ley citada en su artículo 84: “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”.

¹² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op cit. Pág. 204.

¹³ PENAGOS ARRECÍS, Carlos R. Derecho Individual del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1995. Pág. 35.

Con los elementos anteriores entonces podemos definir que salario es la retribución integrada por pagos en efectivo y prestaciones, que el patrón debe pagar al trabajador por la prestación del trabajo personal subordinado.

Debemos hacer hincapié que hay veces que el trabajador no presta el servicio al patrón materialmente hablando ya sea por una incapacidad, vacaciones, u otras situaciones; sin embargo esto no quiere decir que la relación de trabajo no exista y por lo tanto se le retribuye al trabajador de igual manera su salario.

Así tenemos que la relación de trabajo esta integrada por estos elementos; trabajador, patrón, prestación de trabajo personal, subordinación y salario los cuales pudimos observar que si alguno de ellos falta no puede ser posible la relación de trabajo.

Por lo anterior y en base a la definición tenemos las bases suficientes para comprender lo que es la relación de trabajo y sus elementos pero debemos tener claro que vínculo tienen con lo que es formalmente un contrato de trabajo así tendremos mas claro las diferencias que hay entre la relación de trabajo, el contrato de trabajo y su definición.

1.4 Contrato de trabajo

Comenzaremos este rubro estudiando en primer lugar que es un contrato; al nombrar esta palabra, sabemos que es un acuerdo; lo que le da formalidad a un acto, lo que plasmado en un papel da seriedad al acuerdo que se realice.

Por lo tanto, analizaremos e investigaremos el concepto de contrato.

Tenemos entonces que: “El contrato se define como un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones; es una especie dentro del género de los convenios”.¹⁴ Ya que nos explica el autor que el convenio

¹⁴ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Porrúa. Octava edición. México. 2001.

además de crear y transmitir, extingue y modifica estas obligaciones y derechos.

Lo anterior coincide con nuestro Código Civil para el Distrito Federal que nos dice en su artículo 1792. “Convenio es el acuerdo de dos o mas personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones”. Asimismo, en el artículo 1793 del código citado encontramos:

“Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos”.

Entonces podemos tener claro que el contrato produce o transfiere derechos y obligaciones, esto es lo que se maneja actualmente en materia civil.

Sin embargo en materia laboral sabemos que un contrato de trabajo es aquel en el cual un trabajador se obliga a prestar un servicio personal subordinado al patrón lo cual nos deja claro que el trabajador se compromete y el patrón obtiene el derecho de exigir el cumplimiento de este trabajo; es decir se crea una obligación para ambas partes.

El concepto de contrato de trabajo lo encontramos en el artículo 20 de la Ley federal del trabajo segundo párrafo:

“Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

Aquí tenemos concretamente la definición de un contrato individual de trabajo, sin embargo debemos adentrarnos más en sus elementos para su mejor comprensión.

Para que un contrato pueda ser jurídicamente posible debe reunir ciertos elementos esenciales y de validez; los cuales mencionaremos y analizaremos a continuación.

1.4.1 Elementos esenciales y de validez del contrato

Ahora también debemos señalar en que consisten los elementos esenciales; estos son el consentimiento y el objeto; así como los de validez que son; capacidad, ausencia de vicios en la voluntad, licitud en el objeto y forma; por lo tanto en el contrato individual de trabajo deben estar presente estos elementos pues sin alguno de ellos el contrato sería inexistente o inválido.

1.4.1.1 Consentimiento

Ésta figura debe darse entre los sujetos que forman parte de la relación laboral que son el trabajador y patrón, es la manifestación expresa de la voluntad entre las partes para realizar el contrato. Es la aprobación de las partes a las condiciones para que el contrato exista.

1.4.1.2 Objeto

Son las obligaciones y derechos que derivan del contrato como lo es por parte del trabajador la obligación de la prestación de un trabajo personal subordinado y el derecho a un salario; por parte del patrón la obligación del pago del salario y el derecho a que se le preste el trabajo personal subordinado.

Con lo anterior queda manifestado que ambas partes tienen derechos y obligaciones los cuales están dispuestos a aceptar. De este modo se tienen los elementos necesarios para que se de el contrato de trabajo pero surge la inquietud, de que quizá se puedan acordar dentro del contrato condiciones ventajosas o quizá un patrón pudiese contratar a un niño; pero esto no sería válido, por lo tanto, existen también elementos de validez que mencionamos y describiremos a continuación.

1.4.1.3 La capacidad

Al hablar de esta viene a la mente la idea de una virtud, un poder hacer; sin embargo es importante tener una definición concreta y encontramos: “Aptitud para adquirir un derecho, o para ejercerlo y disfrutarlo”.¹⁵

Entonces la capacidad es una virtud o atributo de las personas para poder hacer valer un derecho, por lo tanto las personas que realicen un contrato de trabajo deben contar con esta capacidad; sin embargo es también importante saber quienes son o serían las personas incapaces para realizar este acto.

En nuestra constitución en el artículo 123 apartado A fracción III establece: “Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas”.

Así también la Ley Federal del Trabajo establece en la fracción I: del artículo 5: “Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años”.

Los artículos 22 y 23 de la Ley federal de l Trabajo reiteran el artículo 123 fracción III de la Constitución y 5 fracción I de la Ley federal del Trabajo.

Con respecto a la capacidad el Código Civil para el Distrito Federal en su artículo 22 nos dice: “La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente Código”.

¹⁵ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Op. Cit. Pág.142.

Así también, el artículo 23 del mismo código dice: “La minoría de edad, el estado de interdicción y demás incapacidades establecidas por la ley, son restricciones a la capacidad de ejercicio que no significan menoscabo a la dignidad de la persona ni a la integridad de la familia; los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes”.

Aquí debemos aclarar antes de continuar cuales serian las personas en estado de interdicción y para esto transcribiremos el significado de interdicción y encontramos que es: “Restricción de la capacidad impuesto judicialmente, por causa de enfermedad mental, prodigalidad, estado de quiebra, etc., que priva a quien queda sujeto a ella del ejercicio, por sí propio, de los actos jurídicos relativos a la vida civil”.¹⁶

Entonces tenemos al interpretar todo lo anterior que las personas que no podrían realizar un contrato de trabajo son:

- Los menores de 14 años.
- Las personas que se encuentren cumpliendo una condena en algún Centro de readaptación social.
- Los enfermos mentales

El siguiente elemento de validez es:

1.4.1.4 Ausencia de vicios del consentimiento

En esta situación pues claramente nos remite a que si alguna de las partes es engañada al firmar o realizar el contrato de trabajo este no tendrá validez como nos lo maneja el artículo 47 fracción I de la Ley Federal del Trabajo:

¹⁶ Ibídem. Pág. 327.

“Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador”.

Del mismo modo en el artículo 51 fracción I de la Ley citada; “Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador”.

1.4.1.5 Licitud en el objeto

Se entiende claramente que la prestación del trabajo personal subordinado debe estar dentro de las leyes; en el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo nos describe claramente lo que tiene valor legal al contratar:

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

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas”

1.4.1.6 La forma

Este elemento de validez es la manera en que será implícita un contrato, es decir materialmente como se representa y nos lo describe también la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 24.- “Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte”.

Artículo 25.- “El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

- II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón”.

Artículo 26.- “La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad”.

Todos estos requisitos o elementos esenciales conforman lo que es un contrato de trabajo; es uno de los actos mas comunes que dan origen a la relación laboral, que le da formalidad y que permite garantizar una seguridad tanto al trabajador como al patrón pues es donde plasman su voluntad de comenzar esta relación laboral y que todo lo que acuerden quede establecido claramente y dentro de la Ley.

1.5 Principios del Derecho del Trabajo

Debemos mencionar y analizar estos principios pues es sumamente importante en nuestra materia, ya que como su mismo nombre lo dice, podemos interpretar que todo principio es la base de algo, el comienzo; en este caso lo dirigimos a la materia laboral, y con esto poder tener un mayor conocimiento de lo que busca el Derecho del Trabajo.

Tenemos una definición de principio: “Razón, fundamento, origen. // Máxima o norma”.¹⁷

Entonces tenemos que los principios son lo que sustenta al Derecho del Trabajo; lo que le da sentido al mismo.

“El estudio de los temas relativos al carácter eminentemente protector, y de las características del derecho del Trabajo y los que tienen por objeto el análisis de sus principios, en realidad son una introducción al entendimiento de los procesos técnicos de creación de las normas laborales, de su interpretación y con ello, de su coherente y adecuada aplicación; este conocimiento va dirigido en dos vertientes, una a las autoridades del estado y a los particulares”.¹⁸

Lo anterior nos hace reflexionar también que estos principios son de suma importancia para la correcta aplicación de la ley, para un mejor entendimiento de la materia laboral, de su razón de ser y existir como tal, de su naturaleza protectora hacia el trabajador, de sus fines y todo esto aplicado con ética, dirigido tanto a autoridades como a particulares.

Vamos a enumerar entonces los principios del Derecho del Trabajo para posteriormente analizar cada uno. Dentro de la doctrina diversos autores manejan estos principios sin embargo; los encontramos plasmados en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo los principios son;

1.5.1 La libertad es la base y presupuesto del Derecho del Trabajo

Este principio lo encontramos plasmado en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que en su artículo 5° dice: “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

¹⁷ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Op. Cit. Pág. 418.

¹⁸ OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 2001. Pág. 61.

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”.

Lo anterior también lo encontramos en el artículo 4° de la Ley Federal del Trabajo.

En este aspecto encontramos entonces que las personas son libres de escoger la actividad laboral que quieran desempeñar según su preferencia capacidades o conveniencia siempre y cuando sean lícitos. Del mismo modo encontramos la mención específica de la libertad en el mismo artículo 5° constitucional pero en el párrafo quinto:

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

Esto es la base para un buen desarrollo de la actividad laboral pues el trabajador debe tener esa voluntad de realizar el trabajo sin poner en riesgo un bien tan importante como lo es la libertad; y desde otro aspecto si no hay esa voluntad de realizar el trabajo jamás será desempeñado con la misma efectividad y ánimo que alguien que lo realiza sin presiones u obligado; y como podemos observar esta plasmado en nuestra constitución como una garantía del individuo la cual no es renunciable.

1.5.2 El trabajo es un derecho y un deber sociales

Como sabemos el desarrollo de un trabajo es parte de las actividades que se desarrollan en la sociedad por lo tanto; tenemos en el artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su párrafo primero: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”.

Aquí es muy claro nos habla de un derecho al trabajo digno, y la obligación de que este debe ser socialmente útil; es decir que promueva el desarrollo individual de la persona al ser decoroso y que como parte de la sociedad aporte un beneficio para la misma.

Observamos también que este rubro contemplado en la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 3° “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 para su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”

Al leer este artículo podemos darnos cuenta que fue redactado con gran claridad, pues en efecto un individuo que es parte de una sociedad debe producir para poder tener un nivel de vida que le permita un pleno desarrollo dentro de esta, por lo tanto debe realizar un trabajo que le permita cumplir como parte de esta sociedad y a la vez que se le brinde el trato adecuado para que el individuo se desarrolle con libertad y dignidad.

Por lo tanto nos queda bastante claro que contiene en si mismo el equilibrio, pues nos menciona las palabras derecho y deber, viendo al trabajador como parte de una sociedad, y nos hace ver la trascendencia que tiene un trabajador dentro de esta.

1.5.3 El trabajo es fuente de dignidad humana

Este principio esta relacionado directamente con el anterior pues también su presupuesto esta contenido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123:

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

Asimismo en el artículo tercero de la Ley federal del Trabajo anteriormente transcrito; nos maneja la dignidad, que el trabajo es fuente de esta; por lo tanto veamos que entendemos por dignidad que es: “respeto a si mismo”¹⁹, lo cual se traduce en que el trabajo que se realice debe ser desarrollado sin pasar sobre el respeto a la persona misma, sin degradaciones; todo lo contrario debe brindar seguridad al trabajador precisamente para favorecer el respeto a si mismo. Para efectos de darle mayor sentido y entendimiento transcribiré una reflexión:

“Al desarrollar su vocación de trabajo, el hombre se hace digno del respeto y consideración de los demás; por otra parte si venimos de afirmar que el trabajo es un derecho y un deber sociales, ello quiere decir que importa a la sociedad el recibir de los hombres el esfuerzo que los hace mejores mediante el trabajo, por lo que la sociedad tiene un deber de procurar, mediante el derecho, que compulse al orden económico a crear las condiciones que aseguren una existencia decorosa y una vida a los trabajadores que merezca ser vivida”.²⁰

Con esta reflexión nos damos cuenta que el trabajo es un vínculo con la sociedad que se da como resultado de las relaciones laborales establecidas entre trabajadores y patrones por lo tanto; debe desarrollarse sanamente para obtener resultados como sociedad y con esto queda claro este principio y la importancia del mismo.

1.5.4 La igualdad nutre al derecho del Trabajo

Podemos encontrar en nuestra Ley Federal de Trabajo este principio en varios de sus artículos; sin embargo antes de mencionarlos debemos ver que nuestra

¹⁹ El pequeño Larousse ilustrado. Op cit. Pág. 323.

²⁰ OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Op.cit. Pág. 65.

Constitución maneja este principio de igualdad tan importante en su artículo 4 primer párrafo:

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

Como vemos la igualdad es sumamente importante para nosotros como mexicanos por lo tanto; esto debe ser traducido a todas las relaciones que se desarrollen; ya sea entre particulares o con fines laborales como nos ocupa en este momento.

Ahora pasemos al los artículos de la Ley Federal del Trabajo que contienen este principio:

En el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

Cuando hablamos de equilibrio inmediatamente pensamos en igualdad de condiciones en el desarrollo de una actividad laboral lo que nos indica que el derecho del trabajo busca esa equidad entre patrón y trabajador, no debe haber ventajas de ninguna de las partes.

En cuanto a la justicia social tenemos esta definición; “Contenido ideológico de una doctrina que tiende a lograr en las relaciones obrero-patronales y en el sistema económico actual, en general, un trato liberal a los hombres que trabajan y una consiguiente distribución de los bienes de acuerdo con un profundo sentido humanitario”.²¹

²¹ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Op.cit. pág. 344.

Precisamente nos marca esta relación tan estrecha y directa entre las actividades laborales de los individuos para el desarrollo de la sociedad en equilibrio.

Posteriormente también vemos reflejado este principio en el segundo párrafo del artículo 3º: “No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

Claramente se establece que deberá haber equidad en el trato hacia los trabajadores.

En el artículo 56 de la misma Ley: “Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley”, así como también en los artículos 86 y 154, por lo que es evidente la importancia de este principio en el Derecho del Trabajo; pues todos los trabajadores deben ser tratados con igualdad sin ningún tipo de preferencias unos sobre otros; esto es muy importante pues dentro del tema principal del presente trabajo se tocara este tema con mayor profundidad pues en realidad hay veces que esta igualdad de trato no se esta poniendo en practica y ha afectado a la sociedad en general.

“Las dos ideas de libertad y de la igualdad marchan por los caminos del derecho del trabajo como dos hermanas tomadas de la mano: *la igualdad sin libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella*. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa, la igualdad es la

idea-fuerza que impulsó a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continúa siendo uno de los factores mas poderosos para su integración”.²²

Es maravilloso analizar estos principios pues esto le da sentido humano a todo lo que se pueda desarrollar en la práctica del Derecho del Trabajo, es la base sobre la cual se han tejido las normas que rigen actualmente nuestra sociedad. Haremos también referencia a un principio quizá no muy común pues muchos autores no lo manejan como tal sin embargo creo conveniente mencionarlo ya que es parte del desarrollo de los trabajadores.

1.5.5 El principio de la responsabilidad objetiva empresarial

Este principio no es muy difundido sin embargo es importante también por el hecho de que nos menciona ya a la empresa o patrón como parte de esta base del Derecho del Trabajo, el papel que tiene como tal en la relación de trabajo y lo encontramos en la constitución también en el artículo 123 fracción XIV:

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

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

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

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente

²² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Op cit. Pág. 111

para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario”

Aquí resalta la gran importancia que tiene el compromiso del patrón hacia los trabajadores, pues si este no proporciona lo esencial para el buen desarrollo del trabajo este tendrá consecuencias en detrimento del bienestar de los trabajadores y de los beneficios que obtiene al utilizar los servicios de los mismos.

“En esencia, este principio nos lleva a destacar la importancia del patrón en las relaciones laborales, ya que son ellos los que cubren el aspecto financiero de la relación laboral; son los propietarios de la herramienta o la maquinaria, factor de trascendencia en los medios de producción, y cubren o pagan el salario de la mano de obra. Su importancia tiene un significado especial, pero ello no implica que los demás principios carezcan de validez”.²³

Para poder comprender mejor, es importante tener la definición de empresa la cual encontramos en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo: “Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

Este principio es muy importante pues destaca a la empresa como la que utiliza los servicios de los trabajadores y como unidad económica; así mismo que debe observar siempre los demás principios; por eso es que debemos tomar en cuenta que en realidad la empresa tiene una gran responsabilidad y parte importante para nuestro Derecho del Trabajo.

²³ HERNANDEZ Juan y Carlos Juárez. Derecho Laboral. Compañía editorial Continental. México. 2005. Pág. 4y 5.

“Por otra parte, pensamos así mismo que los trabajadores son una importante inversión en las empresas, son un capital puesto que el saber hacer las cosas y hacerlas bien, o los servicios, implican una preparación, un adiestrarse, un capacitarse que se adquiere preponderantemente en los centros de trabajo”.²⁴

Por lo anterior es que una empresa debe siempre de respetar, beneficiar a sus trabajadores y tener una buena capacitación, para que, posteriormente ellos se beneficien y con esto cumplir al máximo sus fines y tener una mejor productividad.

Otro punto de vista acerca de esta responsabilidad nos la da el Dr. Mario de la Cueva la cual es muy interesante pues va encaminada a los seguros sociales y riesgos de trabajo:

“Fueron muchos los espíritus que se inquietaron y criticaron el sistema de la responsabilidad del derecho civil, cuyas normas hacían ilusoria cualquier acción dirigida a la obtención de una indemnización: eran cuatro las causas de los accidentes, la culpa del empresario, carencia de medidas preventivas u órdenes imprudentes, la culpa del trabajador, principalmente descuidos motivados por el hábito al peligro que crea la repetición del trabajo, los casos fortuitos o de fuerza mayor, debidos a causas generalmente desconocidas, entre ellas las de carácter técnico, como defectos de construcción de máquinas y locales, y los actos de terceros particularmente compañeros de la víctima, cuya frecuencia era mínima en comparación con las tres primeras causas. El derecho civil aceptaba únicamente la causa primera, esto es, una tercera parte de los accidentes , pero exigía una prueba que parece inventada por algún industrial de cualquier país , en convivencia con Satanás: la existencia de una relación de trabajo; que el trabajador había sufrido un accidente; que éste ocurrió como consecuencia del trabajo; que el accidente era debido a culpa del patrono, esto es, que por acto u omisión del empresario, quiere decir , por imprudencia o negligencia, se produjo el accidente; con otra palabras, debía probarse, a

²⁴ OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. Pág. 67.

ejemplo, que el patrono utilizaba conscientemente maquinaria defectuosa o no cumplía en sus instalaciones las reglas recomendadas por la técnica”.²⁵

Lo anterior nos brinda otro panorama acerca de la responsabilidad empresarial es bastante claro el papel que juega la empresa o lugar de trabajo; pues esta cubre varios aspectos y va desde proporcionar herramientas de trabajo, capacitación para un buen desarrollo laboral, hasta los riesgos de trabajo; siendo esto posible ya que gracias a los trabajadores la empresa se ve beneficiada; lo cual nos da la pauta para seguir con nuestro análisis del concepto siguiente que es la Seguridad Social.

1.6 La Seguridad Social

Como podemos suponer el término seguridad social, es bastante amplio y para poder entenderlo con claridad es necesario analizar otros conceptos relacionados, para así poderlos distinguir, y poder enfocarnos concretamente a la definición de seguridad social; estos son; la asistencia social y previsión social.

Comenzaremos con el término asistencia social.

Asistencia Social: “el conjunto de normas de todo tipo, que integran una actividad del Estado y en su caso de los particulares, destinadas a procurar una condición lo mas digna, decorosa y humana para aquellas personas que, imposibilitadas para satisfacer por sí mismas sus necesidades elementales y de bienestar social, requieren del socorro y la ayuda altruista, no obligatoria por los demás”.²⁶

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Op cit. Pág. 116.

²⁶ RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Décima edición. México. 2006. Págs. 29 y 30.

Aquí observamos que nos habla de una ayuda desinteresada de algunas personas y que no es obligatoria esto dirigido en atención a la gente que no tiene la posibilidad de allegarse de lo primordial.

Para reiterar lo anterior expondremos otra definición y así comprobar lo anterior y contar totalmente con la certeza de este concepto.

“Puede denominársele también beneficencia pública o asistencia pública, como sucede en otros países, basando su existencia en la idea de caridad, examinando únicamente los estados de indigencia, como afirmación de los sentimientos de solidaridad que han hecho que se reconozca como un deber social para indigentes, ancianos, inválidos y otros”.²⁷

Con lo anterior ya tenemos la idea clara de asistencia social la cual podemos asociar inmediatamente con un apoyo sin un fin diferente al de ayudar o auxiliar a personas que se encuentren en situación de carencia extrema obviamente sin fines de lucro.

Por otro lado, tenemos la previsión social que naturalmente nos podemos dar cuenta con la palabra previsión a que nos estaremos refiriendo a adelantar o prevenir, sin embargo, siempre es necesario consultar expertos para tener la certeza de una definición.

Previsión Social: “el conjunto de iniciativas y normas del estado, principalmente de índole jurídico, creadas y dirigidas para atemperar o disminuir la inseguridad así como los males que padecen los trabajadores, vistos como clase social económicamente débil, dentro o fuera del trabajo “. ²⁸

Aquí nos hablan de medidas que toma el estado para prevenir dolencias que pudiesen tener los trabajadores siendo estos una clase social económicamente débil dentro y fuera del ámbito laboral siendo la prevención el principal objetivo.

²⁷ AVILA SALCEDO, Luis F. La seguridad social y el Instituto Mexicano del Seguro Social. Porrúa/ Universidad Anáhuac. México. 2007. Pág. 12

²⁸ RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Op cit. Pág. 28.

Nos damos cuenta, que si bien estos términos son semejantes pero no iguales ya que la diferencia es que asistencia social va encaminada a las personas que no pueden satisfacer sus necesidades básicas por sí mismas y necesitan la ayuda de otros ya sea el Estado o particulares; en cambio la previsión social va encaminada a disminuir y/o evitar que algún mal afecte a los trabajadores o en su caso a una población económicamente débil y son iniciativas o normas tomadas directamente por el Estado.

La Seguridad Social comúnmente se conoce como todas las acciones encaminadas para proteger la salud de todos los miembros de una sociedad.

Sin embargo, es conveniente verificar esta idea para tener la más acertada a la realidad y consultaremos algunos autores entre los cuales encontramos la siguiente definición; "...la Seguridad social es el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protege a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudieran sufrir, y permite la elevación humana en los aspectos psicofísico, moral, económico, social y cultural".²⁹

Con esta definición podemos ver claramente la importancia de la seguridad social y todos los aspectos que abarca pues no solo nos habla de una salud física como se podría pensar y en efecto son todas las acciones que son tomadas para mantener la salud que engloba la física y psicológica es decir; la salud integral de los miembros de la sociedad.

