

301809



FUNDADA EN 1960

**UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO**

**PLANTEL SAN RAFAEL**

**ESCUELA DE DERECHO**

**CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

58  
2e

**LA MUJER TRABAJADORA Y SU  
SITUACION JURIDICA EN EL DERECHO  
LABORAL MEXICANO**

**T E S I S**  
**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE**  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A**  
**GUADALUPE GUTIERREZ GUZMAN**

Primera Revisión: Lic. Anselmo Pérez Xochipa  
Segunda Revisión: Lic. Jorge Estudillo Amador

MEXICO, D. F.

1994

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



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 está 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 MIS PADRES:** Marcelino Gutiérrez Reyes y Sodelva Guzmán de Gutiérrez; con amor y eterno agradecimiento por el apoyo que me dieron, y la confianza que depositaron en mí.

**A ROSA EVA:** Con infinita gratitud y cariño a mi hermana, por el apoyo que me dió en los momentos más difíciles de mi carrera, y por su valioso ejemplo de superación que siempre me ha enseñado.

A MIS HERMANOS: Arturo, Miguel, Francisco Xavier,  
José Marcelino, Teresa y María --  
del Socorro por su comprensión --  
que siempre me han dado.

A JORGE: Con profundo cariño, por su  
desinteresado apoyo en la -  
realización de este trabajo;  
así como por su estímulo --  
que siempre me ha brindado--  
en los momentos más difi-  
ciles.

## A MIS MAESTROS

AL LIC. ANSELMO PEREZ XOCHIPA: Quiero agradecerle a Dios por haber puesto en mi camino a este -- gran señor, y segura estoy que El lo tendrá en su Santa Gloria, --- porque personas como él no se encuentran tan fácilmente. Mi --- eterno agradecimiento en forma -- especial, por su tiempo, profesio -- nalismo y motivación; y porque -- sin sus valiosos conocimientos y -- asesoría no habría podido ser po -- sible la culminación de esta ---- Tesis.

AL LIC. JORGE ESTUOILLO AMADOR: Como muestra de gratitud, por de -- dicarme parte de su valioso tiem -- po, apoyo y motivación para la -- terminación de esta Tesis.

A MIS AMIGOS: Maricela, Rosa María, Ilse, José, Genaro,  
Jorge Luis y Santiago, les agradezco ----  
porque de una manera u otra participaron  
en la realización de este trabajo.

# I N D I C E

PAG.

INTRODUCCION.....	1
-------------------	---

## CAPITULO PRIMERO

### CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA MUJER TRABAJADORA.

1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA MUJER EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.....	6
1.2. PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD .....	14
1.3. FACTORES TOMADOS EN CUENTA POR EL LEGISLADOR AL REDACTAR LA LEY REGLAMENTARIA.....	18
1.3.1. FUNCION BIOLOGICA.....	19
1.3.2. FACTOR PSICOLOGICO.....	20
1.3.3. FACTOR HISTORICO.....	21
1.3.4. FACTOR RELIGIOSO.....	22
1.3.5. FACTOR MORAL.....	24

## CAPITULO SEGUNDO

### EL DERECHO DEL TRABAJO COMO DESARROLLO SOCIAL.

2.1. PRESTACION DE SERVICIO DE LA MUJER COMO TRABAJADORA.....	26
--	----

2.1.1.	CONDICIONES DE TRABAJO.....	28
2.1.2.	SEGURIDAD E HIGIENE.....	40
2.1.3.	CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.....	40
2.2.	LA MUJER COMO SUJETO CAPAZ DE DERECHOS Y OBLIGACIONES.....	43
2.2.1.	LA MENOR DE EDAD.....	46
2.2.2.	LA MUJER CASADA.....	49
2.3.	LA MUJER COMO PARTE DE UNA DIRECTIVA SINDICAL.....	51
2.4.	LA CAPACIDAD PROCESAL DE LA MUJER TRABAJADORA.....	54

**CAPITULO TERCERO**

**ANALISIS JURIDICO DE LOS ARTICULOS 4º, 5º Y 123º  
DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS  
MEXICANOS DE 1917, SUS REFORMAS Y DEMAS LEYES  
RELACIONADAS CON LOS DERECHOS DE LA MUJER.**

3.1.	ARTICULO 4º Y 5º DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	59
3.2.	ARTICULO 123º DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	71
3.3.	LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, Y EL TRABAJO DE MUJERES.....	78
3.4.	LA LEY BUROCRATICA EN EL TRABAJO DE MUJERES.....	86