Es importante destacar que el derecho a la salud esta consagrada en nuestra Constitución en su artículo 4° en su párrafo tercero; "Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución".

²⁹ BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los seguros Sociales. Harla. México. 1987.

Es importante destacar que toda persona tiene derecho a gozar de una salud integral, abarca desde luego la salud física y la emocional.

Ahora bien, pasemos al concepto que encontramos en la Ley del Seguro Social vigente en su artículo 2: “La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado”.

Analizando estos conceptos todos tienen las mismas características en cuanto a que la finalidad es garantizar un bienestar social, siendo este el derecho a la salud, ya sea física o mental; punto importante a destacar para los fines de la presente investigación pues esta garantía de la que nos hablan los conceptos al ser otorgada a los trabajadores se traduce en un buen desempeño laboral. Y el fin de todo patrón o empresa es aumentar sus niveles de eficiencia dentro de su área cualquiera que esta sea. Esto nos lleva a analizar nuestro siguiente concepto que es la productividad.

1.7 Productividad

Este término es uno de los más importantes del presente trabajo pues su significado encierra uno de los propósitos de estudio del presente trabajo y es importante tener la definición clara; entendemos productividad como el rendimiento y resultados que tiene un trabajador en sus labores dentro del desempeño diario. Es la medición del producto del trabajo en relación a las ganancias que serán obtenidas por la empresa o patrón como resultado del esfuerzo del o los trabajadores con los recursos proporcionados; todo esto, dentro de la jornada laboral.

A continuación señalaremos algunos conceptos para comprender este rubro:

Empezaremos por señalar que se entiende por producto del trabajo; “I. Los productos del trabajo son los rendimientos derivados de la prestación de servicios personales, sea en forma independiente o como trabajo asalariado. II. Suele hacerse distinción entre ingreso no ganado- proveniente del rendimiento del capital e ingreso ganado, derivado del esfuerzo personal invertido en suministrar servicios que dan lugar a sueldos u honorarios”.³⁰

Como podemos observar; este producto de trabajo, es el resultado del esfuerzo del o los trabajadores; lo que se obtiene al utilizar la energía de las personas para obtener un fin que es requerido por el patrón.

Observamos también que las palabras: producción, tiempo y recursos utilizados, son parte trascendental para comprender el concepto que nos ocupa. Por lo tanto, antes de continuar señalaremos las definiciones de los conceptos mencionados:

-Producción: “ECON. a. Actividad por la cual determinados bienes se transforman en otros de mayor utilidad.”³¹

Es el manejo la materia prima que se convierte en bienes o servicios consumibles o útiles para otras personas.

-Tiempo: “Duración de una acción: *el tiempo de una carrera*. Parte del día establecida o disponible para una determinada acción: *tiempo libre*.”³²

Es el periodo o lapso que en el caso que nos ocupa dura una actividad dentro de la cual se produce este bien o servicio. Es decir el horario de trabajo.

³⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo IV. Segunda edición. Porrúa. México 2004. Pág. 848.

³¹ El pequeño Larousse ilustrado. Op cit. Pág. 830.

³² Ibídem. Pág. 978.

-Recursos: “ s.m.pl. ECON. Medios materiales de que se puede disponer para ser utilizados para un determinado proceso económico.”³³

Es todo aquello material y humano de lo que se allega y maneja un productor de bienes o servicios para poder materializar o concretar su fin último que será también convertido en un bien o servicio consumible.

En base a lo anterior podemos concluir que estos conceptos son elementos de la productividad y entonces podremos pasar concretamente al significado y análisis de la misma para poder investigar su relación con lo que es el producto del trabajo y el efecto que tiene este concepto dentro de el presente tema ya que una buena productividad es uno de los fines principales de los empresarios o dependencias de gobierno y para los trabajadores mantener un buen nivel de productividad es benéfico para su desarrollo laboral, por lo tanto; tenemos:

“La productividad media del trabajo es simplemente la razón entre el valor de la producción y el insumo laboral. En el caso de este estudio, como valor de la producción, se utiliza el producto interno de cada sector y el insumo laboral se refiere al personal ocupado.” ³⁴

Entonces podemos observar que se trata de una relación estrecha entre el trabajo como resultado y el trabajador como medio para poder llegar a ese resultado.

Ahora veremos otras definiciones para realizar un comparativo.

“La productividad es la razón entre la producción obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad la productividad debe ser

³³ Ibidem. Pág. 865.

³⁴ AHUMADA LOBO, Ivico M. La productividad laboral en la industria manufacturera. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. México. 1987. Pág. 17.

definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de producto utilizado con la cantidad de producción obtenida”.³⁵

Nos damos cuenta que menciona también los conceptos analizados con anterioridad y que se entrelazan para dar lugar a la productividad, la cual puede ser alta o baja y depende de estos elementos, así como; del factor humano que en este caso es el trabajador, pues la producción como resultado de la administración de recursos en poco o mucho tiempo depende directamente de la acción del trabajador.

Por lo tanto la productividad es uno de los conceptos mas importantes dentro de un trabajo ya que es el resultado final del esfuerzo de todos los elementos de la relación laboral.

Tenemos ya con mayor claridad el significado de productividad, sin embargo; veremos un concepto más para tener mayor seguridad.

“La Productividad es simplemente una medida de la cantidad de trabajo lograda durante un tiempo dado. Una productividad alta incrementa las ganancias; una productividad baja las disminuye”.³⁶

En base a lo anterior podemos entender y concluir que la productividad es como el propio nombre lo dice el producto o resultado de la conjunción del esfuerzo de los trabajadores y el material de trabajo, esto en un tiempo determinado, la productividad entonces es la referencia que se tiene materialmente hablando de la conjunción de los elementos de la relación de trabajo y el trabajo mismo.

Por lo tanto, tener una mejora continua en la productividad es el fin máximo de toda empresa o lugar de trabajo, ya que, prácticamente representa ganancia

³⁵ CASANOVA Fernando. Formación Profesional, productividad y trabajo decente. Boletín nº153 CinterforMintevideo2002.<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/153/pdf/casanov.pdf>.

³⁶ McDonald's Corporation. Programa para desarrollo de Gerentes. Tomo I. Impreso en EE.UU. 1989.

para la empresa; por este motivo es tan importante el buen funcionamiento en conjunción de los trabajadores, el material de trabajo y una buena dirección por parte del patrón para tener como resultado una mejor productividad.

Ahora bien, pasemos a nuestro siguiente concepto que es básicamente el sujeto del presente trabajo.

1.8 Mujer trabajadora

La mujer trabajadora es sin duda un concepto importante de analizar y que es el sujeto como se mencionó, del presente trabajo, el género que analizaremos específicamente, el cual no tenemos que hacer distinción alguna entre los sexos.

En la actualidad observamos como la mujer ha luchado a lo largo de la historia por mejorar sus condiciones dentro de la sociedad, llevándonos a reflexionar la importancia que ha logrado en el ámbito laboral, pues cada vez son mas las mujeres que trabajan, los cambios sociales y económicos nos han llevado a la necesidad de obtener igualdad de trato entre las personas y equidad de género. Por lo tanto, no hay un concepto en nuestra ley que nos defina exactamente que es mujer trabajadora como tal puesto que ante ésta los hombres y las mujeres son iguales.

Comenzaremos este rubro tomando como referencia nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en donde tenemos en su artículo 4° en el primer párrafo lo siguiente:

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

Entonces tenemos que ante la ley el hombre y la mujer son iguales y no hay diferencia alguna en cuanto a la definición de trabajador o mujer trabajadora

pues aplica a ambos, entonces nos remitiremos al artículo 8° de nuestra actual Ley federal del Trabajo y nos define en su primer párrafo al trabajador como: “Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado”.

Por lo tanto, reiteramos que al hablarnos de toda persona física nos engloba automáticamente también a las mujeres pues nuestra Ley Federal del Trabajo trata en igualdad de condiciones al varón y la mujer al hacer la definición de trabajador. Es decir un trabajador puede ser de cualquiera de los dos géneros masculino o femenino.

Lo anterior, es de gran importancia pues esta igualdad a la que nos referimos en el párrafo anterior es uno de los principales temas a tratar a lo largo del presente trabajo.

La mujer trabajadora es toda aquella que presta a una persona física o moral un trabajo personal subordinado.

Es importante destacar que dentro de la Ley federal del Trabajo en su título quinto esta regulado el trabajo de la mujer que principalmente protege la maternidad, y en el artículo 164 menciona:

“Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.”

Una vez teniendo claro lo anterior concluiré este capítulo con dos conceptos importantes y que tienen una gran relevancia para el desarrollo del presente tema.

1.9 Violencia

Hablar de violencia implica analizar y comprender nuestro entorno, pues hoy en día tenemos varios ejemplos que podemos percibir referentes a este tema; desgraciadamente vivimos en una sociedad donde la violencia se da como un

fenómeno común y ha aumentado significativamente, en las noticias, en programas televisivos e incluso en caricaturas; es por esta razón que debemos comprender mejor su concepto para poder abordar nuestro tema.

Posteriormente nos encaminaremos a un tipo de violencia en concreto que es la familiar pero antes debemos analizar el concepto en general.

Así encontramos en el Diccionario de Derecho encontramos que se define a la violencia como: “Acción física o moral lo suficientemente eficaz para anular la capacidad de reacción de la persona sobre quien se ejerce”.³⁷

En la definición que antecede nos damos cuenta que predomina el factor de la ventaja de una persona sobre otra que es capaz de anular la habilidad de reaccionar en contra de la agresión que se ejerce sobre ésta.

Normalmente cuando hablamos de violencia inmediatamente viene a nuestra mente golpes, lesiones, heridas, pues es este tipo de violencia la que más se conoce, sin embargo, como nos lo dice la definición anterior es una acción también moral, normalmente este tipo de violencia es pocas veces detectado aún cuando se tenga conocimiento de ella.

Otra definición es:

“La violencia (del latín *violentia*) es un comportamiento deliberado, que provoca, o puede provocar, daños físicos o psicológicos a otros seres, y se asocia, aunque no necesariamente, con la agresión física, ya que también puede ser psicológica o emocional, a través de amenazas u ofensas”.³⁸

La violencia es entonces la intención de lastimar de manera física o psicológica a otra persona, que tiene como resultado el detrimento de la salud física o mental de la persona agredida disminuyendo su capacidad de reacción.

³⁷ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Op cit. Pág. 498.

³⁸ <http://es.wikipedia.org/wiki/Violencia>

La violencia es uno de los mayores problemas que encontramos en la sociedad, en México se habla de violencia como un acto cotidiano lo cual es preocupante. Como dato cultural vale la pena mencionar que dentro de la tabla del índice de paz global; México en el 2009 ocupa el lugar 108 de 144, como una de las naciones más violentas y comparando las naciones que le anteceden con menos violencia son: Uzbekistán, El Congo, Camboya, Arabia Saudita y Uganda.³⁹

“El Índice Global de la Paz evalúa no sólo la ausencia de guerra, sino la presencia de violencia armada, laboral, escolar y familiar. Ese índice, por tanto, sopesa valores fundamentales como la educación, el bienestar material, la presencia de un gobierno sano o insano y la aplicación o no de los derechos humanos.”⁴⁰

Como podemos observar nuestro país es uno de los mas violentos, las causas pueden ser muchas; el estrés, los problemas económicos, y un sin fin de detonantes; y aún cuando la gente casi no lo perciba forma parte de la vida diaria y a veces no lo percibimos por esta razón; pero definitivamente no debemos darnos por vencidos para tratar de disminuir este mal.

Nos damos cuenta que es muy grave este problema la violencia aumenta abarcando muchos ámbitos de nuestra vida cotidiana por lo tanto; de un modo u otro afecta a todos los mexicanos convirtiéndose en un problema social, pero entonces lo primero que se debe analizar es el núcleo de la sociedad como lo es la familia, el desenvolvimiento de sus miembros en el área laboral y así tratar de evitar violencia dentro de la sociedad mexicana.

Para continuar con la siguiente definición que es la violencia familiar, me permito transcribir unas palabras:

³⁹Cfr. <http://www.visionofhumanity.org/gpi/results/mexico/2009/>

⁴⁰ KRAUSS Arnoldo. “La violencia en México”. La Jornada. México. 12 de agosto 2009.

“En nuestro limitado mundo privado, las relaciones con nuestros cónyuges, hijos, u otros familiares, así como también en el ámbito de trabajo amistad, requieren un especial cuidado y atención para evitar, en muchos casos, que el maltrato circule y nos dañe”.⁴¹

1.10 Violencia familiar

Como se mencionó con anterioridad, la violencia es un problema general que se da en la sociedad mexicana, por lo tanto; debemos analizar que es lo que esta sucediendo en el núcleo o base de esta sociedad (la familia); en la cual observamos con tristeza que la relación de los miembros de esta, se ve deteriorada y con mayor frecuencia es una violencia ejercida por el hombre hacia la mujer; y que por consecuencia afecta a los hijos y es así como se expande al entorno de los miembros de la familia.

De la misma manera que en los temas estudiados anteriormente debemos entender el significado del término violencia familiar; así podremos en adelante analizar el problema en concreto.

Dentro de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer encontramos:

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

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

- a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido

⁴¹ GROSMAN Cecilia, Silvia Mesterman. Violencia en la familia. “La relación de pareja”. Editorial Universidad. Tercera edición. Argentina. 2005. Pág. 31 y 32.

el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;

- b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
- c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra”.

Lo anterior nos da un panorama dentro del Derecho Internacional por lo que podemos darnos cuenta que este problema no es exclusivo de México, si no que es común en otros países considerado como una violación a los Derechos Humanos lo que hizo necesaria la realización de una convención.

Sin embargo; en relación al mismo tema en México encontramos que de acuerdo con la (NOM-190-SSAI-1999) en el apartado de “definiciones” encontramos; “Violencia Familiar es el acto u omisión único o repetitivo, cometido por un miembro de la familia, en relación de poder en función del sexo, la edad, o la condición física, en contra de otro u otros integrantes de la misma, sin importar el espacio físico donde ocurre el maltrato físico, psicológico, sexual o abandono”.⁴²

Así también la NOM nos indica las diferentes acciones que son consideradas como violencia familiar:

- “Abandono, al acto de desamparo injustificado, hacia uno o varios miembros de la familia con los que se tienen obligaciones que derivan de las disposiciones legales y que ponen en peligro la salud.
- Maltrato físico, al acto de agresión que causa daño físico.

⁴² NORMA Oficial Mexicana NOM-190-SSA1-1999, Prestación de servicios de salud. Criterios para la atención médica de la violencia familiar.

- Maltrato psicológico, la acción u omisión que provoca, en quien lo recibe alteraciones psicológicas o trastornos psiquiátricos.
- Maltrato sexual, a la acción u omisión mediante la cual se induce o se impone la realización de prácticas sexuales no deseadas o respecto de las cuales se tiene incapacidad para consentir”.⁴³

Como ejemplo de estos tipos de violencia familiar tenemos:

- “Violencia física: golpes, patadas, jalones, empujones, mordidas, entre otros.
- Violencia psicológica: amenazas, prohibiciones, chantajes, manipulaciones, celos excesivos o comparaciones.
- Violencia sexual: relaciones sexuales sin consentimiento, acoso, hostigamiento, prácticas sexuales no deseadas.
- Violencia económica: control en la manera de gastar el dinero personal y de la familia, disposición de pertenencias sin consentimiento.
- Violencia patrimonial: impedimento para conservar un empleo, limitación en alimentos o medicamentos, obligación a pedir limosna”.⁴⁴

Como podemos observar es un gran número de acciones que se le atribuyen a la violencia familiar; que como tales a veces aparecen cotidianamente en algunos hogares y por lo tanto son pasados por alto creyendo que son normales; sin embargo enfocándonos concretamente a la violencia familiar ejercida en contra de la mujer debemos tener la capacidad de detectar estos comportamientos para poder tomar acción al respecto y así, tener un mejor desarrollo en todos los ámbitos, específicamente en el área laboral; ya que hay mayor probabilidad que una mujer que sufre violencia familiar tenga un bajo rendimiento laboral a una que no tiene este problema.

⁴³ Ídem

⁴⁴ http://mujer.hidalgo.gob.mx/violencia/index.php?option=com_content&task=view&id=37.

Hidalguense de las Mujeres.

Hemos expuesto las generalidades, conceptos del tema necesarios para poder continuar con la problemática; ahora continuaremos con los antecedentes históricos de la mujer trabajadora para tener también una visión a través de los años de la misma, ya que la mujer ha tenido un desarrollo bastante notable en cuanto a la conquista de sus derechos como trabajadora y que hoy día tiene que combinar y equilibrar sus derechos y obligaciones dentro de la vida en el hogar, con el área laboral donde se desempeña.

CAPITULO 2

ASPECTOS HISTORICOS DE LA MUJER TRABAJADORA

Para realizar un análisis profundo del objeto de estudio como es el caso; en este capítulo abordaremos el desarrollo que ha tenido la mujer trabajadora a lo largo de diferentes épocas; pues conociendo el pasado, podremos comprender el presente para poder forjar un futuro; donde podamos mejorar las condiciones de ésta, dentro de su lugar de trabajo y en consecuencia de la sociedad.

Sabemos que la evolución de la mujer dentro de la Historia ha sido de suma importancia, pues somos una sociedad compuesta por mujeres y hombres, prácticamente complemento unos de otros.

La Historia nos hará comprender la situación actual que nos rodea y entonces poder analizar los problemas que ha tenido y que hoy día sigue sufriendo en cuanto a la violencia familiar, y cómo ésta situación puede ser evitada, mejorando su vida familiar y así proyectar un mejor rendimiento y desarrollo laboral, beneficiándose principalmente ella como persona, su entorno laboral y posteriormente a la sociedad en general.

2.1 Desarrollo de la mujer trabajadora en Europa

Nos ubicaremos en primera instancia en Europa, pues como bien sabemos es llamado el “viejo continente”.

2.1.1 Antigüedad

Comprende desde el descubrimiento de la escritura hasta el fin del Imperio Romano de Occidente.

Hombres y mujeres forman parte importante del desarrollo de la historia y en el presente, nos enfocaremos básicamente en el análisis histórico del género femenino.

“El rango de las mujeres y su relación con los hombres continúa siendo un misterio en los restos arqueológicos de grupos que pasaron de la recolección y la caza, a la agricultura y la domesticación de animales, transformación que en Europa empezó hacia el 600 a.C. Las primeras comunidades agrícolas en Oriente Medio presentan algunos testimonios de culto a diosas; las primeras comunidades europeas no revelan ni veneración por las mujeres, ni su denigración”.⁴⁵

La mujer siempre va a ser parte de toda la historia, sin embargo, en algunos casos es poco común encontrar su situación en específico en algunas etapas; pero su importancia radica como todo ser humano en el complemento de unos con otros.

Cuando aparece la guerra masculina, una mujer necesita protección frente a otros guerreros, sobre todo si esta embarazada o al cuidado de los hijos pequeños. Con frecuencia, el precio de tal protección ha sido su sometimiento, pero es el precio que debe pagar por su supervivencia y la del grupo. La evolución de la guerra y el desarrollo de culturas guerreras en ciertas sociedades explican la subordinación de las mujeres en Europa, en la época del descubrimiento de la escritura. Entre las sociedades prehistóricas europeas existía la guerra: por ejemplo, la mayoría de los objetos micénicos hallados son armas o retratos de guerreros. Una vez se desarrolló la cultura guerrera, se convirtió en un sistema casi inexpugnable. Aseguraba la supervivencia del grupo en lo que se había convertido en un mundo hostil. Sus valores se transmitían a las futuras generaciones y se consideraban naturales e inevitables. Las creencias, historias y religiones de un grupo justificaban y glorificaban la guerra y los guerreros masculinos. Así ocurre en los primeros escritos de la cultura europea. La épica griega de Homero (escrita en el siglo

⁴⁵ BONNIE, Anderson, Judith P. Zinsser. Historia de las mujeres: Una historia propia. Crítica. Tercera edición. Barcelona. 2000. Págs.28-29.

VIII a. C), las Doce Tablas de la antigua Roma (c. 450 d.C.) y el pentateuco de los hebreos (escrito entre c.1150 y c.250 a. C.; básicamente conocidos hoy como los cinco primeros libros del Antiguo Testamento de la Biblia) todos describen culturas guerreras de las que la subordinación de las mujeres ya estaba establecida.⁴⁶

La interpretación que se le fue dando a los acontecimientos históricos son los que han colocado a la mujer por debajo del hombre, sin embargo; debemos reflexionar que, si no hubiera existido el apoyo de la mujer en las actividades que el hombre desarrollaba, jamás hubiese podido solo con todas las actividades con las cuales los beneficios eran para todas las personas hombres y mujeres por lo tanto sobrevivían gracias a que tenían actividades en equipo y que por la naturaleza física de ambos, desarrollaban actividades que requerían las habilidades que cada uno poseía; no en razón de que uno tuviera superioridad hacia el otro.

“En la Antigüedad, con el nacimiento de la propiedad privada, el propietario enajenaba su existencia a la misma; sus bienes le interesaban mas que su propia vida en tanto desbordaban los límites temporales y subsistían mas allá de la destrucción de su cuerpo. No obstante, tal supervivencia sólo era posible si a su muerte la propiedad quedaba en manos de aquellos a quienes reconocía como su prolongación. Esto configuraba un sistema familiar con notas esenciales comunes a todos los pueblos: a) dominio paterno, con obligación para el heredero de rendir culto a los manes del padre, quien de ese modo asegura la sobrevivencia de los antepasados sobre la tierra; b) como consecuencia de esta concepción, el hombre no acepta compartir con su mujer ni sus bienes ni sus hijos; es excluida de la sucesión y los vástagos sólo pertenecen al padre; c) la condición de la mujer es de inferioridad, y su sometimiento al padre primero, y al esposo después, constituye la norma; d) la familia es pensada como un organismo económico, religioso y político, cuyo jefe

⁴⁶ Cfr. ibídem. Págs.37-38.

es el hombre-marido y padre. Como tal tiene funciones judiciales; esta encargado de velar por la buena conducta de los miembros del grupo familiar; frente a la sociedad es el único responsable de sus actos y posee el derecho absoluto de juzgar y castigar; e) la poligamia se halla muy difundida; la mujer en cambio, como consecuencia de que el hombre debe tener la certeza de su descendencia, tiene que observar la mas estricta fidelidad, y cualquier falta en tal sentido es severamente penada. Configura el peor de los crímenes arriesgar el dar los derechos de herencia a un vástago extranjero, y por tanto el *pater familias* tiene derecho a matar a la esposa culpable; f) el amor conyugal –en el sentido moderno de la palabra- es desconocido. El amor no es visto como una inclinación subjetiva, sino como un deber objetivo; g) el marido puede repudiar a la mujer en cualquier momento”.⁴⁷

Nos describen de manera precisa la situación que vivía la mujer dentro de esta etapa de la historia, la Antigüedad; que comprende desde el descubrimiento de la escritura hasta el fin del Imperio Romano de Occidente; el hombre comenzó a descubrir el poder, al nacer la propiedad privada; la sed por tener más lo llevo a empezar a abusar de su poder físico y adquisitivo; pues dentro de las funciones que se realizaban en equipo, la mujer no tenía injerencia dentro de los menesteres de propiedades; por lo que el hombre la fue dejando de lado, menospreciando sus habilidades y su calidad como ser humano; es clara la desigualdad y abuso de poder al cual era sometida; por el simple hecho de ser mujer.

Dentro de esta etapa histórica destacan dos civilizaciones importantes en el desarrollo de la humanidad estas fueron; Grecia y Roma por lo tanto, hablaremos de ellas.

⁴⁷ GROSMAN Cecilia, Silvia Mesterman. Violencia en la familia. “La relación de pareja”. Editorial Universidad. Tercera edición. Argentina. 2005. Págs. 117-118.

2.1.2 Grecia

Como sabemos para comprender una civilización debemos saber la situación en general en la que se encontraban en ese momento histórico por lo tanto daremos un panorama general de los acontecimientos sobresalientes que ocurrieron en el territorio de Grecia durante la Antigüedad, así podremos comprender mejor la situación de la mujer en este tiempo y lugar.

“El Territorio. a) En el territorio griego se distingue una porción continental y otra insular. b) Sus tierras producían cereales y frutos. c) El mar les proporcionaba alimentos y facilitaba la navegación”⁴⁸

Podemos distinguir que contaban con una gran riqueza, gracias a su ubicación geográfica y por lo tanto; grandes posibilidades de un buen desarrollo en general

Los griegos aportaron mucho en cuanto a cultura; sin embargo no destaca ninguna figura femenina reconocida.

“El hombre llevó también el timón en la casa; la mujer fue envilecida, domeñada, trocóse en esclava de su placer y en un simple instrumento de reproducción. Esta degradada condición de la mujer, que se manifiesta sobre todo entre los griegos de los tiempos heroicos, y más aún en los de los tiempos clásicos, ha sido gradualmente retocada y disimulada, en ciertos sitios, hasta revestida de formas más suaves, pero de ningún modo se ha suprimido”.⁴⁹

Observamos que la familia griega, el líder de la familia era principalmente el hombre; la figura femenina se encontraba rígidamente sometida.

⁴⁸ MIRANDA BASURTO, Ángel. La evolución del hombre. Editorial Herrero. México. 1970. Pág.92.

⁴⁹ ENGELS, Federico. El origen de la familia, la Propiedad Privada y el Estado. Editores Mexicanos Unidos. México. 2005. Pág. 63.

“El matrimonio era para el hombre una carga, un deber para con los dioses, el Estado y sus propios padres”.⁵⁰

Se continúa con una clara desigualdad de géneros, donde la mujer no era vista como una compañera si no como una carga; y su desempeño era primordialmente dentro de la casa al cuidado de los hijos; tarea que como sabemos, no es fácil, sin embargo; no era considerada como un trabajo, ni tenía mérito el hecho de educar a los hijos y mantener un entorno de vida para ellos y su esposo.

2.1.3 Roma

Las aportaciones políticas y jurídicas de la cultura romana hacen evidente la importancia que tiene dentro de la historia. Enfoquémonos a la situación de la mujer dentro de Roma.

“La familia romana, que se desarrollo en el marco de una sociedad rural, organizaba la vida en el hogar bajo la estricta obediencia a un antepasado varón, tronco común de todos los varones que convivían con sus esposas e hijos: el *pater familias*. Único dueño del patrimonio disponía igualmente del derecho de la vida y muerte sobre todos aquellos que estaban sometidos a su *manus* o a su autoridad. La potestad del *pater familias*, que no se limitaba a la mujer y a los hijos si no que se extendía a los esclavos y a los ciudadanos romanos reducidos a condición servil, constituía a la familia en un organismo político-religioso, y el vínculo que unía a los integrantes de la misma se basaba en la sujeción a su jefe con un lazo de naturaleza civil o jurídica, mas que de parentesco. La mujer casada *in manu* ingresaba a la familia del marido donde se encontraba en condición de *loco filiae* (en lugar de la hija). Es decir, era reputada como hija del marido y considerada como hermana de sus hijos. Se hallaba equiparada a sus propios hijos en la quasi potestad del padre. El

⁵⁰ GROSMAN Cecilia, Silvia Mesterman. Violencia en la familia. “La relación de pareja”. Op. Cit. Pág.119.

matrimonio sólo podía ser disuelto por voluntad del marido, a quien las costumbres obligaban a repudiar a la mujer infiel o infecunda”.⁵¹

Por lo tanto, cabe destacar de lo anterior; la mujer no tenía voz alguna, pues estaba totalmente obligada a obedecer al pater familias quien era la autoridad máxima de la familia romana, incluso el podía decidir la vida o muerte de la mujer, aún cuando fuera casada, era parte de la familia pero como una hija más; es decir con ninguna autoridad ante los hijos, ella ocupaba el nivel de una hermana más; y solo el marido podía terminar con el matrimonio.

Es evidente que si dentro de su familia no tenían derecho alguno; no había posibilidad de desarrollar un trabajo como tal.

Ahora continuemos con este recuento y continuemos con la siguiente etapa histórica.

2.1.4 Edad Media

Comprende del siglo V al XV; como ya se mencionó principia con la caída del Imperio Romano de Occidente y termina en 1492; con otro hecho importante que es el descubrimiento de América.

“Que la sociedad medieval fue una sociedad masculina o, digámoslo de otro modo, una sociedad esencialmente influida por lo masculino, es algo indudable. Sus manifestaciones culturales llevan el sello de la dominación masculina, de las luchas por el poder y de los prejuicios propios de los hombres. Si se atiende a las fuentes, las mujeres solo figuran en esta sociedad como ideas, ídolos, o como enemigas, es decir, en calidad de fantasías masculinas”.⁵²

⁵¹ Idem.

⁵² DUBY, Georges, Michelle Perrot. Historia de las mujeres. “La edad media”. Taurus. México. 2005. Pág. 340.

Observamos constantemente que la lucha de la mujer no es fácil pues no está en igualdad de condiciones que el hombre. Se continúa con esa lucha de poderes.

“Las mujeres participaron de forma activa, especialmente en el desarrollo económico de las ciudades medievales, constituyendo una fuerza de trabajo importante. Asimismo, no es posible concebir la economía de la Alta Edad Media sin la aportación de las mujeres y, sin embargo, a partir del comienzo del siglo XII y del desarrollo de la economía urbana en Europa se produjeron una serie de transformaciones muy relevantes dentro de la organización laboral que afectaron fundamentalmente al tipo y volumen de trabajo realizado por las mujeres. Con el importante incremento de la población europea durante el siglo XII surge un nuevo modelo de relación entre el trabajo y la vida estrechamente vinculado con el desarrollo de las ciudades y de los asentamientos rurales de mayor densidad, así como con la posibilidad de contraer matrimonio de numerosos hombres y mujeres. La pareja, en cuanto a matrimonio y sociedad laboral, se constituyó en el centro de la nueva organización económica basada en negocios familiares autónomos de artesanos, comerciantes y campesinos”.⁵³

Podemos percatarnos que hay un claro desarrollo y de que hay una relación de apoyo más estrecha entre hombres y mujeres; la población crecía y las necesidades también; lo cual trajo beneficios económicos y como núcleo familiar. Lo anterior en cuanto al desarrollo urbano; en cambio en los pueblos, el desarrollo ocurría de manera diferente pues la tierra era muy importante para el avance como población.

En la Edad Media; las características de la familia se encontraban determinadas por sus relaciones con la tierra. A partir del siglo VIII, Europa era exclusivamente agrícola y la tierra era la única fuente de subsistencia y condición de la riqueza. La familia feudal constituía un organismo económico. Con el objeto de evitar el fraccionamiento de la propiedad y debilitar de este

⁵³ *Ibidem*. Págs. 375-376.

modo el señorío, se hizo prevalecer el derecho de primogenitura, siendo precaria la situación de los segundones y de las mujeres. Hasta el siglo XI el orden sólo se basaba en la fuerza, y la propiedad en el poder de las armas. La mujer no podía tener dominio feudal, por que era incapaz de defenderlo.

Después, cuando los feudos se vuelven hereditarios, su situación cambia pues, a falta de herederos varones, adquiere el derecho a suceder. Sin embargo, la mujer siempre necesita un tutor masculino, y el marido que desempeñaba tal rol recibía la investidura y poseía el usufructo de todos los bienes; ella era sólo el instrumento a través del cual se transmitía el dominio, pero el goce real de la tierra lo tenía el marido. Cuando la supremacía del poder real se impone a los señores feudales, mejora la situación de la mujer. Si es soltera o viuda, la propiedad le confiere soberanía, y la gobierna con todas las facultades. En cambio, la subordinación de la mujer casada se mantiene.⁵⁴

Aquí encontramos la figura del feudalismo, misma que marco también la economía y el interés por la posesión de la tierra y su aprovechamiento, la mujer en este aspecto tenía desventajas pues no podía defenderlas en caso de que alguien quisiera quitárselas; esto le disminuye importancia a los ojos de los hombres nuevamente. Sin embargo al haber un poder real que regía a los señores feudales la mujer al ser viuda o soltera tenía soberanía en sus tierras.

“Al principio del siglo XI, después de que las cruzadas hubieran diezmando considerablemente a los herederos varones, ese derecho hereditario feudales convirtió en ley en Inglaterra, en Flandes, en Burgundia y en Castilla. Los cronistas de la Edad media celebraron con fervor la sabiduría y la humanidad de los administradores femeninos de las propiedades feudales.”⁵⁵

Los señores feudales al tener la carga de trabajo pesada y al estar ausentes, delegaban la administración de los feudos, quedando a su poder los siervos y

⁵⁴ Cfr. GROSMAN Cecilia, Silvia Mesterman. Violencia en la familia. “La relación de pareja”. Op. Cit. Págs. 120-121.

⁵⁵ KOLLONTAI Alejandra. Mujer, historia y sociedad. Editorial Fontamara. España. 2004. Pag.78.

los vasallos que eran los propietarios de dominios más pequeños; así que la situación de la mujer cambia según la clase a la que pertenezca.

Las mujeres de la clase dominante de la nobleza eran veneradas por los caballeros, pues cada uno de ellos tenía a una “Dama de su corazón” la cual era como un sueño para él; pero al ser mujer de clase inferior el caballero no le debía ningún respeto. Es decir, que la diferencia la hacía el tener la función de ser la organizadora de la economía domestica feudal; no en si como ser humano e individuo. Sin embargo la Edad Media el ideal de una mujer era la que fuera sana, fecunda y capaz de ser buena administradora de familia; las hijas de mujeres nobles ya no solo aprendían a tejer, coser o hilar; sino también a leer, escribir, bailar y cantar además de una idea general de las ciencias; por lo tanto, empezaron a surgir mujeres escritora y pensadoras, así en los siglos XI y XII se abrieron escuelas en conventos en las cuales las mujeres jóvenes obtenían una enseñanza, y aquellas que no tenían ya un nombre dentro de la ciencia y la literatura eran religiosas. No sólo destacando en este ámbito pues las representantes de la clase feudal tuvieron también un papel político muy importante al convertirse en herederas cuando llegaba a morir su esposo. También un rubro importante es que la medicina tomó gran importancia por las epidemias y guerras por lo tanto, este atributo de atender a enfermos y sobre todo partos, era de las mujeres; y ésto no tardo en traerles consecuencias ya que fueron perseguidas al considerarlas brujas o magas al no ser la Medicina una ciencia exacta aún. El trabajo de la mujer se fue devaluando conforme se desarrollaba el comercio, ya que el dinero se convirtió en la fuente de riqueza disminuyendo la importancia de la administración de trabajo de los feudos; y la mujer nuevamente fue sometida a ser una máquina de procrear.⁵⁶

Por lo tanto, la función de la mujer como administradora del feudo le da una importancia superior, la diferencia de clases marca un punto importante para el desarrollo de la mujer en su desempeño y desarrollo como ser humano. Esto

⁵⁶ Cfr. Ibidem.pág.79.

nos corrobora que la situación de la mujer dependía directamente de su intervención en la producción y la economía. Y por lo tanto, las mujeres de la clase campesina eran totalmente subordinadas a los señores feudales y el poder de éstos sobre los campesinos no tenía límite.

Es importante destacar el desarrollo laboral que tuvieron las mujeres en el área urbana, pues no solo existía el campo; dentro de las ciudades también se desarrollaron en la artesanía, comercio, y medicina.

“Los negocios que debían dirigir la mujeres comerciantes, en parte muy complejos y que incluían el pago o el cobro de grandes sumas de dinero, requerían ciertos conocimientos, aunque no fueran mas que rudimentarios, lo que les llevo a aprender a leer, escribir, y a multiplicar. Por ello en Inglaterra los comerciantes a distancia y a gran escala debían someterse a un aprendizaje de varios años de duración antes de poder ingresar en una corporación. Pero éste constituye sin duda un caso excepcional. En el resto de Europa las vendedoras debían formarse por su cuenta y riesgo”.⁵⁷

Lo anterior sin duda es un gran avance pues ante la necesidad y ganas de avanzar para obtener mejores condiciones de vida tenían la opción ya de aprender cosas nuevas, aunque claro no les daban las mejores facilidades para hacerlo, y sin embargo, lo lograban; pero el descubrimiento de América, trajo cambios importantes para la economía y la política europea, lo cual repercutió obviamente en las logros femeninos; pero comienza otra gran etapa histórica que es con la que continuaremos; el renacimiento.

2.1.5 El Renacimiento

Esta etapa es muy importante, pues sabemos que trajo grandes cambios sobre todo en el orden intelectual, filosófico, artístico, y científico fue como el mismo

⁵⁷ DUBY, Georges, Michelle Perrot. Historia de las mujeres. “La edad media”. Op.cit. pág. 382.

nombre nos dice, el renacer de una cultura se da en los siglos XV y XVI y con este acontecimiento se marca el comienzo de la Edad Moderna.

“Por tanto, el objetivo de la vida laboral de la mujer soltera era muy explícito. Mientras ahorraba a su familia el coste de alimentarla, acumulaba una dote y habilidades laborales para atraer a un marido. Siendo una niña aún, la familia y la sociedad en la que vivía le hacían entender con toda claridad que la vida era una lucha contra la agobiante pobreza y que, a la larga, necesitaría un marido que le proveyera cobijo y ayuda para seguir sobreviviendo. La comprensión de estas cosas era lo que impulsaba a cerca del 80 por 100 de las muchachas campesinas a abandonar el hogar a los doce años, (dos antes que sus hermanos), para comenzar a equiparse por si mismas para cuando les llegara la ocasión de aspirar al casamiento”.⁵⁸

La edad en la que dejaban sus hogares era muy corta, las campesinas no tenían otra opción que comenzar su vida laboral, y prepararse para el matrimonio. Y las habilidades que desarrollaban eran básicamente las heredadas por su madre (costura, hilado, tareas agrícolas y cuidado de los niños menores).

“En el transcurso de ese periodo de transición, la mujer distinguida gozaba, en el seno de la burguesía ascendente, de cierto reconocimiento, así como de ciertas libertades. Estas mujeres no solamente podían matar el tiempo en innumerables fiestas y reuniones mundanas, tenían también libre acceso, si así lo deseaba, a los estudios científicos y filosóficos. Podían igualmente ampliar sus conocimientos al contacto de los célebres pensadores de su tiempo, y, en el caso de que lo desearan, participar activamente en la política. Así es como el Renacimiento tuvo también su contingente de mujeres fuertes y expresivas”.⁵⁹

⁵⁸ DUBY, Georges, Michelle Perrot. Historia de las mujeres. “Del Renacimiento a la Edad Moderna”. Taurus. México. 2005. Pág. 37.

⁵⁹ KOLLONTAI Alejandra. Mujer, historia y sociedad. Op Cit. pág.119.

La mujer que tenía oportunidad de sobresalir era aquella perteneciente a la burguesía, y con ello se les da mayores libertades para expresar o realizar actividades que una mujer de clase baja no podía siquiera soñar. Sin embargo aún con esta desigualdad social; este acontecimiento puede ser uno de los primeros pasos hacia la exigencia de mejores derechos de la mujer e incluso el desarrollo de otras actividades fuera del hogar.

“Una esperanza inmensa hacia la libertad había nacido con el Renacimiento, y se extendía el sentimiento de que dicha libertad se convertía en una necesidad. Era lícito pensar que la apertura de los espíritus desembocaría en una mayor igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

No obstante, la situación anterior casi no sufrió cambios significativos, y aún duraría varios siglos. Sin embargo, del otro lado de Europa, en Rusia, la mujer se encontraba en un estado de inferioridad y casi de desesperación”.⁶⁰

Dentro del Renacimiento hubo muchos cambios culturales e incluso destacaron algunas poetizas en Italia; pero ninguno radical hacia la mujer en el aspecto laboral, aun destacaba el trato inferior hacia esta; pues si muchas veces como mujer no era respetada y valorada como trabajadora tampoco.

2.1.6 Edad Moderna

Esta etapa abarca del siglo XV hasta el inicio de la Revolución Francesa en 1789 por lo tanto también abarca el periodo del Renacimiento.

Entre los siglos XV y XVIII la Revolución mercantil representó un cambio económico importante, posterior a la Revolución mercantil siguió la Revolución Industrial, en la cual se incrementaron los negocios y se amplió el campo de la producción; es decir, trajo consigo el incremento del sistema fabril, la invención

⁶⁰ BENSADON, Ney. Los Derechos de la Mujer. Fondo de Cultura Económica. México. 1993. Pág. 47-48.

de las primeras máquinas aplicadas a la industria y el aceleramiento de los transportes y comunicaciones; por lo tanto; se transformaron las condiciones económicas y políticas de la sociedad.⁶¹

En esta etapa hubo un gran cambio para el trabajo femenino pues el feudalismo va quedando atrás, dando lugar a las fábricas y maquinaria industrial; lo cual como consecuencia da diferentes actividades laborales a la gente.

En este periodo la mujer fue lanzada al mercado de trabajo; mujeres solas o esposas de artesanos en quiebra fueron las primeras en ofrecer sus servicios cobrando muy poco por ellos. Como se mencionó, el terrateniente fue reemplazado por el empresario intermediario que compraba la fuerza de trabajo de los pobres y evidentemente las mujeres que mencionamos sin protección y con una gran necesidad son las primeras en ser utilizadas para estas actividades. Paralelamente a esto, surgió el trabajo a domicilio y representaba una forma transitoria entre la artesanía y el trabajo asalariado. Las jornadas de trabajo eran extensas y las tarifas por hora bajas.

En este periodo se encuentran dos tipos de mujeres totalmente opuestas; por un lado aquella debilitada por el trabajo y las preocupaciones, totalmente carentes de derechos; y por el otro lado aquellas desocupadas que estaban rodeadas de lujos, esposas de condes y de príncipes que solo gastaban la fortuna y naturalmente descuidaron el cuidado de la casa.⁶²

Sin embargo, cabe mencionar, que aquellas que gozaban de un estatus económico aliviado no quería decir que tuvieran más derechos; simplemente las comodidades en las que vivían eran ventajosas y por lo menos no se preocupaban por alimentar a sus hijos o poder vivir con lo básico.

⁶¹ Cfr. MIRANDA BASURTO, Ángel. La evolución del hombre. Op cit. Pág. 271.

⁶² Cfr. KOLLONTAI Alejandra. Mujer, historia y sociedad. Editorial Fontamara. España. 2004. págs.111-117.

“Siglo y medio antes de la revolución francesa, intelectuales y filósofos de toda Europa ya discutían las mismas cuestiones sociales que se convertirían en el centro de la actividad política en la revolución. Durante la Ilustración, en Inglaterra, en algunos estados alemanes e italianos, en el imperio de los Habsburgo y en Francia, ya se habían debatido temas tales como la naturaleza y razón de ser de la monarquía, la importancia de la igualdad ante la ley, la posibilidad o el deseo de la república, las bases de la participación política y el significado de la nación. De igual modo, cuestiones como el significado y las consecuencias de las diferencias físicas y mentales entre los sexos también se habían tratado en los más variados ámbitos: en la educación, en los debates médicos y científicos, en las obras de juristas y filósofos políticos, así como en la literatura y el pensamiento social. Gran parte de esta discusión se centraba en la relación entre el cuerpo de la mujer y sus roles sociales convencionales, y entre la masculinidad, la capacidad militar y el concepto de ciudadanía”.⁶³

De este modo nos vamos acercando a un cambio histórico más; en el cual la mujer va formando parte importante de temas a debatir, de su condición y participación social; de los motivos por los cuales tuvo que iniciar la vida laboral, pues al no tener la opción del apoyo de un marido ella tenía que solventar gastos propios y de los hijos en caso de tenerlos, no importando las condiciones bajo las cuales ejerciera su vida laboral, (salario y condiciones laborales).

2.1.7 Edad Contemporánea

Comienza en 1789 con la Revolución Francesa hasta nuestros días. La vida y el trabajo no ha sido fácil para la mujer, y la necesidad la llevo a formar parte de las actividades que antes solo el hombre se encargaba. El cambio ha sido muy importante pues el desgaste físico y emocional aumenta, y el estar a cargo

⁶³ CAINE, Bárbara, Glenda Sluga. Genero e Historia. “Mujeres en el cambio sociocultural europeo, de 1780 a 1920”. Narcea. Madrid. 2000. Pág. 21.

de un hogar y a la vez ser el proveedor del mismo hace difícil el desarrollo en estos dos ámbitos.

“La Revolución Francesa fue el preludio de la edad Contemporánea, porque aniquiló los restos del feudalismo que aún subsistían y enaltecó a la burguesía y luego al proletariado, cuya intervención fue decisiva en la lucha contra las fuerzas reaccionarias. Trajo consigo algunos defectos tales como el nacionalismo y la supremacía burguesa, que subsistieron a través del siglo XIX y principios del XX; pero eliminó el trono, la aristocracia y los privilegios, y muchas de las reformas iniciadas por ella se extendieron por Europa y América, en donde continuó la lucha por la libertad y los derechos del hombre”.⁶⁴

Los cambios fueron en general en toda la sociedad europea, se dio un giro relevante, el feudalismo quedó atrás, la industria creció, y así las actividades de las personas empezaron a tomar un camino diferente. Dando lugar a nuevas inquietudes y la búsqueda de condiciones que dieran como fruto la igualdad.

Así en 1798, el 26 de agosto, la Asamblea Constituyente francesa aprobó la Declaración de los Derechos Hombre y del Ciudadano; y fue uno de los logros fundamentales de la Revolución francesa; es el documento precursor de los Derechos Humanos, sin embargo en el no menciona la condición de las mujeres.

En 1791 se establece la distinción entre ciudadano activo y pasivo; y la mujer entraba en la segunda categoría. La mujer no tenía derechos políticos; es decir, no podía votar en las asambleas; por otro lado, al finalizar el feudalismo permitió a las mujeres el derecho de sucesión y posteriormente, en el código de Napoleón (1804) se plantea ya el problema de la educación de la mujer.⁶⁵

⁶⁴ MIRANDA BASURTO, Ángel. La evolución del hombre. Op. cit. Pág.295.

⁶⁵ Cfr. ARTOUS, Antoine. Los orígenes de la opresión de la mujer. Fontamara. México. 1996. Págs. 47-51.

Es esta en la etapa histórica en la que se ve la transformación en los derechos del ser humano; los cambios radicales que en Europa fueron trascendentales, y dentro de los cuales la mujer va exigiendo poco a poco, y luchando por tener un lugar dentro de estos derechos.