## CAPITULO CUARTO

### PROBLEMATICA DE LA MUJER EN LOS CENTROS LABORAL DE TRABAJO.

4.1. IGUALDAD DEL HOMBRE Y LA MUJER EN LA CELEBRACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.....	93
4.2. LA ERRADICACION DE LA DESCRIMINACION DE LA MUJER DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	100
4.3. EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL COMO CAUSA DE RESCISION DE CONTRATO DE TRABAJO, IMPUTABLE AL PATRON O POR PERSONAS QUE TENGA EL DE DIRECCION EN LOS CENTROS DE TRABAJO.....	108
4.4. EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL CONTRA LA MUJER TRABAJADORA CONDUCTA SANCIONADA POR EL CODIGO PENAL.....	111
CONCLUSIONES.....	114
BIBLIOGRAFIA.....	118

## I N T R O D U C C I O N

Las circunstancias por las que atraviesan las mujeres en México y en el mundo, exigen un esfuerzo de reflexión. La expresión que existe sobre ellos está tan generalizada y extendida que la tomamos como algo normal, casi nunca nos detenemos a cuestionarnos si podría ser diferente o efectuarse algún cambio para que mejore su situación.

Se ha considerado a la mujer no por su condición de individuo integral sino por su naturaleza reproductora, por lo tanto considerada como ser improductivo y a sus actividades consideradas como secundarias o de simple apoyo al proceso de producción.

La mentalidad femenina no ha asimilado todavía que el hombre y la mujer pueden estar situados al mismo nivel en la vida. La discriminación hacia la mujer es un hecho real cuya existencia es difícil negar, no obstante que nuestra Constitución lo prohíbe y otras leyes secundarias.

Esta expresión o aptitudes indiferentes hacia su situación empeora en los países subdesarrollados, donde los problemas de la mujer están estrechamente ligados con los del país.

En México, la participación de la mujer es la actividad económica, como la de toda fuerza de trabajo se ve condicionada por el desarrollo económico del país.

El problema ocupacional constituye uno de los más apremiantes de nuestro tiempo y su solución, uno de los retos más importantes a entender en el futuro.

El breve problema laboral no solo lesiona a la mujer y a su familia, sino también a la Sociedad a la que pertenece, por lo tanto se puede decir que ninguna comunidad con alto índice de desempleo y sin instituciones que tengan sus efectos podrá ser próspera.

La ardua tarea de abatir los niveles de desempleo y sub-empleo, y estar en condiciones de satisfacer en un futuro cercano, esta necesidad básica de la población es meta esencial de un verdadero desarrollo económico.

En los últimos años se ha observado un aumento de la preocupación pública acerca del problema de la discriminación en el empleo por razón de sexo.

Se reconoce más ampliamente que este problema ha sido subestimado y que la acción ejercida hasta ahora, para suprimir los obstáculos discriminatorios, no ha bastado para atacar el problema en su raíz.

Es innegable el hecho de que ha habido una creciente y continua participación e insolución de la mujer. Sin embargo esto no basta para concientizar, son necesarias las in-

investigaciones que faciliten la comprensión de la situación socio-económico de la mayoría de las mujeres; y por lo tanto la existencia y establecimiento de condiciones de seguridad, capacitación, remuneración y satisfacción en el trabajo.

El objetivo del presente trabajo es de proponer el desarrollo igualitario entre el hombre y la mujer dentro del proceso económico de nuestro país, proposición que haré en el último capítulo de ésta y en las conclusiones.

## CAPITULO PRIMERO

### CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA MUJER TRABAJADORA.

- 1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA MUJER EN EL  
DERECHO LABORAL MEXICANO
- 1.2 PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD
- 1.3 FACTORES TOMADOS EN CUENTA POR EL LEGISLADOR  
AL REDACTAR LA LEY REGLAMENTARIA
  - 1.3.1 FUNCION BIOLOGICA
  - 1.3.2. FACTOR PSICOLOGICO
  - 1.3.3. FACTOR HISTORICO
  - 1.3.4. FACTOR RELIGIOSO
  - 1.3.5. FACTOR MORAL

### 1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA MUJER EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

Pese al sometimiento en que se encontraba la mujer desde tiempos remotos fue un personaje importante dentro de la organización política del matriarcado. Respecto a este fenómeno, Bechofen demostró que: "...a lo largo del desarrollo social habían existido fases durante las cuales las mujeres sedentarias y entregadas a la agricultura, dominaban en la comunidad. Los hombres tenían una vida errabunda en las selvas, dedicadas a la caza; para ellos, las mujeres eran fuentes en el bosque; el que tiene sed, bebe agua de más cercana. Así el hogar se formaba alrededor de la madre ya que la estabilidad en la vida familiar y en el parentesco sólo se establecía por línea materna. Dos hermanos nacidos de un mismo padre, pero de madres distintas, no eran parientes, el padre y los ascendientes de éste no pertenecían a la familia jurídica del hijo". (1)