En Europa occidental existían muchas mujeres no casadas, o bien habían sido abandonadas por sus maridos o con quienes estaban casadas se negaban a mantenerlas; por lo tanto, ellas tenían que trabajar para mantenerse a sí mismas y a sus hijos. Para muchas la literatura fue una profesión y publicaron en las últimas dos décadas del siglo XVIII. Esto coincidió con el nacimiento del Romanticismo a finales del siglo XVIII. La industrialización en Europa se dio en diferente ritmo pero a pesar de esto hubo patrones comunes en relación con el trabajo de la mujer, su salario y su situación contrastante general a comparación del hombre. Y entre más avanzaba la industrialización aumentaba la gama de trabajos pero solo para los hombres, pues era más difícil para las mujeres pues las jornadas eran largas y ellas tenían que compaginar su vida laboral con la familiar. Las mujeres casadas buscaban trabajo que pudieran desempeñar en el hogar, de media jornada o eventuales pues así no descuidaban a sus familias. La llegada de las fábricas trajo nuevos oficios; las fábricas textiles les proporcionaron empleo como hilanderas y tejedoras en Inglaterra y Francia a principios y a mediados del siglo XIX, y en Alemania, Austria y Rusia, a finales de ese mismo siglo. También empezaron a trabajar en fábricas de ropa, tabaco, alimentos y papel en porcentajes diferentes; Inglaterra tenía el porcentaje más alto: de 1841 a 1911 en número de mujeres que trabajaban en las fábricas aumentó de un 35 al 45 por ciento. Sin embargo; en Francia y Alemania permaneció en un 25 por ciento. En Londres y Berlín, en la década de 1860, aproximadamente un tercio de todas las mujeres de edades entre 15 y 24 años eran empleadas domésticas.⁶⁶

Las actividades laborales femeninas aumentan pero la desigualdad continúa; a lo largo de la Historia siempre ha desarrollado un papel de madre y

⁶⁶ Cfr. CAINE, Bárbara, Glenda Sluga. Género e Historia. "Mujeres en el cambio sociocultural europeo, de 1780 a 1920". Narcea. Madrid. 2000. pags. 42-69.

organizadora de familia; aunado a eso ahora tendrá que ver por sustentar económicamente a su familia y la situación la obliga a trabajar; pero no hay facilidades si no todo lo contrario, las jornadas no son accesibles, el pago no es el mismo que a los hombres pues el trabajo de la mujer es considerado de menor valor por la naturaleza de su físico y sus habilidades.

Aquí se puede ver claramente como nos vamos acercando a la actualidad; pues estos problemas en la vida laboral de la mujer no son tan lejanos a nuestra realidad hoy día.

“La mujer trabajadora alcanzó notable preeminencia durante el siglo XIX. La visibilidad de la mujer trabajadora fue una consecuencia del hecho de que se la percibiera como problema, como un problema que se describía como nuevo y que había que resolver sin dilación. El ‘problema’ de la mujer trabajadora, por tanto estribaba en que constituía una anomalía en un mundo en que el trabajo asalariado y las responsabilidades familiares se habían convertido en empleos a tiempo completo y espacialmente diferenciados. La ‘causa’ del problema era inevitable: un proceso de desarrollo capitalista industrial con una lógica propia”.⁶⁷

Pero este “problema” se desarrolla precisamente por la necesidad de mayores trabajadores para la industria ya que esta crece; las necesidades de la familia aumentan y al no ser suficiente para mantenerlos la mujer tiene que solventar esos gastos ya que a veces el hombre no aportaba lo suficiente o simplemente se desentendía de la responsabilidad de mantener una familia; y por esta razón hay un desequilibrio. Esto no quiere decir que las mujeres solteras no trabajaran, todo lo contrario también lo hacían como consecuencia lógica ante las necesidades generales que se presentaban.

Aún así la mujer tenía la desventaja de no ser valorada en igualdad de condiciones que un hombre pues su trabajo era demeritado.

⁶⁷ DUBY, Georges, Michelle Perrot. Historia de las mujeres. “El siglo XIX”. Taurus. México. 2005. Pág. 427.

“El trabajo para el que se empleaba a mujeres se definía como ‘trabajo de mujeres’ algo adecuado a sus capacidades físicas y a sus niveles innatos de productividad. Este discurso producía división sexual en el mercado de trabajo y concentraba a las mujeres en ciertos empleos y no en otros, siempre en el último peldaño de cualquier jerarquía ocupacional, a la vez que fijaba sus salarios a niveles inferiores a los de la mera subsistencia”.⁶⁸

Lejos de ser apoyada la mujer empezó a ser objeto de crítica y menosprecio, pues se le cuestionaba el descuido del hogar y a las solteras el hecho de no formar una familia.

Estos cambios eran consecuencia de otros en donde la industria crecía, las necesidades aumentaban y el hombre no podía sostener solo una familia, y nunca se reconoció que la mujer tenía la necesidad de adaptarse a esos cambios y tomar acción ante ellos; o simplemente aceptar que tiene derecho a elegir las actividades que prefiera desarrollarse como ser humano y no cumplir con un rol que se le imponía.

La actividad de la mujer trabajadora no dejó de aumentar, en el siglo XX las mujeres europeas no dejaron de luchar por sus derechos.

“Mas adelante en Francia, y de modo progresivo aunque tímido, la ley introdujo la noción de autonomía: en 1907, las mujeres casadas logran el derecho a disponer libremente de su salario, y en 1920, el derecho a afiliarse a un sindicato sin autorización marital. Pero habrá que esperar hasta 1965 para que tengan derecho a ejercer una actividad profesional sin el consentimiento del marido. La idea de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres interviene mas tarde. El preámbulo de la Constitución de 1946 plantea el

⁶⁸ *Ibidem*, p. 438.

principio según el que la ley garantizaba a la mujer derechos iguales a los del hombre en todos los ámbitos.”⁶⁹

Y no hay que dejar de tomar en consideración que no obstante la lucha que tienen en general contra un sistema que no valora su trabajo, hay varias de estas mujeres que tienen problemas dentro de su hogar, ya sea por falta de apoyo por parte de su marido, o por que este las maltratara. Poco a poco la mujer se ha abierto paso en el ámbito laboral, ha luchado por mayores oportunidades para realizarse profesionalmente y tener un mejor nivel de vida.

En los años setenta se dió un crecimiento espectacular de esta actividad femenina, en contraste con el empleo masculino que no avanza e incluso disminuye. En esos años es justamente cuando surge el movimiento de feminización de la población activa que sigue vigente. Veinte años antes se aseguraba que la crisis apartaría a las mujeres del mercado laboral y sucedió todo lo contrario creció en los ochenta y noventa. En los setenta las mujeres representaban el 30% de la población activa europea; en 1996, la cifra supone un 42.5%.⁷⁰

Sin embargo, esto no quiere decir que se terminó la desigualdad pues por el mismo trabajo la mujer percibía menor ingreso; e incluso contaba con poco descanso, mientras que el hombre percibía mayores beneficios por la misma actividad.

La lucha por una igualdad laboral es constante y aun restan acciones por hacer pero es claro que la mujer va conquistando siempre la libertad, de trabajar, de una vida mejor y más plena.

Europa es el continente que concretamente al ser conquistados por el se ha tenido influencia directa en nuestras costumbres; sin embargo, nosotros tenemos otro tipo de ritmo y nuestra propia historia.

⁶⁹ MARUANI, Margaret. Trabajo y el empleo de las mujeres. Editorial fundamentos. España. 2002. Pág. 48.

⁷⁰ Cfr. Ibídem. Págs.13-20.

Así que, una vez visto los antecedentes del ámbito laboral y social de la mujer en Europa; vamos a abordar los antecedentes en México, esto para tener mas concreto lo que nos rodea inmediatamente y que como mexicanos debemos estar enterados.

2.2 Desarrollo de la mujer trabajadora en México

México es un país rico en historia y cultura; hay una diferencia en sus costumbres antes de que la cultura europea tuviera influencia en su territorio; en lo que llamamos, “el descubrimiento de América”. Haremos un recuento del lugar que ocupaba la mujer, antes y después de la llegada de los españoles, hasta llegar a nuestros días. De este modo podremos adentrarnos al desarrollo que ha tenido como trabajadora.

2.2.1 Civilizaciones Prehispánicas

La mujer como trabajadora no tiene una mención explícita en El México prehispánico, pero si forma parte de los antecedentes y dentro de la historia debe analizarse el papel de ella y así poder comprender como fue su desarrollo a nuestros días ya como trabajadora.

En México existieron diversas culturas denominadas civilizaciones prehispánicas las cuales estuvieron asentadas a lo largo y ancho del continente americano; sin embargo, fue en los territorios actuales de México, Guatemala, Belice, Honduras, Perú, Bolivia donde florecieron las mas desarrolladas, y fueron la olmeca, maya, teotihuacana, zapoteca, mixteca, tolteca y mexicana.

Entre los nahuas se practicaba el respeto; las mujeres solas y doncellas caminaban solas por el campo y los caminos sin ser ofendidas. Entre los mayas se casaban a los 20 años y los padres buscaban esposas a sus hijos, concertada la unión se daban por dotes a la novia vestidos.

La infidelidad de la mujer era causa de repudio. Si al tiempo del repudio. Los hijos eran pequeños, los llevaba la mujer, si eran grandes, las mujeres quedaban con la esposa y los varones con el esposo.

Entre los mexicas, las normas de Huehuetlahtolli, o libro de consejos, eran diferentes tanto para el varón como la mujer. El varón tenía que proteger a su familia tanto en el nivel económico como el de sus bienes, la mujer logra su acrecentamiento y cuidar los bienes.

Las mujeres eran educadas por sus madres y amas, su formación tenía como bases la disciplina y honestidad; se les enseña a hilar, tejer y labrar.⁷¹

La cultura prehispánica era rica en conocimientos, manejaron el cero, las plantas medicinales, la religión en armonía con su entorno; y lo más importante para lo que nos ocupa es que no había discriminación hacia la mujer, ella tenía un desarrollo a la par con el hombre y se complementaban.

“En la mitología mesoamericana se narra cómo los hombres y las mujeres han sido creados en igualdad de circunstancias, y cada uno de ellos tiene en la tierra una serie de funciones con las cuales ha de cumplir. Los mesoamericanos piensan a partir de realidades duales, de opuestos que se complementan; el binomio hombre/mujer es uno más de estos pares de oposiciones que forman un todo, una unidad”.⁷²

En la época prehispánica manejaban claramente un equilibrio entre sus deidades no solo eran de sexo masculino si no también femenino; esto nos da una clara idea de equidad; al menos en cuanto a creencias religiosas; ya que manejaban una dualidad, en donde veneraban ambas fuerzas femenina y masculina.

⁷¹ Cfr. ESQUIVEL Gloria, Enrique Figueroa. Historia de México. Harla. México. 1995.

⁷² LOPEZ DE MARISCAL, Blanca. La figura femenina en los narradores testigos de la conquista. Colegio de México. México. 2007. Pág. 109.

Todas las culturas prehispánicas mantenían costumbres similares; por ejemplo cabe destacar; dentro de la mixteca, existía una divinidad suprema y principio fundamental de todo; esta entidad estaba ubicada en los 13 cielos, se le conocía como Ometeotl, y era el Dios de la dualidad. Constituía una unidad pero para manifestarse se desdoblaba y sus versiones masculina y femenina, los que a su vez habrían de dar principio a los demás dioses.⁷³

Lo anterior, nos permite darnos cuenta que la mujer debió tener un papel preponderante. Nuestras raíces, tenían una magia especial, pues estaban conectados con la madre tierra; la respetaban, vivían en armonía con ella y la veneraban, lo cual nos hace pensar que tenían una gran evolución.

Entre los mixtecos; las reglas de sucesión si tenían preferencia de que el poder fuera transmitido de padres a hijos en línea recta, sobre todo al hijo mayor; sin embargo al no existir descendientes varones el trono lo podía heredar la hija. La mujer también participaba en la guerra y no era un evento extraordinario; era también una actividad que podían desarrollar y recibían un entrenamiento desde jóvenes; e incluso llegaban a pelear contra hombres.⁷⁴

Posteriormente a esta etapa en la cual se desarrollaron diversas culturas en nuestro territorio, se presenta un acontecimiento que cambia la vida de los pobladores del territorio mexicano y de toda América; esto es lo que llamamos el descubrimiento de América y la conquista, en donde los españoles pisan por primera vez este territorio.

2.2.2 Descubrimiento de América y la conquista

En Europa la necesidad de incrementar sus ganancias por medio del comercio los llevo a descubrir nuevas rutas de comercio; sin embargo, como bien sabemos la percepción que tenían de la tierra era muy diferente a lo que hoy

⁷³ Cfr. ROSSELL, Cecilia y María de los Ángeles Ojeda Díaz. Las mujeres y sus diosas en los códices prehispánicos de Oaxaca. Ciesas. México. 2003. Pág. 30-31.

⁷⁴ Cfr. Ibídem. Págs. 30-52.

conocemos; ya que la consideraban plana y rodeada de agua; es por esta razón que se aventuraban a navegar para hacer nuevos descubrimientos. Cristóbal Colón fue quien gestionó el financiamiento de los reyes católicos para poder descubrir nuevas rutas y llegar a la India, sabemos que de este viaje resultó el llamado descubrimiento de América en 1492; acontecimiento que cambió las vidas de ambos continentes.

“Las exageradas noticias que sobre la riqueza de las tierras continentales circulaban en las islas antillanas fueron el más poderoso incentivo para que muchos españoles se aventuraran a empresas de explotación y conquista de los territorios de América. Una de las regiones que más atraía la atención y el apetito de los europeos era nuestro país, principalmente por los informes que sobre las grandes civilizaciones mesoamericanas circulaban entre los naturales de otros puntos del continente”.⁷⁵

Los españoles encontraron todo diferente clima, vegetación y por supuesto, semejantes con una forma de vida totalmente diferente.

Una de las primeras noticias que tuvieron de un encuentro con mujeres fue gracias con Matías Alonso Pinzón, quién se separó del grupo en La Pinta, y se percató que había una isla en donde solo había mujeres; y su percepción fue que eran ‘amazonas’, es decir guerreras, esto causó una gran curiosidad pues les sorprendía la organización que ellas tenían sin hombres. Además de este acontecimiento Colón descubrió el papel importante que tenían el observar tres puntos importantes; el primero fue que el comportamiento de los hombres era mejor en presencia de las mujeres; segundo, por las mujeres los hombres estaban dispuestos a negociar; y tercero, las mujeres enseñan lengua a los españoles y traducían. Por otro lado, sabemos por la interpretación de códices la confusión que sufrieron los indígenas al confundir la llegada de los españoles con el regreso de Quetzalcóatl; esto influyó mucho en la sumisión hacia ellos. Los descubridores y conquistadores describieron a la mujer como un ser activo

⁷⁵ BOLAÑOS MARTÍNEZ, Raúl. Historia Patria. McGraw-Hill. México. 1992. Pág. 193.

en la sociedad. Hubo figuras femeninas que posteriormente fueron utilizadas al servicio de los españoles, y otras que se enfrentan a los conquistadores y defienden su espacio y familias.⁷⁶

Tomando en cuenta lo anterior podemos destacar nuevamente la importancia de la figura femenina en la vida de los indígenas; el papel tan importante que tuvo dentro de la conquista, el asombro que causó en los españoles el darse cuenta de esto, de la igualdad en la que vivían los indígenas. Ellos utilizaron la donación que les hicieron de algunas doncellas al pensar que eran enviados de Quetzalcóatl, pues les sirvieron para aprender las lenguas indígenas o bien traductoras. Algunas otras jamás se sometieron pues se dieron cuenta del abuso que sufrían por las ventajas que tenían los conquistadores. La violencia con la que los conquistadores tomaron los pueblos indígenas, fue innecesaria.

“Es común encontrar en los textos de Landa, de Motolinía y de fray Bartolomé de las Casas a madres que prefieren terminar con las vidas de sus hijos antes de enfrentarlos al hambre y la esclavitud, antes de entregarlos en manos de los conquistadores. En la misma forma, vemos decisiones colectivas de no traer más hijos al mundo como una forma extrema de defensa frente al conquistador”.⁷⁷

Con la violencia y el sometimiento evidentemente se propicia la mortandad de los pueblos y un bajo índice de natalidad; las mujeres preferían morir antes que caer en manos de los conquistadores. Esto simplemente por que honran a sus antepasados. De este encuentro la importancia de saber los antecedentes de la mujer también en Europa; ya que aún cuando son culturas tan diferentes; se mezclaron y nosotros somos el resultado de este encuentro ya que, en nuestra actualidad hay variedad de grupos indígenas en nuestro país y en las ciudades el trato a la mujer es todavía influenciado por estas culturas externas y nuestras costumbres son el resultado de estos acontecimientos históricos.

2.2.3 La Colonia

⁷⁶ Cfr. LOPEZ DE MARISCAL, Blanca. La figura femenina en los narradores testigos de la conquista. Op. cit. Págs.35-65.

⁷⁷ *Ibidem*. Pág. 124.

Sabemos que con este encuentro los españoles se dieron cuenta de las riquezas que en América había, lo cual les llamaba mucho la atención. Muchos españoles decidieron emigrar hacia nuevas tierras el fin era obtener beneficios económicos, con esto comienza la colonización de la Nueva España. Así también se fue dando la imposición de la nueva religión, las mujeres participaron en la comunicación entre españoles e indígenas de traductoras; de este modo fueron convirtiendo al catolicismo a los habitantes del Nuevo Mundo. El periodo de la colonia es muy largo. La conquista española de la población mesoamericana significó para ésta, una conmoción no sólo política y económica, si no fundamentalmente humana. Fueron muchos cambios los que se fueron dando. La sociedad novohispana tuvo dos conceptos paralelos del papel social de la mujer: el mesoamericano y el medieval europeo, ambos regidos por la lógica del patriarcado. Sin embargo, al mismo tiempo las mujeres indígenas contrarrestaron la pérdida de su identidad al de preservar sus valores ancestrales, siendo agentes clave en el proceso de mestizaje étnico y cultural; pues la convivencia doméstica entre sirvientas indígenas y amas españolas propicio una interacción de añejas tradiciones. Pero las divisiones sociales en la Nueva España eran demasiado rígidas. Y las mujeres de mayores posibilidades económicas tenían mayores oportunidades. La evangelización por parte de los misioneros desde el inicio de la conquista afecto y lastimó profundamente a las sociedades indígenas, ya que estableció los patrones sociales y las normas legales y morales para ordenar la vida de mujeres y varones españoles, pretendiendo que fueran también los modelos para los indios; fue un gran cambio el que tuvieron que asumir. Un ejemplo es la de la reglamentación de la sexualidad con base en el matrimonio ya que era considerado la única manera legítima para formar una familia. Ya en los siglos XVI y XVII la Corona española plasmó en las Leyes de Indias la reglamentación correspondiente para proteger al matrimonio y la familia; todo bajo el modelo ibérico; por ejemplo; la virginidad en la mujer era requisito indispensable para el matrimonio. Las mujeres de la nobleza debían aprender a leer además de ejercitarse en labores manuales y virtudes cristianas. Fuera del ambiente cortesano, el recato y la laboriosidad

eran las virtudes esenciales que debían inculcarse a las doncellas. En esto coincidían el ideal español y el de los pueblos prehispánicos de Mesoamérica, para los cuales las mujeres tenían que ser trabajadoras, sumisas honestas y hogareñas.⁷⁸

Observamos que la vida en la colonia no fue fácil para las mujeres y hombres en general, pues fue un choque de culturas que no fue nada fácil para ninguna de las dos razas; totalmente diferentes en cuanto a sus costumbres. Sin embargo; podemos destacar que la llegada de los españoles modificó la conducta de los indígenas; terminó con la poligamia, pues el matrimonio era la única manera legítima de unirse hombres y mujeres; se limitó el papel de la mujer a una importancia de clases realizadora de oficios apegados al hogar y desapareció el concepto de diosas; ya que; también modificaron la religión y sus creencias hacia un solo Dios hombre.

“Preocupó mucho a los evangelizadores el constante peligro en que se encontraban las niñas indias frente a la actitud cruel e injusta de los conquistadores, por esta razón, decidió crear escuelas para niñas en las que se las educara en la religión cristiana y se las preparara en las labores del hogar, con la pretensión de evitar los atropellos que cometían los españoles y buscar que en lo posible legitimaran su unión con ellas”.⁷⁹

Estas constantes desigualdades, fueron motivo para inspirar acciones que evitaran el constante atropello que sufrían los indígenas en manos de españoles.

Dentro de esta etapa se crearon las Leyes de Indias documento cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de una mujer; la reina Isabel I Católica, destinadas a proteger al indio de América, impidiendo la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos. Según fray Bartolomé de

⁷⁸ Cfr., BLANCO FIGUEROA, Francisco. Mujeres mexicanas del siglo XX “La otra Revolución”. Edicol. México. 2001. Págs. 27-45.

⁷⁹ BOLAÑOS MARTÍNEZ, Raúl. Historia Patria. Op. Cit. Pág. 265.

las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política no eran iguales a los españoles.⁸⁰

Específicamente no menciona dentro de estas leyes a las mujeres, sin embargo; fueron una pauta para lograr que los indígenas no fueran tratados como esclavos, y les dan categoría de seres humanos.

Y aunque las intenciones no eran del todo malas fueron acabando con algunas de las costumbres indígenas. Esto dio paso a nuevas formas de vida, al mestizaje, y abrió paso a otro tipo de acontecimientos culturales; como la literatura del siglo XVII que por supuesto destaca sor Juana Inés de la Cruz, por ejemplo. Una mujer que sobresalió por su talento literario y valentía para destacar en donde la mujer no tenía opinión ni otro papel que el de sumisión.

Sin embargo, este periodo largo de colonización fue sometiendo a los indígenas, mestizos y criollos, la desigualdad que solo beneficiaba a sectores privilegiados de la sociedad, obviamente no tenía contento al sector humilde, y dio lugar al estallido de guerra de Independencia en 1810.

2.2.4 La Independencia (1810-1821)

Los habitantes de la Nueva España, estaban en desigualdad de trato, la economía no era equitativa y la distinción de clases sociales era muy marcada.

“La grave crisis gestada a lo largo de centurias de colonia dividió al país en dos grupos antagónicos fundamentales, el español (realista) y el criollo (independentista) que arrastraron tras de sí como algo inevitable a los otros grupos raciales: indios, negros, mestizos y mulatos”.⁸¹

Por lo tanto, la mujer y el papel que van tomando dentro de la sociedad dependen ya no solo de su nivel económico, ahora también de su raza. Fueron muchas las barreras que se tenían que superar pues no solo por ser mujer si no

⁸⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 2007. Págs. 38 y 39.

⁸¹ ESQUIVEL Gloria, Enrique Figueroa. Historia de México. Harla. México. 1995. Pág.67.

en general es por este tipo de problemas que se va gestando la independencia; movimiento en el cual la figura femenina tiene mucha importancia.

La incorporación de mujeres a la fuerza de trabajo requería modificaciones de los valores tradicionales que hasta entonces habían impedido a las mujeres trabajar, requería cambios jurídicos, porque los gremios de artesanos excluían a las mujeres de la mayoría de los oficios controlados; y requería cambios en las escuelas llamadas a preparar la fuerza de trabajo femenina. Al principio el empleo de mujeres tenía ventajas para quien las contrataba pues tenía aptitudes para el tejido, la fabricación de encaje, la pintura de abanicos, la repostería y la atención de tiendas entre otras. El comienzo del trabajo femenino permitía a hombres enfocarse en tareas más pesadas, como minería agricultura y servicio militar, permitiendo también que aumentara el ingreso familiar, aumentando así el poder adquisitivo del pueblo. Además el trabajo de las mujeres era incomparablemente mas barato que el del hombre y esto convenía a los españoles haciendo más competitivo su producto frente a su competencia europea.⁸²

Aquí hay una clara incorporación del trabajo femenino y un avance, sin embargo; con muchas desventajas para ellas; pues el pago era inferior al del hombre por el mismo trabajo, y esto solo beneficiaba a los españoles que aun detentaban el poder y explotaban ya a hombres y mujeres, aún cuando estas ya lograron formar parte de la fuerza laboral tenían mucho mas por lo cual seguir adelante y luchando pues no eran tomadas en consideración ni valoradas correctamente.

“La independencia tiene en la expulsión de los españoles su propósito primordial. Durante los años que siguen se definen las posiciones de los bandos políticos que entran en conflicto armado en múltiples ocasiones. Los del siglo XIX fueron años de guerras, asonadas, invasiones y de una precisión paulatina

⁸² Cfr. ARROM, Silvia Marina. Las mujeres de la ciudad de México 1790-1857 siglo veintiuno editores. México. 1988. Pág.42.

de los grupos y las ideas políticas. En este enfrentamiento habrán de triunfar liberales”.⁸³

Este cambio fue importante pues se empieza a consolidar México como nación; y como podemos observar el mestizaje trajo costumbres externas que formaron lo que hoy somos, la mujer, su trabajo tanto en casa como fuera de ella, siempre ha sido importante; la independencia tuvo como resultado logros importantes; para finalmente en 1821 se firmaron los tratados que declararon la Independencia de la nueva nación, a la que le llamo Imperio Mexicano.

2.2.5 México Independiente (siglo XIX)

Los primeros años posteriores a la Independencia no fueron fáciles; había ideas políticas que se enfrentaban; en el cual habrían de triunfar los liberales; hubo importantes acontecimientos políticos y sociales, jurídicamente es redactada la Constitución de 1857.

“En la carta magna de 1857 se garantizaban la libertad, la igualdad, la propiedad, la seguridad y la soberanía popular, todas ellas principios fundamentales del liberalismo de la época”.⁸⁴

Este puede ser un avance para los mexicanos en general pero no para las mujeres como género en particular.

Las mexicanas no se incluyen en este propósito de igualdad, pues se consideran de una naturaleza diferente a la del varón. El estatuto legal que reglamenta la condición de las mexicanas es muy vago en el siglo XIX, pues la consideración en todos los bandos es que ellas están al interior de la familia, y las costumbres privadas se legislan poco.⁸⁵

⁸³ BLANCO FIGUEROA, Francisco. Mujeres mexicanas del siglo XX “La otra Revolución” .Op. Cit. Pág. 61.

⁸⁴ BOLAÑOS MARTÍNEZ, Raúl. Historia Patria. Op. Cit. Pág.388

⁸⁵ Cfr. BLANCO FIGUEROA, Francisco. Mujeres mexicanas del siglo XX “La otra Revolución” .Op. Cit. Pág. 67.

Así que estaban convencidos que la mujer y el hombre tenían diferencias por naturaleza ya que se les considera débiles con funciones definidas y limitadas; ya que la mujer al tener diferencias biológicas con el hombre se justifica la inferioridad social de las mujeres. Ahora con argumentos científicos antes con argumentos religiosos; la cuestión es que la idea no cambia mucho por un largo tiempo.

Durante esta etapa de la Historia de México; tuvo lugar el gobierno de Porfirio Díaz, quien fue presidente por 33 años, de 1876 hasta 1911, acontecimiento importante pues en ese acaparamiento de poder se dio una clara diferencia de clases, explotando aún más a la clase trabajadora.

“Las mexicanas en el siglo XIX son un grupo diversificado por su situación de clase, de raza, de etnia, de generación y/o de región a la que pertenezca cada una de ellas. Se trata de un país extenso, con regiones diferenciadas y una sociedad polarizada en clases. En el proceso que viven las mujeres a lo largo de este álgido siglo, influyen muchas cosas: el carácter de la y los protagonistas, las estructuras sociales, económicas y culturales, la influencia de ideas del exterior, las coyunturas políticas. La discusión acerca de la educación y el trabajo femenino propicia algunas modificaciones que no benefician, en cambio, a la inercia de la moral sexual y los conceptos que atañen a la familia. El sistema de predominio masculino atraviesa todas las clases sociales todos los territorios de la vida”.⁸⁶

La situación de México siempre ha sido de una sociedad pluricultural, influenciada por la economía y clases sociales marcadas así como por culturas extranjeras; además del debate que causaba el hecho de que la mujer interviniera en asuntos laborales. Durante el Porfiriato se dieron muchas situaciones; problemas agrarios, las inversiones extranjeras, y la construcción de ferrocarriles, esto de manera que no beneficiaba al pueblo y era necesario un cambio en general y en torno a la mujer incluso ya como trabajadora.

⁸⁶Ibidem. Pág. 63.

“Las condiciones de nuestros trabajadores eran pésimas; se les endeudaba a través de la tienda de raya, se les pagaban salarios extremadamente bajos, se les obligaba a trabajar largas jornadas y se les impedía toda posibilidad de asociación y defensa de sus derechos.”⁸⁷

La dictadura ejercida por Porfirio Díaz, estaba llena de injusticias y como era de esperarse el pueblo no estaba conforme con estas acciones y se da lugar al estallido de la Revolución Mexicana.

Hay un grupo femenino formado en esta etapa llamado Hijas de Anáhuac, este era dirigido por las hermanas María del Carmen y Catalina Frías y otras obreras de la fábrica de textiles “la Abeja” ; a fines de 1907, las hermanas Frías dieron a conocer a sus compañeras el Manifiesto del Partido Liberal Mexicano con objeto de formar una organización de mujeres revolucionarias adheridas al partido y luchaban por el movimiento social y el mejoramiento de la mujer contra la explotación injusta de mas de 16 horas diarias y salarios míseros.⁸⁸

Así la situación social del país fue orillando a todo el pueblo a un cambio, y las mujeres trabajadoras eran aun mas explotadas y maltratadas por patrones, por lo tanto esto no podía durar mucho, al menos no sin que alguien levantara la voz.

2.2.6 Revolución Mexicana

Fue un movimiento que se fue gestando por algunos años y por varios personajes que fueron sentando las bases para que se pudiera realizar.

Hay mujeres que forman parte de los sucesos importantes de la historia sin embargo no son del todo reconocidas; un ejemplo para comenzar con esta etapa es la madre de los hermanos Flores Magón, la señora Margarita Magón;

⁸⁷ BOLAÑOS MARTÍNEZ, Raúl. Historia Patria. Op. Cit. Pág. 438.

⁸⁸ Cfr. Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. Historia Obrera 5. Volumen 2. México. 5 de junio 1975. Pág. 19.

quien los impulso desde pequeños a luchar por un mejor país, pues tomó la decisión de que sus hijos Jesús, Ricardo y Enrique, estudiaran en México la carrera de abogados, para que contrarrestaran las artimañas de los “leguleyos”, así; con sus ahorros compro un boleto y decidió meter a los dos mayores en cestos y llevar en brazos al menor.

Sin embargo el inspector del tren casi al llegar a la ciudad se percató de esto y tenía que bajarlos; pero los demás pasajeros al ver la situación cooperaron para los boletos y la madre llevo con sus hijos a la ciudad.

De esta manera cumplieron con los deseos de la madre, quien los educó con principios que los llevaron a convertirse en abogados y atacar al gobierno de Díaz, fundaron varios periódicos y esta lucha los llevo varias veces a la cárcel e incluso como bien sabemos a Ricardo Flores Magón le costo la vida, pues fue asesinado.⁸⁹

Acontecimientos como el anterior nos hacen reflexionar que siempre hubo mujeres detrás de los grandes movimientos y que ellas también luchaban desde su trinchera.

Vale la pena mencionar también a mujeres que se atrevieron a ir más allá y luchar por sus ideales; tal es el caso de Juana Belén Gutiérrez de Mendoza, fue maestra normalista pero paralelamente se unió a la lucha de los trabajadores por una sociedad mas justa, se distinguió como organizadora, editó el periódico Vesper, en Guanajuato, encaminado a la defensa de los mineros.

En 1902 ya en la ciudad de México se une en la lucha con los hermanos Flores Magón. Fue encarcelada en Belem por su lucha contra la dictadura y ahí conoce a Elisa Acuña. La cárcel no las detuvo a seguir con la lucha y continúa

⁸⁹ Cfr. BENITEZ, Fernando. Lázaro Cárdenas y la Revolución Mexicana. “El Porfirismo” Fondo de cultura económica. México. 1977. Págs. 70-75.

al salir con la edición del mismo periódico. Y ellas junto con otras grandes mujeres siguen su lucha a través de sus periódicos.⁹⁰

Este cambio importante de la mujer como parte importante del movimiento abre las puertas a atreverse a exigir y luchar también por mejores condiciones de vida lejos de la dictadura que Díaz pues tenía sometido al pueblo mexicano en general. Los abusos hacia los obreros eran un problema para todos por lo tanto hombres y mujeres debían luchar juntos.

“Entre 1915 y 1924 se sucedieron en Yucatán varios gobiernos revolucionarios que promovieron importantes cambios sociales. Estos gobiernos destacaron el papel social de la mujer, y lograron integrarla en sus planes de trabajo. En 1915 en Yucatán ocupó el gobierno del estado el general Salvador Alvarado, quien inició transformaciones en beneficio del pueblo; concedió el voto a la mujer y reunió el Primer Congreso feminista de Yucatán, integrado básicamente por profesoras. En 1922 Felipe Carrillo Puerto ocupó la gubernatura de ese estado y encontró en las ligas feministas grandes colaboradoras; las labores que desarrollaba eran talleres, participación en las campañas antialcohólicas, convencimiento a obreros y campesinos de la necesidad de su intervención en política y otras”.⁹¹

A partir de estos hechos podemos tener noticias de otras mexicanas que decidieron hacer algo diferente por su país y luchar por sus ideales, por tener una vida libre lejos de abusos y buscar oportunidades diferentes a las que por costumbre se les había impuesto; por lo que me permito destacar dentro de la Historia mexicana a la industria textil que era donde la mujer tenía mayor aceptación como trabajadora; me permitiré nombrar a algunas.

⁹⁰ Cfr. SILLER, Pedro. Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. Historia Obrera 5. Volumen 2. México. 5 de junio 1975. Pág. 4.

⁹¹ Cfr. ORTIZ, Rina. Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. Historia Obrera 5. Volumen 2. México. 5 de junio 1975. Pág. 13

Lucrecia Toriz, fue madre de 22 hijos, esposa y obrera, mas allá de las costumbres que encasillan a la mujer dentro de la familia; fue pionera en lanzarse a la emancipación de los obreros participando activamente en la gesta heroica de Río Blanco.

María del Carmen Frías, organizadora de varios sindicatos, luchó contra la dictadura de Díaz, pionera de la primera organización femenina, y fue miembro de la Casa del Obrero Mundial, fundadora de la Confederación General de Trabajadores.

María A. Díaz; proveniente de una familia de obreros trabajó desde los 8 años y aprendió a leer y escribir sobre el telar, fue despedida de muchas fabricas por organizar fabricas; sin embargo esto no la detuvo y colaboro en la formación de sindicatos como el de Rió Hondo, Atemajac, y Rió Blanco.

Adelita Macías, defendió y orientó no solamente a las mujeres de su sindicato, si no a otra mas. Administró el periódico Mujeres, editado por los Sindicatos de Trabajadores de la Costura e Industrias Conexas en 1938. Fue fundadora del sindicato de Trabajadores Textiles 20 de Noviembre y tesorera del comité directivo.⁹²

Mujeres importantes, que revolucionaron y lucharon por mejorar su situación como mujeres y ciudadanas, por un bien común, beneficiando así a las generaciones venideras que se atrevieron a formar parte activa en los roles que durante mucho tiempo les fueron negados. Habrá muchas luchadoras que seguramente no tenemos conocimiento de sus labores realizadas; pero florecieron, y dieron lugar a un México nuevo, donde la mujer no solo era parte de la familia y tenia roles dentro de ella si no también ya como trabajadora.

⁹² Cfr. ARRIOLA, Enrique. Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. Historia Obrera 5. Volumen 2. México. 5 de junio 1975. Pág. 17.

Venustiano Carranza en su carácter de primer jefe del ejército constitucionalista, en diciembre de 1916 convocó al Congreso Constituyente en la ciudad de Querétaro para presentar un proyecto de reformas a la Constitución de 1857. Fue una de las grandes aportaciones al régimen legal pues fue la primera constitución de la historia que incluye derechos sociales.

Las peticiones laborales de los obreros revolucionarios fueron recogidas por Carranza, las demandas obreras se incluyeron en el 123 de la Constitución; sin embargo, las relaciones entre los obreros y el presidente no fueron cordiales. Posterior a la presidencia de Carranza lo sucedió Álvaro Obregón y al ser éste último asesinado, Plutarco Elías Calles queda como presidente de México.⁹³

Hubo avances en cuanto a movimiento obrero, sin embargo, había aún mucho por hacer, como vigilar que en efecto los beneficios que les otorgaba el artículo 123 se cumplieran, esto al menos en el ámbito laboral, en el social y económico había otras muchas acciones que como país debían ponerse en marcha; por ejemplo la negación del congreso constituyente de el derecho de voto a las mujeres.

2.2.7 Maximato 1928-1934

Posterior al asesinato de Obregón, Elías Calles queda al frente de la presidencia de México. Las mujeres ya forman parte de la fuerza laboral y fueron parte de huelgas y congresos para lograr una mejor situación laboral; para llegar a lo que esta época les brindaba; sin embargo era importante mejorar esta situación en la vida también social, política y económica.

Este periodo en México, debe su nombre a Plutarco Elías Calles, ya que fue conocido como el jefe máximo de la Revolución; fue presidente de 1924 a 1928, sin embargo los periodos siguientes de Emilio Portes Gil, Pascual Ortiz Rubio y Abelardo L. Rodríguez, fueron impuestos y dominados por Elías Calles.

⁹³ Cfr. ESQUIVEL Gloria, Enrique Figueroa. Historia de México. Harla. México. 1995. Pág.145-148.

Un grupo de mujeres en 1931, convocó a un Congreso Feminista en la ciudad de México, en el que participaron la mayor parte de las asociaciones femeninas existentes de la época. Debido al éxito de esta asamblea se efectuaron un segundo y tercer congresos; el segundo en la ciudad de México en 1933 y el tercero en Guadalajara en 1934. En estos congresos se discutía la situación de las obreras y campesinas, la situación civil y política, y diversos temas para un desarrollo social mas sano por y para todos.⁹⁴

Esta organización fue de gran importancia para el progreso de las trabajadoras; y como parte de la sociedad, era una gran unión; educadoras, obreras, campesinas, todo esto sin dejar de lado a sus familias. Los temas a tratar fueron la lucha por un salario justo, horarios no abusivos, vacaciones antes y después del parto; disminuir las desventajas civiles en comparación al hombre e incluso restricciones para las actividades del comercio extranjero, y diversos temas de importancia general para todos los mexicanos.

La lucha constante hacia la conquista de mejores condiciones dentro de la sociedad y laborales les iba abriendo paso y camino a un mejor desarrollo; se necesito mucho valor para luchar, pues los trabajadores en general tenían pocas oportunidades y muchos abusos y aún más cuando eran de género femenino.

2.2.8 Cardenismo 1934-1940

La crisis económica que se dejaba ver en general en todo el país, se había reducido la producción petrolera y esto desencadeno una decadencia general. Ésta crisis económica alcanzó en México su clímax a mediados de 1932. Los salarios bajos aumentaban las ganancias de los capitalistas empobreciendo a los trabajadores y no solo eso si no que también los productos que los

⁹⁴ Cfr. BARRAGAN, Leticia, Amanda Rosales. Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. Historia Obrera 5. Volumen 2. México. 5 de junio 1975. Pág. 24.

empresarios ofrecían les aumentaban progresivamente el precio, justo aquellos que las masas trabajadoras consumían para su subsistencia.⁹⁵

Como consecuencia de lo anterior puede pensarse por lógica una familia no contaba con ingresos suficientes si solo trabajaba el hombre, por lo tanto, la mujer también tenía que aportar y colaborar en los gastos para ayudarse mutuamente y así poder sostenerse pues los salarios eran raquícos.

“La revitalización de la política de conciliación de clases y la concesión de reformas sociales, la reforma agraria y la apertura del PNR, fueron las armas que las fuerzas emergentes, encabezadas por Cárdenas, se dispusieron a utilizar para contener y desviar el torrente popular”.⁹⁶

Cárdenas logro la simpatía de las masas al reducir sus ingresos, viviendo como un ciudadano mas sin privilegios, y escuchando las peticiones del pueblo.

2.2.9 México moderno

A partir de 1940 a la fecha se considera una nueva etapa; uno de los logros que poco a poco se fueron dando para la mujer fue el derecho a voto; así como ser electa para cargos públicos, hoy día sabemos que hay mayores beneficios para nosotras dentro de la sociedad y como trabajadoras, sin embargo, como observamos no son cambios que se den de la noche a la mañana; quizá aquí se resume en algunas páginas pero son muchos años de lucha constante e interminable.

El derecho de sufragio y de ser electa en cargos públicos se aprobó en cada estado de la república en diferentes años; en Chiapas el 14 de mayo de 1925; Puebla, 2 de marzo de 1936; Sinaloa el 18 de octubre de 1938; Hidalgo 23 de febrero de 1948; Estado de México 25 de julio de 1951; Tamaulipas hasta

⁹⁵ Cfr. ANGUIANO, Arturo. El Estado y la política obrera del cardenismo. Colección problemas de México. México. 1999. Págs.29-33.

⁹⁶ *Ibidem* pág. 45.

1951; así como Guerrero el 17 de octubre del mismo año. Al final en todo el territorio de la República quedó consagrado en 1953.⁹⁷

El proceso de este logro fue tardado años de lucha y acciones en pro del sufragio (debates, congresos), pero se logró obtener un gran avance; no solo obtiene el derecho al voto, también a ocupar cargos públicos esto laboralmente es un gran cambio para la visión que se tenía de la mujer como parte de la fuerza de trabajo.

Con la obtención del sufragio las mujeres inician una nueva etapa, para constituirse como ciudadanas plenas. Los nuevos escenarios de la década de los setenta aportarán al movimiento feminista profundos cuestionamientos en lo que respecta al cuerpo y a la sexualidad de las mujeres. Las demandas se basan, en función de nuevos escenarios: acceso de las mujeres a los mercados de trabajo y mayores niveles de escolaridad, maternidad libre y voluntaria, lucha contra la violencia y la discriminación de las mujeres. Durante los años ochenta las demandas de género fueron principalmente la lucha de las mujeres trabajadoras de la costura y la creación de su sindicato independiente.⁹⁸

Aquí los cambios son importantes, la vida en México y el mundo; se va abriendo hacia las mujeres, y es claro que, como en todo cambio, hay gente que no está de acuerdo; sin embargo la lucha no es dejada de lado al contrario sigue y las mujeres continúan trabajando, creando y persiguiendo sus objetivos cualquiera que fuera su rol no importa si fuese madre, hija, hermana o trabajadora.

Otro movimiento en México que llamo la atención del mundo fue el surgimiento del Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN), esto en 1994, suceso en el que la mujer indígena forma parte importante; como compañera y

⁹⁷ Cfr. Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. Historia Obrera 5. Volumen 2. México. 5 de junio 1975. Pág. 47.

⁹⁸ GARCIA GOSSIO, María Ileana. Mujeres y sociedad en el México contemporáneo: nombrar lo innombrable. Tecnológico de Monterrey. México 2004.

trabajadora; tuvo voz en las decisiones que se tomaban y se toman en el movimiento; una de estas fue que dentro de las comunidades zapatistas no se consumiera alcohol y hoy día se sigue aplicando esto fue gracias a que escucharon sus opiniones y propuestas ya que argumentaban que el consumo en exceso de alcohol incrementaba la violencia de la que muchas fueron víctima; y en efecto la violencia disminuyó.

En las cuatro últimas décadas los rasgos vitales de las mexicanas han cambiado apreciablemente. Su perfil demográfico ha variado en el sentido de ser ya mayoritariamente urbanas y principalmente adultas jóvenes (y no fundamentalmente jóvenes como en 1950). Uno de los cambios más evidentes ha sido su menor fecundidad, que ha pasado de un promedio de siete hijos por mujer en edad fértil al comienzo de los cincuenta a unos tres hijos cuando se inician los noventa. Como sucede en otros aspectos, se evidencia una gran diferencia entre las mujeres rurales y pobres; donde hay un peso apreciable de mujeres indígenas, y las mujeres urbanas de clase media. También ha crecido el número de mujeres que se registran participando en el mercado laboral, debido tanto al aumento efectivo de esta participación femenina, como al mejor registro estadístico del fenómeno. Según la Encuesta Nacional de Empleo de 1991, cerca de un tercio de la Población Económicamente Activa del país estaba compuesto por mujeres.⁹⁹

El cambio es notable dentro de la sociedad, hay una gran variedad de mujeres con maneras de vivir y pensar diferentes; así como respetables; que tienen el derecho de decidir y a la vez de un ambiente sano para un desarrollo pleno de sus metas, gracias a estos cambios la mujer forma gran parte del mercado laboral, toma decisiones en la formación de sus familias; como cuantos hijos tener y su participación dentro de la sociedad está en lucha constante de la equidad entre hombres y mujeres.

⁹⁹ Cfr. MARTINEZ Alicia. Mujeres en México. FLACSO, <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/mexico/m-pais.htm>.

El resumir la situación de la mujer en unas cuantas cuartillas no es suficiente; sin embargo, podemos observar como la lucha no termina, nuestro país es muy grande territorialmente hablando y lo componen una diversidad de creencias y culturas, y no todas contamos con las mismas posibilidades económicas, esto puede influenciar, pero no es un factor definitivo para el desenvolvimiento de la mujer en su vida personal y laboral.

Se lucha mucho por la equidad, y en mi particular punto de vista como en muchas circunstancias por las que hoy día pasamos la clave esta en el respeto que nos debemos unos a otros; y en la mejora continua de la sociedad en conjunto.

Una vez que se analizaron los antecedentes de la mujer, entendemos las diversas situaciones por las que han pasado y continuaremos con el análisis del marco jurídico mexicano que actualmente nos rige para vincularlo con la mujer actual como trabajadora y parte de la sociedad.

CAPITULO 3

MARCO JURIDICO

En el presente capítulo analizaremos las normas que nos rigen, con el propósito de saber cuáles son las disposiciones que se relacionan con el tema en cuestión; comenzando por la ley suprema, es decir; la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Tratados Internacionales; continuando con la actual Ley Federal del Trabajo que data de 1970 con su última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012; la Ley del Seguro Social, Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y finalizando la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; esto nos dará un panorama general de nuestra reglamentación.

La importancia del análisis del fundamento legal de nuestro tema es necesaria; pues debemos conocer la reglamentación existente y actualizada que se encuentra vinculada directamente con el tema de la mujer como trabajadora y como víctima de violencia familiar para relacionarlas entre sí y ayudarnos de ellas, para así proponer soluciones que disminuyan la problemática conforme a derecho.

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

Debemos iniciar con nuestra Carta Magna pues es la ley suprema que nos rige actualmente; fue publicada en el diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917; es nuestro máximo ordenamiento que actualmente nos rige. Fue la primera constitución de la historia en incluir derechos sociales. Por lo tanto es la de mayor jerarquía en nuestro sistema jurídico y es de suma importancia destacar algunos de sus artículos relacionados con la mujer y su desarrollo en la sociedad.

En su **artículo 1°** dispone en su párrafo quinto la prohibición a toda discriminación que fuese motivada por origen étnico o nacional, el género la

edad o discapacidades, condición social de salud, opiniones o preferencias; ésto es de gran importancia pues desde el primer artículo consagra derechos humanos fundamentales como son, la igualdad y no discriminación; que en nuestro caso es importante desde el punto de vista en el que la mujer no debe sufrir violencia y en su caso debe tener atención en todos los ámbitos de desarrollo.

Posteriormente el **artículo 2°** habla de la composición pluricultural de nuestro país; de la importancia de los pueblos indígenas, ya que sus costumbres forman parte de nuestra cultura, destacando es su fracción segunda la protección a la integridad y dignidad; asimismo, en su fracción tercera nos estipula que la mujer debe tener participación en condiciones de equidad frente a los hombres. Vemos como se destaca la protección a la mujer, su importancia radica en que la sociedad aún no respeta estos derechos y es difícil que sean acatados por eso es también importante la difusión e inculcar la equidad de género.

El **artículo 4°** de nuestra Constitución es pilar del tema pues indica precisamente que: “El varón y la mujer son iguales ante la ley” como observamos es totalmente explícito.

“Este párrafo se introduce en la Constitución mediante reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1974 y es continuación de un largo proceso para lograr una equiparación jurídica del género femenino con el masculino. Dicha equiparación es muy reciente en la historia constitucional mexicana, pues aparte del párrafo primero del artículo 4º, que data, como se acaba de mencionar, apenas en 1974, fue hasta 1953 cuando las mujeres adquirieron el derecho al voto”.¹⁰⁰

Nuestra Constitución, prevé y plantea la igualdad de derechos entre hombres y mujeres; y la necesidad de legislarlo fue por que hubo marcadas diferencias en

¹⁰⁰ CARBONELL, Miguel. La constitución en serio. “Multiculturalismo, igualdad y derechos sociales”. Porrúa. México. 2001. Pág. 124.

el pasado; hoy día producto de esas diferencias y de un gran esfuerzo, debemos entender y poner en práctica la equidad de género en el ámbito familiar y laboral.

Otro de los artículos importantes por su contenido es el quinto de nuestra Carta magna; en el primer párrafo se plantea la libertad de trabajo.

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.

Esta libertad para escoger el trabajo, da lugar a un análisis profundo sin embargo el enfoque principal que le daremos para nuestro tema es que nadie puede ser obligado explícitamente a desarrollar una actividad laboral que vaya en contra de su voluntad; siendo mas específicos; es importante resaltar también que las mujeres violentadas, en algunas ocasiones son obligadas a trabajar presionadas por su pareja o la situación de violencia que viven; por lo tanto este artículo cobra gran importancia y debe ser de conocimiento de toda mujer trabajadora.

Por otro lado, el artículo 123 en el cual se consagra los derechos de los trabajadores.

El **artículo 123** “se encuentra en el Título sexto de nuestra Constitución relativa al Trabajo y la Previsión social; en su apartado A se refiere a derechos y obligaciones del capital y el trabajo, el B regula el trabajo de los empleados al

servicio del Estado; de este artículo se desprende su reglamentaria La ley Federal del Trabajo”¹⁰¹.

La mujer como género y parte de nuestra sociedad ha sido objeto de abusos y en el derecho Laboral para evitar este tipo de situaciones el legislador de manera acertada en el artículo 123 constitucional, fracción V del apartado A favorece a la mujer durante el embarazo, brindándole descansos y protección al menor recién nacido; pues protege no solo a la mujer trabajadora también vela por un bien jurídicamente tutelado como lo es la vida.

Asimismo, en la fracción XV obliga al patrón a observar de acuerdo a la naturaleza de su negociación los preceptos legales sobre higiene y salubridad. Estas medidas son necesarias para un mejor desarrollo de la mujer como trabajadora.

Un punto que vale la pena resaltar en el apartado “A” del artículo 123 constitucional, es que el patrón debe procurar dar una garantía a la salud y vida de sus trabajadores.

Es importante mencionar que la mujer por naturaleza es la encargada de parir y velar por los hijos desde el nacimiento, de ahí que es importante la salud de la mujer como género pues de manera obvia es quien brinda la vida a los nuevos ciudadanos.

Del mismo modo en el apartado “B” del artículo 123 de nuestra Carta Magna, brinda protección a la mujer trabajadora al servicio del Estado durante el embarazo en su fracción XI inciso “c” consagrando también el derecho a la salud y vida del nuevo ser.

De tal manera, como bien sabemos la salud integral no solo comprende lo físico si no también una salud mental, un tema importante puesto que muchas veces la violencia hacia la mujer no es solo física sino también psicológica, y este tipo

¹⁰¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México. 2007. Pág. 62.

de maltrato es el que no es visible y causa un daño importante, por lo tanto hay que poner atención en este punto; el cual retomaremos mas adelante.

Así mismo; reflexionando, que si bien, hay igualdad entre hombres y mujeres como trabajadores; debe tomarse en cuenta que las condiciones físicas no son las mismas en ambos géneros y es un acierto el procurar la seguridad y garantizar la salud de la mujer y del producto en el periodo de embarazo; ya que como bien sabemos, es una característica propia de la mujer, por lo tanto esta medida dentro de nuestra Constitución es razonable y justificada. Pues como se ha dicho dentro de las diferencias entre géneros debe haber un equilibrio y lo anterior es un claro ejemplo de esto.

Hablamos ya de la base de nuestra Ley Federal del Trabajo; sin embargo, sabemos que nuestro país ha celebrado diversos Tratados Internacionales de manera bilateral y multilateral con otros Estados; por esta razón, analizaremos los tratados internacionales relacionados con nuestro tema.

3.2 Tratados Internacionales. (Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer) y (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer)

Los Tratados Internacionales son acuerdos suscritos entre dos o mas Estados por escrito, para proteger, prevenir posibles conflictos entre miembros de las naciones firmantes, y que en caso de presentarse controversias se les de solución jurídica conforme a Leyes Internacionales.

Es el caso mencionar la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer que es uno de los tratados firmados por México concerniente a nuestro tema y que describiremos a continuación.

3.2.1 Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer

Esta Declaración consta de seis artículos, aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas que es el organismo que ocupa un lugar central como principal órgano deliberativo, de formulación de políticas y representativo de las Naciones Unidas por resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993, donde se nos da un panorama desde el principio dando el concepto de violencia contra la mujer:

Artículo 1° Se entiende todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la prohibición arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vía pública o en la vía privada.

Es importante destacar que dicha violencia abarca desde la provocación de un daño psicológico, esto es relevante para nosotros ya que este tipo de violencia también causa efectos en el desarrollo de la vida privada (familia) como pública (trabajo o sociedad) de la mujer.

Y sabemos que siempre una influye en la otra; punto trascendental ya que los ámbitos de desarrollo están relacionados uno con otro y si uno se ve afectado los demás tienen una afectación directa o indirectamente.

En el **artículo 2°** nos describe cuales serian los actos en específico que abarcan la violencia contra la mujer; como son la violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia; los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación; mencionando que la violencia contra la mujer puede generarse en la familia, comunidad o estado.

El **artículo 3°** confirma el derecho de la mujer a condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole como lo son la vida, igualdad, libertad, igual protección ante la ley, a la

no discriminación, de manera importante resaltamos que también como en el artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, menciona también el derecho a esta salud física y mental; así como condiciones de trabajo justas y favorables.

Por lo tanto, este artículo resulta muy claro en la manera de señalar y remitirnos a los derechos humanos que por igualdad tiene garantizados la mujer y el hombre en todos los ámbitos.

En el **artículo 4** nos habla de condenar la violencia contra la mujer no importando en este rubro las costumbres o tradiciones que eludan la obligación de procurar eliminar estos actos violentos; y que cada Estado firmante debe aplicar por todos los medios apropiados y sin demora una política encaminada a eliminar la violencia contra la mujer por lo tanto proceder con programas de prevención, que es un punto trascendental; así como, establecer sanciones en las legislaciones nacionales para el castigo contra actos de violencia, y también resarcir los daños ocasionados.

Fomentar información de acceso a mecanismos de justicia, y enfoques preventivos en todos los ámbitos sociales. Es de máxima importancia la prevención y el beneficio es integral.

Por último nos habla de las medidas de rehabilitación física y psicológica por medio de instituciones y organizaciones que el gobierno de cada Estado firmante debe apoyar.

Todo lo contemplado en este artículo es muy importante ya que, abarca todas las acciones y medidas a tomar para prevenir, atender y castigar son fases que debe tomarse en cuenta en todo problema cuando ya es parte de una sociedad. Por último el **artículo 6** nos dice que si en cada Estado hay alguna legislación vigente que favorezca a la eliminación de la violencia contra la mujer esta Declaración no deberá afectarla de modo alguno.

Lo anterior es muy concreto; en seis artículos nos describen, concepto, así como, formas de prevenir y atender la violencia en contra de la mujer y darle un seguimiento; sin embargo, hace falta una cooperación conjunta de órganos, gobierno, sociedad para que resulte práctico y eficaz, pues en la aplicación de cualquier declaración, convenio o tratado, la acción y difusión es la parte ausente en todo este problema, y es muy importante de una manera u otra conocer y saber que los planteamientos existen, simplemente debemos profundizar y apoyar para que se pongan en práctica.

Vinculado a esta Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, Naciones Unidas comienza a preparar CEDAW por sus siglas en inglés; (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women), realizada por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer creada en 1946 por el Consejo económico y Social de las Naciones Unidas. Continuaremos pues con el análisis de esta Convención que en su traducción al español se denomina:

3.2.2 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Al final la Asamblea General de las Naciones Unidas la aprobó el 8 de diciembre de 1979.

Teniendo como objetivo claro la eliminación de cualquier tipo de discriminación hacia la mujer se divide en cinco partes; mencionaremos los artículos de mayor trascendencia.

En su **artículo 1°** describe la discriminación hacia la mujer como: “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Por lo tanto en el **artículo 2**, nos señala que los estados parte deben condenar la discriminación contra el género femenino en todas sus formas y aplicar por cualquier medio una política encaminada a eliminarla.

Asimismo, el **artículo 3** va encaminado al mismo propósito mencionando en particular las esferas política, social, económica y cultural para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer en igualdad de condiciones con el hombre.

El **artículo 10** maneja un punto importante que es la capacitación en todos los niveles en referencia a la igualdad entre hombres y mujeres, pues de este modo se disminuye la discriminación, la ignorancia y por lo tanto la violencia hacia las mujeres; por lo tanto se puede interpretar que a nivel laboral también debe haber una capacitación encaminada al tema en cuestión, ya que permitiría un mejor desarrollo laboral y beneficios para trabajadoras y patrones.

Artículo 11, habla específicamente de la esfera laboral en donde también los estados parte deben encaminar medidas para eliminar cualquier tipo de discriminación contra la mujer en el ámbito del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular y manejan puntos importantes como:

“El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones

pagadas; a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción”.

La importancia de la mujer como trabajadora es básica en estos tiempos y en todo el mundo por lo tanto se debe ser claro en cuanto al manejo de sus derechos en este ámbito. Punto importante a tratar mas adelante pues cuando una mujer tiene problemas de violencia familiar, los refleja en el trabajo que desarrolla; ahí es importante saber y actuar antes de manera preventiva y posteriormente una vez que el problema esta presente.

La Convención está compuesta por treinta artículos abarcan los supuestos más importantes que engloban la vida de una mujer; pues contempla su desarrollo en el ámbito familiar, laboral y dentro de una sociedad como tal.

Incluso previene y vigila su cumplimiento con la formación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; por lo tanto la estructura de esta convención es muy completa.

Sin embargo, en nuestro país existe una legislación propia nuestra ley vigente en materia laboral, parte básica de nuestro tema; y de la cual destacaremos lo tendiente a la protección de la mujer trabajadora.

3.3 Ley Federal del Trabajo de 1970

Tiene su antecedente en la Ley Federal del trabajo de 1931; y la actual Ley Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970.

Mencionaremos los artículos con un mayor vínculo hacia nuestro tema.

En su **artículo 2**, nos maneja el “equilibrio entre los factores de producción y justicia social” entre los trabajadores y sus patrones, es decir, no debe haber una tendencia hacia ninguno de los lados, pero esto debe ir mas allá, entendiendo justicia social como un apoyo hacia los sectores vulnerables, obteniendo un punto medio dentro de la sociedad, entre patrones, y tanto hombres como mujeres trabajadoras.

En este mismo artículo nos menciona que se debe propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales; describe lo que debe entenderse como tal y a la letra dice:

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Esto se logra previniendo posibles problemas de desigualdad dando a conocer a los trabajadores todos sus Derechos. Nos maneja el término trabajo digno e igualdad sustantiva resaltando la importancia de la capacitación continua, y eliminación de discriminación contra las mujeres no solo en el ámbito laboral sino que toma en consideración todos los aspectos biológicos, sociales y culturales que como hemos mencionado, tiene una gran importancia el buen desarrollo integral de la mujer para un buen desempeño laboral.

El **artículo 3** describe al trabajo como un derecho y un deber sociales destacando que no es artículo de comercio y el respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe ser desarrollado en circunstancias que aseguren la vida, la salud y un nivel económico digno para el trabajador y su familia.

Y como punto a resaltar e importante para nuestro tema nos dice en su párrafo segundo:

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Punto importante tocante en este artículo es respeto a la libertad y dignidad de quien lo ejerce, sin establecer ningún tipo de diferencias.

Menciona también de manera acertada que la capacitación y adiestramiento son de interés social y la importancia de promover y vigilar que esta se lleve a cabo; así como, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Por lo anterior debe existir una adecuada preparación dentro de la etapa de capacitación y adiestramiento pues lo maneja como un interés social; esto para un pleno desarrollo dentro del trabajo. Ya que como hemos mencionado la vida familiar y laboral de la mujer se refleja en la sociedad.

La importancia de la productividad y la calidad en el trabajo que le da la Ley a nivel de interés social nos hace saber que estamos en lo correcto al decir que todo va de la mano, es decir como hemos señalado, pero para que un

desarrollo laboral se pueda dar de manera plena necesitamos conectar todos los ámbitos de desarrollo de la mujer para lograr el fin último que es un desempeño laboral productivo y una sociedad mas sana.

Artículo 6, menciona que las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados por México serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador.

Por lo tanto, todo tratado o convención que beneficie a la mujer trabajadora podrá ser aplicado a la relación laboral.

El **artículo 8 y 10**, tienen importancia al brindarnos las definiciones de trabajador y patrón respectivamente y que ya han sido comentados en el capítulo I “Generalidades”.

Es importante tener siempre presente estos conceptos; pues de la relación existente entre patrón y trabajadora en nuestro caso concreto deriva que se mejoren las condiciones de desarrollo laboral.

Así como también es trascendental la definición que nos brinda el **artículo 16** de empresa, como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Este concepto toma relevancia pues la empresa es en donde se ven reflejados los resultados de los trabajadores; y es importante saber que efectos tiene la violencia familiar en la productividad de la mujer trabajadora.

Artículo 47, nos indica cuales son causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, y en su fracción X nos indica:

Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

Este supuesto es muy común entre las mujeres que sufren violencia familiar pues al tener rasgos de violencia física muchas veces por pena dejan de presentarse a laboral o bien la violencia psicológica las lleva a depresión lo que deriva en faltas al lugar de trabajo. Entonces aquí se podría dar mayor difusión ya que si acuden a los servicios de seguridad social que les corresponda, éstos pueden expedir el justificante que evita que se rescinda la relación laboral.

De la misma manera el artículo 53 nos da las causas de la terminación de las relaciones de trabajo, y en su fracción IV indica:

La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

Por lo tanto, si una mujer trabajadora tiene problemas físicos o mentales derivados de la violencia familiar y no es atendida ya sea por falta de información o pena, va disminuyendo sus capacidades de desarrollar su trabajo plenamente, esto la convierte inmediatamente en víctima, y el patrón no se da cuenta hasta que tiene que prescindir de una trabajadora, y aunque no de una manera tan grave la empresa se ve afectada al tener que contratar una nueva persona que ocupe el lugar.

El **artículo 132** nos menciona concretamente las obligaciones de los patrones.

En la fracción XV nos dice acerca de la obligación de proporcionar el patrón al trabajador capacitación y adiestramiento pero nos remite al capítulo III bis del mismo título correspondiente al artículo 153 A que a la letra dice:

Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

Las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, así como los programas para elevar la productividad de la empresa, podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

La capacitación o adiestramiento a que se refiere este artículo y demás relativos, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Hay una gran importancia en lo anterior para nuestro tema; el problema de la violencia familiar si bien no es provocado en el área laboral, si la afecta; por lo tanto uno de los puntos a tratar sería que se introdujera dentro de la capacitación una platica informativa sobre el tema de la violencia, prevención, atención a la que tiene derecho en caso de sufrirla a que instancias acudir, y las posibles soluciones; pues esto bajo el rubro anterior permitiría elevar el nivel de

vida de la trabajadora y su productividad, como es mencionado en el párrafo cuarto; esto mediante programas elaborados de común acuerdo por las partes y aprobada por la Secretaria de Trabajo y Previsión Social. Más adelante se profundizara acerca de este análisis.

Dentro de las obligaciones de los patrones en este mismo artículo 132, en la fracción XXVII encontramos la protección a mujeres embarazadas, como un punto vulnerable pues sabemos que la vida es un bien jurídicamente tutelado, y por tal razón la mujer deber ser respetada en su área laboral de modo que no se vea perjudicada en su desarrollo laboral. Sin embargo la obligación del patrón para con el trabajador termina al inscribirla a la seguridad social.

El título quinto de la Ley Federal del Trabajo contempla todo lo relativo al trabajo de las mujeres.

Concretamente el **artículo 164** nos dice:

Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Es un capítulo dedicado totalmente al trabajo de las mujeres, y en una sociedad como la nuestra donde existen todavía desigualdades, es importante que haya sido redactado pero también es importante darle difusión y aplicarlo; pues no quiere decir que no pueda brindarse protección a la mujer no por discriminación al hombre sino como ya lo hemos mencionado por cuestiones biológicas y sociales concretamente teniendo como propósito la vida, protegiendo por principio la maternidad. Sin embargo también protege a la mujer en general como ser humano. Pues la mujer durante la etapa de embarazo debe conservar su trabajo y mantener una salud plena para ella y su hijo o hija.

El **artículo 995** plantea la parte correctiva a quien viole estos derechos de las trabajadoras:

Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV y XV, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general.

Las fracciones aludidas en el artículo anterior son las prohibiciones que tienen los patronos o representantes y son:

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Tomando en cuenta que el salario mínimo vigente a partir del 1° de enero de 2013 es de \$64.76 establecido por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; la multa oscilaría entre \$3238.00 hasta \$161,900.00 cantidad que, ha sido considerada pues antes de la reforma laboral era muy baja; aunque para empresas grandes sigue siendo una cantidad que no afectaría su negocio.

Continuaremos con otra de las leyes que tiene un vínculo importante con nuestro tema la nueva Ley del Seguro Social que entró en vigor en julio de 1997.

3.4 Ley del Seguro Social

La seguridad social tiene su antecedente en el artículo 123 fracción XXIX de nuestra Constitución.

Para efectos de nuestro tema mencionaremos la importancia de esta ley; relativa al tema de la mujer trabajadora y sus derechos.

En su **artículo 2** nos habla de la finalidad de la seguridad social que es la de garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

Destaca de manera importante para nosotros el hecho de garantizar los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, partiendo de lo particular a lo general, es un buen objetivo el hecho de que, como lo hemos mencionado la salud abarca lo físico y mental por lo tanto al tener una correcta prevención de la violencia familiar esta no afectara el área laboral.

La importancia de esta ley para nuestro tema es que toda trabajadora tiene derecho a la seguridad social y que dentro de las empresas e instituciones hay áreas en donde las mujeres sufren de violencia familiar y pueden recibir atención tanto física como psicológica, el objetivo es que las trabajadoras tengan conocimiento de este derecho; y la observación es que no hay un seguimiento del patrón en este campo, pues debe ser parte de una buena prevención, como un vínculo y esto se traduce a resultados benéficos para trabajador y patrón.

Continuamos con la nueva ley del ISSSTE publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de marzo de 2007.

3.5 Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

De la misma forma la presente ley previene también el derecho a la salud y la prevención.

En su **artículo 1** nos indica que se aplicará a las Dependencias, Entidades, Trabajadores al servicio civil, Pensionados y Familiares Derechohabientes.

Todos los trabajadores de las entidades gubernamentales también gozarán de una seguridad social y para ellos esta dirigida esta ley. Que de la misma forma otorga este beneficio a sus trabajadores y trabajadoras.

Su **artículo 34** menciona la atención médica preventiva, conforme a los programas que autorice el Instituto sobre la materia y nos indica que deberán versar estos programas entre otras cosas en; educación para la salud; salud mental.

Destaquemos que la prevención ya esta estipulada por lo tanto es simplemente darle seguimiento y que los derechohabientes conozcan de este tema, así se podrán en nuestro caso en específico dar atención y prevención a la violencia familiar y de este modo el desempeño laboral será desarrollado de manera saludable y eficaz.

Dentro del capítulo X nos señala acerca de los Servicios Sociales y Culturales y concretamente el artículo 197 da a conocer que el Instituto proporcionará servicios culturales, mediante programas culturales, recreativos y deportivos que tiendan a cuidar y fortalecer la salud mental e integración familiar y social del Trabajador, y su desarrollo futuro, contando con la cooperación y el apoyo de los Trabajadores”.

El capítulo de servicios culturales es un ejemplo claro de que hay la intención de prevención y que nuestras leyes si lo tienen contemplado, lo importante es aplicar estas leyes y así obtener beneficios. Pero estos programas deben ser de conocimiento de los trabajadores desde el momento de contratación, y para esto deben los patronos darlo a conocer.

Ahora analizaremos una Ley no menos importante y más concreta enfocada directamente al tema de la violencia contra la mujer; aprobada en diciembre de 2006.

3.6 Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia

Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de febrero de 2007.

Creada por la preocupación al combate a la violencia de género, la Comisión de Equidad y Género del Senado elaboró el dictamen que dio origen a la Ley.

Con un objeto más específico como concretar y coordinar federación, entidades federativas, Distrito Federal y municipios tenemos esta Ley; para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia bajo los principios de equidad, analizaremos y enfatizaremos algunos artículos.

El **artículo 3°** a la letra dice:

Todas las medidas que se deriven de la presente ley, garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

Redactado de manera específica, y encaminado en su totalidad a la protección del desenvolvimiento pleno de la mujer en todos los ámbitos como lo es su vida privada, laboral y social.

El título segundo de esta Ley nos habla de las modalidades de la violencia; separándolos por capítulos para apartar los ámbitos en los cuales se presenta la violencia en contra de la mujer.

El capítulo I corresponde a la violencia en el ámbito familiar.

Su **artículo 7** nos da un concepto importante:

Violencia familiar: Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo Agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por

consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.

Para poder lograr disminuir el fenómeno de violencia en contra de la mujer tenemos:

Artículo 8; describe lo que se debe tomar en consideración para atender, prevenir y sancionar esta problemática social y acciones para proteger a las víctimas de violencia familiar, como parte de la obligación del Estado, de garantizar a las mujeres su seguridad y el ejercicio pleno de sus derechos humanos. Por lo tanto describen las acciones que se deben aplicar como lo es; proporcionar atención, asesoría jurídica y tratamiento psicológico especializado y gratuito a las víctimas, que favorezcan su empoderamiento y reparen el daño causado por dicha violencia.

Es importante por lo tanto que también se aplique en el Derecho laboral esta protección a las mujeres y se deben vincular para poder entrelazar la vida laboral y familiar de la mujer, pues como bien dice el artículo 3 de la presente ley se debe promover su participación y desarrollo en todas las esferas de la vida. Por lo tanto, debemos de manera conjunta el estado, instituciones y empresas participar en estas acciones preventivas para lograr lo planteado en los anteriores artículos.

El **capítulo II** corresponde al tema de la violencia laboral y docente.

Este concepto esta contenido en el **artículo 10:**

Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Por esta razón es importante la colaboración de todos los lugares de desarrollo de las mujeres. El Estado, instituciones y empresas son los lugares en donde se debe poner en práctica todas las posibilidades de información y atención para prevención o bien atención a víctimas. Así en conjunto se forma parte de una solución y no formar parte de un problema.

Su **artículo 17**, reitera la obligación del Estado mexicano de garantizar a las mujeres la erradicación de la violencia en la comunidad, a través de:

“La reeducación libre de estereotipos y la información de alerta sobre el estado de riesgo que enfrentan las mujeres en una sociedad desigual y discriminatoria”...

Es interesante la palabra que nos plantea “reeducación” aquí el legislador debería ser mas claro con el concepto pues el aplicarla no es un trabajo fácil y habría que plantear acciones a seguir para lograr esa reeducación de la que nos habla.

El **titulo III, capítulo II**, describe el programa integral para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Artículo 38 contendrá las siguientes acciones con perspectiva de género:

Impulsar y fomentar el conocimiento y el respeto a los derechos humanos de las mujeres; transformar los modelos socioculturales de conducta de mujeres y hombres, incluyendo la formulación de programas y acciones de educación formales y no formales, en todos los niveles educativos y de instrucción, con la finalidad de prevenir, atender y erradicar las conductas estereotipadas que permiten, fomentan y toleran la violencia contra las mujeres; diseñar programas de atención y capacitación a víctimas que les permita participar plenamente en todos los ámbitos de la vida.

Por lo tanto, dentro de este artículo se contemplan momentos distintos para evitar la violencia hacia la mujer; impulsar y fomentar en un principio es importante lo cual sí se da al brindar información a través de anuncios e instituciones encargadas del objetivo; posteriormente nos dice que hay que transformar modelos socioculturales; aquí es donde se puede de manera precisa introducir y conectar el derecho familiar con el derecho laboral, así las trabajadoras tendrían la opción de acercarse a instituciones que pudiesen ayudarlas a evitar o terminar con la violencia familiar.

En cuanto al diseño de programas lo cual es correcto, esto cuando se tiene un ámbito en particular de aplicación que en nuestro caso sería aplicada por el patrón hacia sus trabajadores; pensando siempre en primera instancia en proteger a sus trabajadoras y posteriormente que esta acción se traduce en beneficios a la productividad.

El **artículo 41**, nos plantea cuales son las facultades y obligaciones de la Federación y son: garantizar el ejercicio pleno del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; elaborar, coordinar y aplicar el Programa a que se refiere la ley, auxiliándose de las demás autoridades encargadas de implementar el presente ordenamiento legal; promover y realizar investigaciones con perspectiva de género sobre las causas y las consecuencias de la violencia contra las mujeres.

Permite una amplia gama de acciones que se pueden plantear y poner en práctica esto es importante pues deja la posibilidad de siempre poder realizar funciones a favor de la mujer.

En el **artículo 46** están contenidas las acciones que le corresponden a la Secretaría de Salud; en el marco de la política de salud integral de las mujeres, diseñar con perspectiva de género, la política de prevención, atención y erradicación de la violencia en su contra; brindar por medio de las instituciones del sector salud de manera integral e interdisciplinaria atención médica y psicológica con perspectiva de género a las víctimas; crear programas de

capacitación para el personal del sector salud, respecto de la violencia contra las mujeres y se garanticen la atención a las víctimas y la aplicación de las normas oficiales mexicanas vigentes en la materia.

Esta secretaría es la institución que debe coordinarse con diversos sectores donde la mujer se desarrolla.

Solo hace falta ese vínculo para ligarse al mundo laboral y lograr una colaboración de toda la sociedad para realizar acciones favorables para un digno desarrollo de la vida de la mujer dentro del lugar de trabajo (empresas) y la sociedad, dando beneficios a todas las partes. Pero para lograr esto todas las partes debe tener participación, interactuar y accionar en los campos prevención y atención de la violencia familiar.

Con esto tenemos planteados de manera general los ordenamientos jurídicos que tratan de la protección hacia la mujer como género y trabajadora; en el capítulo siguiente analizaremos y propondremos las distintas maneras en las cuales se puede concretizar, poniendo en práctica disposiciones de nuestras leyes y como se puede llegar a un punto de convergencia donde la mujer trabajadora tenga un mejor desarrollo en la vida familiar y por consecuencias en su vida laboral con apoyo de su lugar de trabajo y traducido en beneficios personales, laborales y en el ámbito social.

CAPITULO 4

LA VIOLENCIA FAMILIAR Y EFECTOS EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA MUJER TRABAJADORA

En este cuarto capítulo analizaremos a fondo cuáles son los efectos que produce la violencia familiar hacia la mujer en su entorno laboral; concretamente en el desempeño de sus labores (productividad); en qué magnitud la violencia familiar influye en su desarrollo de actividades y a su vez que efecto tiene éste fenómeno en la figura del patrón - empresa; cuales serían las posibles soluciones al problema social en el entorno laboral; que tan posible y como se puede orientar acerca del tema, a las mujeres trabajadoras así como la creación de políticas aplicadas dentro de cada empresa o institución y el papel que juega la seguridad social como vínculo entre la trabajadora - patrón ayudando a la solución del problema; con el fin de prevenir, atender, disminuir y erradicar la violencia familiar, no olvidando el objetivo que como trabajadoras se persigue que es el aumento de su productividad laboral, alternando la vida personal y laboral, en donde el patrón, empresa o institución será el nexo vinculante, teniendo un beneficio también en la mejora de su productividad y competitividad.

4.1 Efectos de la violencia familiar de la mujer en el ámbito laboral

El problema de la violencia familiar no termina en el hogar de cada víctima; como se ha indicado, va más allá y afecta todos los ámbitos de desarrollo de la mujer; aún cuando a veces sugieran que los problemas personales siempre deben quedarse fuera del trabajo.

Para tener una mejor visión de esto debemos tener una idea acerca de los porcentajes de mujeres que sufren violencia; así como cuántas de esas mujeres son trabajadoras por lo tanto, tenemos las siguientes encuestas realizadas por el Instituto Mexicano de la Juventud:

Encuesta Nacional de Violencia en las relaciones de Noviazgo 2007. Aclarando que manejamos este año ya que esta encuesta en particular no se ha realizado con posterioridad.

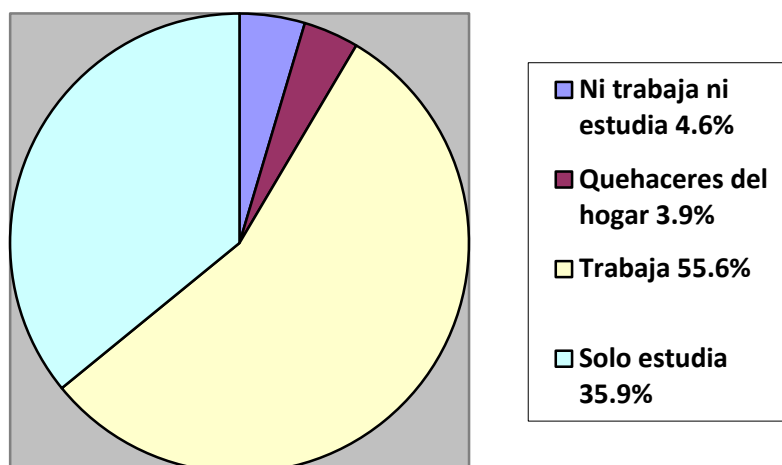
El Instituto Mexicano de la Juventud (IMJ) solicitó al Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) el levantamiento de la Encuesta Nacional de Violencia en las Relaciones de Noviazgo 2007 (ENVINOV); la cual no se ha actualizado; sin embargo, sirve para darnos una idea de la magnitud de la violencia en los noviazgos, para ello se consideró aquellos jóvenes entre 15 y 24 años que estaban solteros (14 millones 61 mil 802). De este total, se seleccionó a aquellos que durante el 2007 tuvieron relaciones de noviazgo con su pareja (7 millones 278 mil 236). Estos jóvenes inician su actividad laboral y aquí es donde empieza la conexión directa entre el entorno familiar y laboral. Se detectaron tres tipos de violencia entre estas parejas; la física, la psicológica y la sexual.

El 16.5 por ciento de las jóvenes entrevistadas señaló haber sufrido un evento de violencia sexual por parte de su pareja. La proporción es similar entre jóvenes de zonas urbanas y zonas rurales.

En la opinión de las y los jóvenes mexicanos, los roles femeninos y masculinos están ampliamente estereotipados en situaciones tales como la agresividad, la infidelidad, cuidado del hogar, el rol con los hijos y la educación; estos patrones sociales han cambiado pues la mujer tiene una vida laboral activa y debe tener un trato equitativo, pues hombres y mujeres desarrollan actividades importantes que repercuten en la sociedad.

Sin embargo, el punto a comentar es que muchas de estas jóvenes tienen ya una vida laboral activa y sufren un tipo de violencia; por lo tanto, si dentro de su entorno familiar existe violencia, de manera automática repercute en el desarrollo de su vida laboral afectando desde luego su productividad.

Es importante ver la actividad que desarrollan estos jóvenes:



Con lo anterior, observamos que la violencia también se da entre parejas jóvenes en el noviazgo y desde la adolescencia; evidentemente comenzando un círculo de violencia, muchas veces desde la infancia en su entorno familiar lo que hace que sus relaciones sentimentales se tornen violentas, la mayoría de estos jóvenes tienen una vida laboral activa; y como consecuencia las mujeres que sufren esta violencia y trabajan ven afectado su desarrollo laboral.

Otro dato lo arroja la Encuesta Nacional sobre violencia contra las Mujeres (ENVIM) 2006; misma que tampoco se realizó de nueva cuenta en años subsecuentes para actualizar datos; por lo tanto, estamos conscientes de que estas estadísticas nos sirven solo para trazar la línea, del momento en que la violencia contra las mujeres tomó importancia y darnos una idea de que el problema como es evidente no disminuyó sino todo lo contrario ha ido en aumento.

La encuesta mencionada, fue aplicada exclusivamente por mujeres, quienes fueron sensibilizadas acerca del tema y capacitadas en torno a la mejor manera de ofrecer atención a las usuarias que reportaran ser maltratadas por sus parejas.

La población incluida en la encuesta para evaluar la violencia contra la mujer estuvo compuesta por 22 318 entrevistas completas, cuyos resultados se

pueden expandir a 1 112 519 mujeres debido al tipo de muestreo complejo. La tasa de respuesta fue superior al 94%, por lo que es representativa de la población femenina adulta usuaria de los servicios de salud públicos de la República Mexicana.

Distribución según estado emocional de las entrevistadas en el último mes
México ENVIM 2006.

Síntoma	Casi siempre%	Varias veces%	Pocas veces%	Nunca %	TOTAL
Tuvo dificultades para dormir	6.7	12.1	25.3	56.0	100
Se asustó o alarmó con facilidad	3.9	11.8	28.7	55.5	100
Se sintió nerviosa, tensa o angustiada	7.8	18.5	38.0	35.6	100
Se sintió triste o afligida	7.3	17.5	35.6	39.6	100
Se sintió insatisfecha de sus actividades	3.8	9.2	25.9	61.2	100
Se sintió cansada	16.4	24.9	33.1	25.6	100
Dejó de asistir o hacer bien su trabajo	2.9	8.9	24.7	63.5	100
Dejó de comunicarse con la gente de la colonia, comunidad o del trabajo	2.8	5.8	17.2	74.1	100
Síntoma	Casi siempre%	Varias veces%	Pocas veces%	Nunca %	TOTAL

Dejó de comunicarse o de realizar actividades familiares	2.0	6.4	16.8	74.7	100
Sintió que tenía problemas emocionales y que requerían atención o ayuda profesional	3.8	9.2	18.1	68.9	100

Hay que tomar en cuenta que los datos anteriores fueron obtenidos con mujeres que acuden al sector salud; por lo tanto, existe un porcentaje que no está registrado y que no denuncia la violencia familiar; sin embargo, observamos que hay un porcentaje de las mujeres encuestadas que dejan de asistir a su trabajo o bien dejan de comunicarse con la gente de su colonia, comunidad o trabajo.

Por lo tanto, estas mujeres van teniendo un nivel bajo de productividad en su área laboral, otras abandonan su trabajo o bien por las mismas razones al no poder desarrollarlo de manera adecuada son despedidas.

Claramente hay una repercusión directa provocada por violencia familiar hacia la mujer en el desempeño laboral, ahora bien, éste dato es sólo de las mujeres que fueron encuestadas; que son aquellas usuarias de servicios de salud públicos, por lo tanto, sabemos que hay muchas que no acuden a este tipo de servicios y entonces el área laboral es otro lugar donde se puede tener un tipo de acción para erradicar este mal social.

La idea es disminuir ese número de mujeres que dejan de asistir o realizar bien su trabajo; esto a través de acciones que ataquen la raíz del problema, es decir; la falta de información para la prevención de la violencia familiar o de las opciones que tienen al sufrir violencia familiar

Ahora bien, dentro de las mujeres que han sido violentadas hay muy pocas que buscan apoyo legal esto nos lo indica el siguiente cuadro de la ENVIM 2006, reiterando que se toma esta encuesta de base por que no se ha realizado una actualización de la misma; lo cual es un grave error pues este problema es muy latente y para darle seguimiento se tendrían que tener datos actualizados, de este modo sería mas fácil tener un parámetro y tomar medidas de acción acerca de cómo se podría disminuir este mal social, de cualquier manera esto no impide el darle atención a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia familiar.

Distribución según número de mujeres agredidas que han buscado apoyo legal:

Búsqueda de apoyo	Frecuencia	Porcentaje
Si	37, 714	12.7
No	258, 030	86.6
No responde	2, 006	0.7
Total	297, 750	100.0

Es importante destacar otro dato y es que 10.8% de las mujeres violentadas que señalaron no haber buscado apoyo legal por no saber que podían denunciar a su agresor, además de falta de confianza 43.7%; 29% por miedo, y 17% por amenazas.

Esto nos lleva a que ese 86.6% de mujeres que no buscaron apoyo legal podría ser disminuido si hubiese mayor difusión de información acerca del tema y su prevención. Una de las opciones sería que tuvieran una orientación por parte de las empresas en donde desempeñan su actividad laboral; que aun cuando no está establecida esta obligación de hacerlo si es la de fomentar un ambiente digno de trabajo, sí obtendrían beneficios en el aumento de su productividad. Las consecuencias de la violencia doméstica contra la mujer trascienden el ámbito de la salud y tienen importantes repercusiones sociales y económicas para los hogares en particular, su trabajo en donde provoca disminución de

productividad, faltas generando abandono de trabajo o despido y para la sociedad en general.

El 2.9% de las mujeres agredidas y que se encontraban laborando en el momento en que se realizó la entrevista, señalaron haber cambiado de trabajo, mientras que 2.3% perdió su trabajo como consecuencia de la violencia.

Con relación al ausentismo laboral, 6.9% de las mujeres que reportaron vivir en violencia y trabajar fuera del hogar, dijo haber faltado a su trabajo por este motivo.

El promedio del número de días que faltaron fue de 4.8 días. El 25% de las mujeres reportó haber faltado un día, 42.4% de dos a tres días, 13.8% de cuatro a seis días y 20.3% seis y más días. El valor mínimo fue de un día y el máximo de 31 días.

Esta encuesta es la última que se realizó en relación al tema sin embargo, sabemos que esto no está alejado de la realidad; y que una mujer que sufre violencia familiar lleva de una u otra forma este problema a su área de trabajo; por lo tanto, el patrón no sabe de éste y ve afectada su productividad provocando consecuencias ya concretamente dentro del trabajo como es un rendimiento anímico menor, irritabilidad, falta de atención o distracción en sus actividades laborales, retardos, faltas, e incluso abandono de trabajo, renuncia o despido.

Por lo tanto, los efectos y consecuencias comunes de la violencia familiar evidentemente van más allá de lo que normalmente pensamos; y este problema se convierte en un mal social.

Ahora bien, habrá que observar la otra parte de este problema, pues no solo es la familia y la mujer como víctima quien sufre consecuencias; aunque en menor escala y de manera material el patrón también se vuelve víctima de estos

hechos al ver una disminución en la productividad de sus empresas por las trabajadoras violentadas; es lo que analizaremos a continuación.

4.2 La mujer y el patrón como víctimas de la violencia familiar en el área laboral

Es necesario iniciar entendiendo claramente qué es o quién es considerado víctima; el Pequeño Larousse ilustrado nos define a la víctima como: f. (lat. víctima). Persona o animal sacrificado. II Fig. Persona que se expone a un grave riesgo. II Fig. *Persona que padece por culpa ajena: ser víctima de una intriga.* (SINON. Mártir. Fig. Presa.)¹⁰²

Entendiendo entonces que una persona que sufre o padece por culpa ajena se convierte en víctima; en este caso la mujer corre riesgos y sufre consecuencias ya sea físicas o psicológicas, al ser objeto de violencia familiar y el patrón padece por culpa ajena pérdidas ya sea económicas o de fuerza de trabajo en su área laboral.

La mujer como víctima de violencia familiar no es algo que nos sorprenda desgraciadamente es un fenómeno común en nuestro país, por lo tanto; la relación evidentemente con su familia, en su área laboral, todo su entorno se ve afectado y ésto se refleja en la sociedad en general.

Una persona con este tipo de problemas ve disminuida su energía y su ánimo ya que por obvias razones; el problema ocupa sus pensamientos ya sea que sufra violencia psicológica o física y de ningún modo su desempeño laboral estará al 100%; normalmente cuando nos contratan en alguna empresa o institución nos indican o mencionan que nuestros problemas siempre los dejemos afuera y nos desempeñemos enfocados a nuestro trabajo para poder dar los resultados que esperan de nosotras como trabajadoras. Pero en ningún

¹⁰² El Pequeño Larousse Ilustrado. Décimo quinta edición. Porrúa. México 2009. Pág. 1091

momento dan una solución o una orientación de cómo podemos prevenir o bien atenderse de algunos problemas de violencia familiar.

Es difícil que una institución o empresa sea sensible acerca de este problema y vea mas allá, dándose cuenta lo difícil que debe ser para una mujer trabajadora “dejar sus problemas afuera”, sin embargo; no se dan cuenta que ellos como patronos también son una víctima de este problema social y el beneficio que les traería el hecho de poner un poco de atención a este inconveniente que afecta la fuente de trabajo y a la trabajadora.

El patrón se convierte en víctima como mencionamos anteriormente desde el momento en que ve pérdidas en su empresa reflejadas en su productividad, o bien, cuando hay renunciadas y al tener que brindar capacitación a otro trabajador, el material que se utiliza para esta capacitación; por lo tanto; esta víctima no es directamente afectada en su persona pero si en sus intereses, y en un país en el que se ha perdido sensibilidad, es importante retomar ésta, en beneficio de todos; En un “ganar –ganar” como lo ven las empresas e instituciones. Y ésto se verá posteriormente reflejado en un principio básico como es el bien común.

Ello así; podemos observar que en el problema de violencia familiar la mujer trabajadora se ve afectada en su entorno provocando que el desarrollo laboral tenga también una consecuencia afectando directamente al patrón, quien se convierte en otra víctima de este problema social.

4.3 Orientación impartida a la mujer por la empresa como prevención a las consecuencias que genera la violencia familiar

La violencia familiar ha crecido y se da de maneras tan diversas que no solo afecta a la mujer directamente como víctima, sino también si sus seres queridos, y no sabe de que manera ayudarlos.

A pesar de existir un amplio marco jurídico que esta encaminado a la protección de la equidad de género, debemos ponerlo en práctica, pues la

mujer aún se encuentra en proceso de eliminar muchas barreras que le impiden desarrollarse plenamente y con equidad frente al hombre.

En cuanto a las empresas; hoy día se ha puesto en práctica en algunos lugares de manera acertada un concepto el de las “**empresas socialmente responsables**”

“Una **Empresa Socialmente Responsable (ESR)** es la que cumple con un conjunto de normas y principios referentes a la realidad social, económica y ambiental que se basa en valores que le ayudan a ser mas productiva; la responsabilidad social de una empresa es una combinación de aspectos legales, éticos morales y ambientales, y es una decisión voluntaria no impuesta aunque exista cierta normatividad frente al tema; la responsabilidad social empresarial representa hoy día, un valor agregado y una ventaja competitiva; se basa en la mejora continua no a costa sino respetando y promoviendo el desarrollo pleno de las personas, de las comunidades en las que opera y del entorno” (<http://www.empresasocialmenteresponsable.com/>)

Entonces debemos entender que las empresas y sus trabajadores conjuntamente pueden lograr un progreso institucional que les permita una mejora integral, benéfica para los empleados, y la productividad de la empresa o institución.

Por lo tanto; para la prevención del problema social que representa la violencia familiar es importante resaltar que las mujeres no siempre cuentan con la información suficiente acerca de este tema, sin importar que puesto laboral ocupen o nivel de vida al que pertenezcan; no saben a que lugares tienen derecho a recurrir, que acciones y medidas se pueden tomar, e incluso algunas mujeres ni siquiera se han dado cuenta que son víctimas de violencia familiar; tomando en cuenta esta situación es importante para el patrón que sus trabajadoras cuenten con esta información, esto utilizando como medios, la seguridad social que les otorgan a sus trabajadores en general o bien

impartiendo una pequeña plática en el periodo de capacitación y adiestramiento; (Ley Federal del Trabajo artículo 153-A), que nos indica que el trabajador tienen derecho a ésta, y que le debe permitir elevar su nivel de vida y productividad; como observamos, la ley siempre protege al trabajador y en este caso enfocándonos concretamente a la mujer trabajadora; sin embargo, poner en práctica esta protección es lo que nos ha hecho falta a la sociedad, pues para esto se necesita crear una cultura con respecto al tema, en el cual todos los miembros de una sociedad deben cooperar. Despertando así el interés de las empresas para solicitar que esta orientación se les proporcione a sus trabajadoras.

Por lo tanto, se propone que dentro de esta capacitación y adiestramiento se le proporcione a la mujer trabajadora un panorama de los conceptos, instituciones y derechos que tiene como mujer y como trabajadora a fin de evitar que la violencia familiar afecte su desempeño laboral, y no solo indicarle que los problemas se deben quedar fuera del trabajo; esto se da de manera importante pues la Ley Federal del Trabajo nos indica que esta capacitación debe ser proporcionada dentro o fuera de la empresa y por personal propio, instituciones escuela u organismos especializados, para ésto se cuenta con múltiples programas por parte de la Secretaría de Salud (SSA), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), y el Instituto Servicios y Seguridad Social para los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

Incluso debe acudirse a instituciones especializadas que brindan este tipo de orientación a mujeres en general que han sido víctimas de violencia familiar, como son; el Instituto Nacional de las mujeres (INMUJERES), y la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal a través de su programa, (CAVI) Centro de Atención a la Violencia Intrafamiliar.

Por lo tanto; ya sea por parte de las instituciones de seguridad social u otras instituciones especializadas ya se cuenta con programas encaminados a

prevenir y atender la violencia familiar, lo único que se necesita es crear el vínculo y motivación para acudir a ellas.

En este vínculo se crea una corresponsabilidad entre gobierno, empresas y trabajadoras; así, el patrón al brindar la orientación como parte de su bienvenida y capacitación como trabajadora cumple con su parte, y la motivación es la mejora su nivel de vida y productividad, no importando si no es víctima de violencia, contar con esta información no esta de más; de este modo la mujer que sí tenga problemas de violencia familiar podrá acudir a continuar con un seguimiento a su problema y paralelamente a su crecimiento personal podrá desempeñar de una manera mas productiva su trabajo, incrementando sus oportunidades a través de esta medida y sin quedar en evidencia con sus compañeros y si mejorando su calidad de vida. De este modo el patrón se beneficiara contando con trabajadoras con un estado de ánimo positivo y que incrementan su productividad laboral, aprovechando así todas sus capacidades, y evitando la violencia laboral que por error se ha dado, discriminando también a las mujeres como trabajadoras, prefiriendo a los hombres argumentando que ellos son mas productivos, o con menos problemas.

La orientación contendrá conceptos de violencia familiar así como las distintas maneras en que ésta se puede presentar; violencia física, psicológica, sexual y siempre se dará a conocer las instancias a las que se puede acudir por orientación y ayuda así obtenemos como resultado que el hecho de tener conocimiento de este tema y que al atender el problema mejorará su vida; reflejándose en su desempeño laboral, crecimiento personal y desarrollo dentro de la sociedad.

Basándonos en la garantía constitucional que señala; “el trabajo es un derecho y deber sociales” y “el trabajo es fuente de dignidad humana” y reforzados en la reforma constitucional al artículo 1 en su párrafo quinto en materia de derechos humanos del 1° de junio de 2011 que a la letra dice: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las

discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”¹⁰³; así como por los artículos 123 en su primer párrafo:

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

Y el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo de manera concisa señala:

“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 para su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”

Fundado en lo anterior la orientación sobre el tema de violencia familiar es importante y sería totalmente apegado a Derecho; debe tener un contenido básico respondiendo las siguientes preguntas:

- ¿Qué es la violencia familiar?
- ¿Cuáles son los tipos de violencia?
- ¿Cuáles son las ventajas o beneficios que se obtienen al conocer esta información?
- ¿Quiénes pueden ser víctimas de violencia familiar?
- ¿Qué síntomas presentan las personas víctimas de violencia familiar?
- ¿A qué instituciones pueden acudir en caso de sufrir violencia familiar?

¹⁰³ Cfr. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5194486&fecha=10/06/2011

- Panorama general de mecanismos jurídicos de protección en contra de la violencia familiar.

Para poder concretarse esta orientación y que sea permanente cada empresa deberá tener políticas laborales que sirvan para perfeccionar el desempeño laboral; por lo tanto deberá darse seguimiento y la manera de hacerlo es creando políticas para poder alcanzar el doble objetivo que se persigue que es: la protección y prevención a la violencia familiar y el incremento en la productividad laboral de cada trabajadora.

Continuaremos entonces; con la propuesta de qué políticas se deben seguir y poner en práctica.

4.4 Creación de políticas preventivas de la empresa para la mujer que sufre violencia intrafamiliar

Las políticas empresariales establecen una guía u orientación para cumplir con algún objetivo que permita un mejor desarrollo a la empresa o institución, en la materia que nos ocupa, serían medidas encaminadas a prevenir e informar acerca de la violencia familiar.

Estas políticas se basan en orientar de alguna manera hacia la información y prevención así como para fomentar la utilización de los servicios de salud que tengan o bien en caso de no tener seguridad social contar con la información necesaria para poder acudir a instituciones especializadas en brindar ayuda a este tipo de problemas.

Además debe brindarse un seguimiento cada determinado tiempo, ya que las condiciones cambian por ejemplo con pláticas cada seis meses, donde se brinden un panorama de los beneficios que se han adquirido.

Dando también a conocer que las ventajas de un buen estado de ánimo en el desarrollo de sus actividades laborales aumenta su productividad laboral y

fomenta un progreso no solo como trabajadoras; si no también de manera personal.

Para ser mas específicos debemos proponer estas políticas basándonos en que la capacitación y adiestramiento regulada en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153 A señala que todo trabajador tiene derecho a esta capacitación que le permita elevar su nivel de vida y productividad, realizándose de común acuerdo entre patronos y trabajadores siendo aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección del trabajo artículo 541 Ley Federal del Trabajo); esto nos remite a preguntarnos entonces que pasa con este tipo de acciones; no hay que crear nuevas leyes; simplemente hay que aplicar las que ya están establecidas y ponerlas en práctica si queremos ver resultados; y no que se conviertan en letra muerta.

Lo anterior; con el fin de que el patrón se percate que muchas veces con dar de alta a su trabajadora en el seguro social piensa termina su tarea en este aspecto, sin embargo; el derecho como trabajadora a una salud plena es permanente por lo tanto; el patrón debe darse cuenta que no solo esta cumpliendo con un trámite legal o administrativo sino que se debe comprender que esto va mas allá al también beneficiarse con la salud de sus trabajadoras.

Una ventaja más de las posibles políticas aplicables a las empresas o instituciones es que serían las mismas para todas ellas, por lo tanto no cambiarían, no importando a que se dedique cada una de ellas creando uniformidad, y es aplicable también a todos los Estados de la República Mexicana.

Todas esta políticas deben ir encaminadas a la prevención de la violencia familiar sin afectar de ningún modo su lugar o actividad laboral; todo lo contrario esto ayudará a que este desarrollo laboral sea pleno y le permita a las trabajadoras abrirse paso a concentrarse al cien por ciento en su trabajo, ya que, su problema de violencia familiar si es que lo tiene, esta siendo resuelto por ella misma, con ayuda de gente capacitada y si es que no lo tiene, tendrá

un panorama del tema pudiendo prevenirlo o bien difundiendo esta información que no afecta en lo absoluto; pues no hay que perder de vista que toda mujer trabajadora tiene derecho a un desarrollo pleno paralelo a sus actividades laborales.

La mayoría de las empresas buscan siempre la manera de que sus trabajadores se desempeñen de una mejor manera, incrementando su productividad y muchas de las veces no ven mas allá de lo que sucede de la puerta de entrada al trabajo hasta la salida siendo que los trabajadores no son un número más, son personas con vida y problemas; pero a la vez son personas, trabajadoras, que intelectual y laboralmente tienen mucho que dar, y están desgastándose por los problemas que se les han presentado.

Se propone entonces dar seguimiento en la aplicación de las leyes que favorezcan la disminución de la violencia familiar, otorgando así un beneficio en el lugar de trabajo; la creación de políticas laborales que permitan el pleno desarrollo laboral; esto es importante, así como planes de acción que vinculen la vida familiar y laboral.

Las acciones que se proponen son:

- La orientación impartida en la etapa de capacitación a las trabajadoras donde se señalen conceptos básicos de violencia familiar, solución y prevención de problemas de esta índole; todo esto encaminado a mejorar el nivel de vida y productividad laboral.
- Dar pláticas de seguimiento cada seis meses acerca del tema.
- Publicar una lista de instituciones con teléfonos y direcciones dedicadas a la prevención y atención a víctimas de violencia familiar según el estado de la República, en nuestro caso en el Distrito Federal se encuentra el Instituto Nacional de las mujeres (INMUJERES), Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal a través de su

programa, (CAVI) Centro de Atención a la Violencia Intrafamiliar. Una lista con las direcciones y teléfonos de estos Centros.

- En caso de que la empresa tenga trabajadores afiliados a seguridad social, publicar información emitida por estas instituciones encaminadas a la prevención de violencia familiar.
- Siempre que tenga duda de ser víctima de violencia familiar se acudirá a alguna de las instituciones mencionadas.

Las políticas que se proponen son:

- La prevención de la violencia familiar es importante para un buen desarrollo laboral.
- Los problemas de violencia familiar tienen solución y esta en las manos de cada persona sea víctima o no.
- La mujer trabajadora tiene derecho a una vida libre de violencia.
- Toda mujer víctima de violencia familiar tiene derecho a ser atendida en instituciones especializadas.
- La empresa o institución fomentará el desarrollo pleno y digno de la mujer trabajadora.

Se propone aplicar estas políticas para un mejor desarrollo laboral de las mujeres, incrementando así la productividad de las empresas o instituciones.

Sin embargo, debemos tomar en cuenta un punto muy importante, que aún cuando se propone también dar pláticas de seguimiento acerca del tema, ésto no es suficiente; aquí es donde la seguridad social ya sea (IMSS), (ISSSTE) Ó (SSA) debe utilizar y poner en práctica su planes y programas una vez que las mujeres trabajadores sean consientes de su problema y acudan a estas instituciones, deben brindarles la atención adecuada y profesional.

4.5 Papel de la seguridad social para un seguimiento de atención hacia las mujeres trabajadoras que sufran violencia familiar

La Secretaría de Salud cuenta con una Norma Oficial Mexicana muy importante es la NOM-046-SSA2-2005. VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y CONTRA LAS MUJERES. CRITERIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN, en la elaboración de esta norma participaron diversas unidades administrativas e instituciones entre ellas el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), y el Instituto Servicios y Seguridad Social para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), en esta NOM (Norma Oficial Mexicana) se señala que la violencia familiar y sexual es un problema de salud pública, lo cual nos indica que esto es un foco rojo dentro de la sociedad, sin embargo; como se mencionó con anterioridad, la cuestión para prevención y atención a víctimas de violencia familiar no es que no existan leyes o instituciones a las cuales acudir; lo que hace falta es información y difusión adecuada para prevención y vincular a las víctimas canalizándolas con información adecuada o instituciones que realmente puedan ayudar a erradicar este problema social.

En este rubro el papel de la seguridad social es muy importante pues deben aplicar esta NOM para la prevención, atención, disminución y erradicación de la violencia familiar y en el caso que nos ocupa hacia las víctimas de violencia familiar que en su mayoría son mujeres trabajadoras; esto sin minimizar impactos en otras personas como niños y hombres.

Esta Norma Oficial Mexicana es de observancia obligatoria para las instituciones del Sistema Nacional de Salud, así como para los y las prestadoras de servicios de salud de los sectores público, social y privado que componen el Sistema Nacional de Salud. Por lo tanto, estas instituciones tienen la obligación de difundir y brindar atención a todas sus derechohabientes; por eso es su papel importante en el seguimiento de un tratamiento particular de las trabajadoras que sufran de violencia familiar y acudan a obtener atención a sus servicios de salud.

La NOM-046-SSA2-2005 contiene definiciones, esto acerca de la atención médica que las instituciones de salud deben brindar para una restauración máxima de la salud física y mental a través de tratamiento rehabilitación o referencia a instancias especializadas o medidas alternativas hasta la intervención del Ministerio Público para de ser necesario castigar al agresor, esto es el claro ejemplo de que existe la intención de disminución, atención y erradicación de la violencia familiar y sexual solo falta mayor aplicación y seguimiento.

Por lo tanto, la importancia de la seguridad social como derecho es imprescindible ya que es el lugar al que acudirán en primera instancia las mujeres trabajadoras víctimas de violencia familiar para obtener la ayuda o canalización a instituciones médicas especializadas.; una vez que éstas hayan tenido una vinculación facilitada por sus patrones a través de su lugar de trabajo.

Será así como se cierra el círculo comenzado por una empresa socialmente responsable preocupada realmente por la salud de sus trabajadores, especialmente de la mujer trabajadora por su condición de víctima en el problema de violencia familiar y terminando en la institución de salud en donde de ser necesario se canaliza con las autoridades pertinentes (Ministerio Público) para continuar con un proceso jurídico en contra del agresor.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La violencia familiar es el acto u omisión único o repetitivo, cometido por un miembro de la familia, en uso de poder contra otro, en función del sexo, la edad, o la condición física, en contra de otro u otros integrantes de la misma, sin importar el espacio físico donde ocurre el maltrato; que puede ser físico, psicológico, sexual o abandono; una de las víctimas recurrentes de esta violencia familiar es la mujer; y cuando realiza una actividad laboral la denominamos como mujer trabajadora, y los efectos de los actos violentos que sufra, se ven reflejados en su actividad laboral y como resultado la productividad de la empresa se ve disminuida convirtiendo a la empresa o patrón en la segunda víctima de este problema social.

SEGUNDA. La falta de información hacia la víctima es un factor que aumenta este problema social; por lo tanto, la difusión de información acerca del tema, así como crear acciones para combatirlo, es uno de los objetivos más importantes a perseguir; por lo tanto en el periodo de contratación los trabajadores deben recibir una orientación acerca de cómo evitar y combatir la violencia familiar, de este modo uno de los objetivos es que se eleve su nivel de vida y productividad se pondría en practica, y se abre paso al conocimiento acerca del tema previniendo posibles actos de violencia familiar o bien dando a conocer alternativas acerca de dónde atenderse en caso de sufrirla.

TERCERA. Se debe fomentar lo que hoy en día llaman **Empresa Socialmente Responsable**, concepto moderno que aplicado a nuestro tema resulta de gran utilidad pues está diseñado para cumplir con normas de interés social ayudando a la empresa a ser mas productiva, fomentando valores, en el caso que nos ocupa sería la prevención y atención de mujeres que sufren violencia familiar. En toda empresa existen políticas que permiten un mejor desarrollo laboral de sus trabajadores y con el fin de elevar su nivel de vida; como las políticas de puntualidad, limpieza, de servicio; por lo tanto; deben implementarse políticas

referentes al tema que permitirán un seguimiento permanente de prevención y seguimiento de la violencia familiar.

CUARTA. Una de las ventajas de estas políticas es que pueden ser generales y no cambian según el giro de empresa, así que, pueden aplicarse en cualquier empresa, dando como resultado ni más ni menos que a lo que toda mujer tiene derecho; “una vida plena libre de violencia”.

QUINTA. Las empresas deben ser un vínculo entre la trabajadora y la instancia adecuada; es decir, contar con la información acerca de instituciones que brinden información, ayuda en el seguimiento y combate de la violencia familiar en caso de que la trabajadora la sufra éstas pueden ser: INMUJERES Instituto Nacional de las mujeres, CAVI (Centro de Atención a la Violencia Intrafamiliar); o alguna otra que le brinde este apoyo.

SEXTA. Por medio de la información anterior se crea una corresponsabilidad entre gobierno, empresas y trabajadoras; así, el patrón brinda la orientación como parte de su ingreso y motivación a las trabajadoras orientadas a la mejora de su nivel de vida y como consecuencia benéfica su productividad laboral aumenta.

SÉPTIMA. La aplicación de la NOM-046-SSA2-2005, debe ser permanente en las instituciones de salud; Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), y el Instituto Servicios y Seguridad Social para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) así como las prestadoras de servicios de salud de los sectores público, social y privado esto está ligado para cumplir con la prevención, atención, disminución y erradicación de la violencia familiar, de este modo se llega a un nivel de atención a las mujeres víctimas de violencia familiar; comenzado por una empresa socialmente responsable preocupada por la salud de sus trabajadores y terminando en la institución de salud en donde de ser necesario se canaliza con las autoridades pertinentes.

BIBLIOGRAFIA

1. AHUMADA LOBO, Ívico M. La productividad laboral en la industria manufacturera. Secretaria del trabajo y Previsión Social. México. 1987.
2. ANGUIANO, Arturo. El estado y la política obrera del cardenismo. Colección problemas de México. México. 1999.
3. ARROM, Silvia Marina. Las mujeres de la ciudad de México 1790-1857 siglo veintiuno editores. México. 1988.
4. ARTOUS, Antoine. Los orígenes de la opresión de la mujer. Fontamara. México. 1996.
5. ÁVILA SALCEDO, Luis F. La seguridad social y el Instituto Mexicano del Seguro Social. Porrúa/ Universidad Anáhuac. México. 2007.
6. BENÍTEZ, Fernando. Lázaro Cárdenas y la Revolucion Mexicana. "El Profirismo" Fondo de cultura económica. México. 1977.
7. BENSADON, Ney. Los Derechos de la Mujer. Fondo de Cultura Económica. México. 1993.
8. BLANCO FIGUEROA, Francisco. Mujeres mexicanas del siglo XX "La otra Revolución". Edicol. México. 2001.
9. BOLAÑOS MARTÍNEZ, Raúl. Historia Patria. McGraw-Hill. México. 1992.
10. BONNIE, Anderson, Judith P. Zinsser. Historia de las mujeres: Una historia propia. Crítica. Tercera edición. Barcelona. 2000.

11. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los seguros Sociales. Harla. México. 1987.
12. BUSTAMANTE TORRES, Jorge, Jesús Lechuga Montenegro. Introducción al Derecho Económico. Porrúa. Universidad Autónoma Metropolitana. México. 2007.
13. CAINE, Bárbara, Glenda Sluga. Género e Historia. “Mujeres en el cambio sociocultural europeo, de 1780 a 1920”. Narcea. Madrid. 2000.
14. CARBONELL, Miguel. La constitución en serio. “Multiculturalismo, igualdad y derechos sociales”. Porrúa. México. 2001.
15. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México. 2007.
16. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. Novena reimpresión. México. 1997.
17. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Trillas. México. 2004.
18. CHARIS GÓMEZ, Roberto. Reflexiones jurídico laborales. Porrúa. México. 2000.
19. CORREAS VÁZQUEZ, Florencia. Alcances Sociológicos del Derecho del Trabajo en México. Ediciones Coyoacán. México. 2004.
20. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Porrúa. México. 2001.

21. DE BUEN, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 2008.
22. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 2007.
23. DUBY, Georges, Michelle Perrot. Historia de las mujeres. “La edad media”. Taurus. México. 2005.
24. DUBY, Georges, Michelle Perrot. Historia de las mujeres. “Del Renacimiento a la Edad Moderna”. Taurus. México. 2005.
25. DUBY, Georges, Michelle Perrot. Historia de las mujeres. “El siglo XIX”. Taurus. México. 2005.
26. ENGELS, Federico. El origen de la familia, la Propiedad Privada y el Estado. Editores Mexicanos Unidos. México. 2005.
27. ESQUIVEL Gloria, Enrique Figueroa. Historia de México. Harla. México. 1995.
28. GARCÍA GOSSIO, María Ileana. Mujeres y sociedad en el México contemporáneo: nombrar lo innombrable. Tecnológico de Monterrey. México 2004.
29. GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Quincuagésimo sexta edición. Porrúa. México. 2004.
30. GARRIDO RAMÓN Alena. Derecho Individual del Trabajo. Oxford. México. 1999.

31. GROSMAN Cecilia, Silvia Mesterman. Violencia en la familia. “La relación de pareja”. Editorial Universidad. Tercera edición. Argentina. 2005.
32. GUERRERO, Euquerio. Manual de relaciones industriales. Porrúa. Tercera Edición. México. 1980.
33. HERNÁNDEZ, Juan y Carlos Juárez. Derecho laboral. Compañía Editorial Continental. México. 2005.
34. HERRENDORF F. Daniel. Sociología de los Derechos Humanos. Compilación. Editorial Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México. 1992.
35. KOLLONTAI, Alejandra. Mujer, historia y sociedad. Editorial Fontamara. España. 2004.
36. LÓPEZ DE MARISCAL, Blanca. La figura femenina en los narradores testigos de la conquista. Colegio de México. México. 2007.
37. MARUANI, Margaret. Trabajo y el empleo de las mujeres. Editorial fundamentos. España. 2002.
38. MIRANDA BASURTO, Ángel. La evolución del hombre. Editorial Herrero. México. 1970.
39. OLAMENDI TORRES, Patricia. Las mujeres en la legislación Mexicana. Editorial Porrúa. México. 2006.

40. OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del trabajo. Editorial Porrúa. México. 2001.
41. PENAGOS ARRECÍS, Carlos R. Derecho Individual del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1995.
42. PÉREZ CONTRERAS, María de Monserrat. Aspectos Jurídicos de la violencia contra la mujer. Porrúa. México. 2001.
43. PERLES NOVAS, Fabiola. Psicología Jurídica. ALJIBE. Málaga. 2002.
44. RABASA GAMBOA Emilio y Juan Ramírez Marín. Problemas actuales del Derecho Social Mexicano. volumen II. Porrúa/ Tecnológico de Monterrey. México. 2007.
45. RODRÍGUEZ LAPUENTE. Manuel. Sociología del derecho. Séptima edición. Porrúa. México. 2005.
46. ROEMER, Andrés. Felicidad un enfoque de Derecho y Economía. Compilación. Universidad Nacional Autónoma de México/ Themis revista de Derecho. México. 2005.
47. ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Porrúa. Octava edición. México. 2001.
48. ROSSELL, Cecilia y María de los Ángeles Ojeda Díaz. Las mujeres y sus diosas en los códigos prehispánicos de Oaxaca. Ciesas. México. 2003.
49. RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Porrúa. Décima edición. México. 2006.

50. SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del derecho del Trabajo. Trillas. México. 1992.
51. TREJO MARTÍNEZ, Adriana. Prevención de la Violencia Intrafamiliar. Porrúa. México. 2001.
52. TUÑÓN, Enriqueta ¡Por fin.. ya podemos elegir y ser electas! Conaculta- INAH. México. 2002.
53. TUÑÓN Pablos, Esperanza. Mujeres que se organizan. “frente único pro derechos de la mujer 1935-1938”. Editorial Porrúa. México. 1992.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. vigésima edición. Porrúa. México 2013.
2. Ley Federal del Trabajo. trigésima edición. Porrúa. México 2013.
3. Ley del Seguro Social. Trigésimo novena ed. México 2013.
4. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado. Septuagésimo primera edición. México 2013.
5. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.
6. NORMA Oficial Mexicana NOM-190-SSA1-1999, Prestación de servicios de salud. Criterios para la atención médica de la violencia familiar.

HEMEROGRAFIA

1. La Jornada. “La violencia en México”. KRAUSS Arnoldo, México. 12 de agosto 2009.
2. “Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano”. Historia Obrera 5. Volumen 2. México. 5 de junio 1975.

DICCIONARIOS

1. El pequeño Larousse ilustrado. Décimo quinta edición. Porrúa. México 2009.
2. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Novena Edición. Porrúa. México 1995.
3. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Segunda edición. Porrúa. México 2004.
4. DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. vigésimo novena edición. Porrúa. México. 2000.

OTRAS FUENTES

1. McDonald's Corporation. Programa para desarrollo de Gerentes. Tomo I. Impreso en EE.UU. 1989.

FUENTES ELECTRONICAS

1. CASANOVA Fernando. Formación Profesional, productividad y trabajo decente. Boletín^a153CinterforMintevideo2002. <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/153/pdf/casanov.pdf>
2. MARTINEZ Alicia. Mujeres en México. FLACSO, <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/mexico/m-pais.htm>.
3. http://mujer.hidalgo.gob.mx/violencia/index.php?option=com_content&task=view&id=37
4. http://www.mujierysalud.gob.mx/mys/doc_pdf/folleto.pdf
5. <http://atlanta.bbb.org/SitePage.aspx?site=39&id=0f78cd50-059a-4565-8310-342863c2853c>
6. <http://www.nuevoconsultoriofiscal.com.mx/enviarc906.pdf?type=2&id=315>
7. <http://www.jornada.unam.mx>
8. <http://www.visionofhumanity.org/gpi/results/mexico/2009/>
9. <http://www.empresasocialmenteresponsable.com/>