No obstante que transcurrieron muchos años, inclusive en el Imperio Romano, la situación de la mujer fue aún de mayor sometimiento a la obediencia a tal grado que la esposa en diversas ocasiones, el padre conservaba la patria potestad sobre su hija casada, posteriormente al ir evolucionan-

(1) HADAMANT GUILLEMO, F., "El Derecho Privado Romano", Ed. Porrúa, 7a. Edición, México 1977, p. 195

do el Derecho Romano, el marido era quien conservaba el poder dentro del matrimonio. La mujer iba en decadencia social e intelectualmente en la época posclásica; estaba condenada a las tareas del hogar. Solamente los Jurisnaturalistas se cuestionaban sobre si esto era derecho natural.

Durante la edad Media, con el auge del cristianismo, al predicarse que la mujer debía primero ser madre, el poderío masculino aumentó, confinando a la mujer a las labores domésticas, entre las que se incluían algunos servicios a los monjes, obligándolas así a abandonar a sus hijos y esposo.

El bajo nivel de vida y las dificultades económicas que afectaban con más rigor a los humildes que a los grandes, generaron una gran mortalidad infantil, y dada la dureza de la vida cotidiana se engendró con demasiada frecuencia la brutalidad de las costumbres con la cual la mujer fue tomada como instrumento de perpetración de la especie. Cabe recordar que esta época, las familias eran muy numerosas, lo que influyó en la mortalidad femenina, hecho con el cual una hija desde muy pequeña debía hacerse cargo de la familia en la que faltaba la madre.

Con ello la mujer comenzó a iniciarse en el ámbito cultural, aunque seguía siendo la principal preocupación del hombre el cuidado del hogar y de los hijos; la mujer



podía estudiar en el hogar, pero únicamente en ocasiones especiales se le permitía realizar determinadas labores fuera de la casa. El hombre seguía siendo el encargado de lo económico dentro del hogar y la mujer debía sujetarse a ello. Como se puede apreciar, el cambio fue grande, pero no absoluto, sólo se obtuvo un ligero adelanto que fructificó lentamente el paso del tiempo. Esa práctica persistió, al grado que en el siglo XVII no varió a pesar de que se aceptaba que la mujer era quien se encargaba del cuidado de los hijos. Pero la burguesía comenzó a invadir a todos los campos, la educación se hizo accesible para hombres y mujeres, y éstas empezaron a salir de sus hogares en busca de determinadas actividades, mismas que no fueron necesariamente retribuidas. En el año de 1787 con la Revolución Francesa, época de grandes cambios, durante la cual se consolidó el capitalismo como fenómeno socioeconómico y político es precisamente en este sistema cuando la mujer irrumpió en la historia como trabajadora subordinada, impulsada por necesidades fundamentalmente económicas, acentuó lo que se conoce como la proletarización creciente. Debido a que se dió un giro diametral en que la mujer salió de su hogar sin ninguna preparación especial dedicándose fundamentalmente a laborar como obrera o en servicio doméstico y aceptó cualquier trabajo, el cual, generalmente no era retribuido como debía; a partir de entonces la mujer fue víctima de una explotación desmedida, pero el paso se ha habido dado, dejó de ser la maquina productora de hijos y encontró un lugar en

el mundo antes dedicado a los varones.

En México, durante la primera etapa de la época virreinal, la mujer tanto la indígena como la mestiza, la criolla y la española fue protegida legalmente, aun cuando no en lo laboral, fue en los años de 1561 y 1769 cuando expidieron algunos ordenamientos reunidos en los que se conoce como Leyes de Indias, que señalaban una protección al trabajo femenino, motivado por un espíritu humano y cristiano de los reyes católicos por influencia de los frailes que defendían al indígena". (2)

Dentro de la legislación Novohispana no hubo de hecho cambio, por el contrario, las leyes del XVI cayeron prácticamente en desuso, situación que se prolongó hasta 1810.

La inquietud de luchar por sus derechos no decayó poco a poco se fueron uniendo con una conciencia laboral más definida, un grupo de tortilleras redactaron y publicaron en la Ciudad de Jalapa el 20 de junio de 1873, un intento de reglamento de trabajo y arancel de su producto. Esa semilla de libertad y de autodeterminación no fue estéril, habiendo fructificado en una época de grande dificultad para los derechos obreros, como fue durante la administración de Porfirio Díaz. Juana Belén Gutiérrez de Mendoza de profe-

(2) Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, "Participación de la Mujer en la vida económica del país", INEY, Congreso del Trabajo, México, 1975, p. 28

sión normalista, cambió su actividad docente por la lucha de alcanzar una sociedad más justa para los trabajadores. Para 1901 compró una imprenta y fundó en la Ciudad de Guanajuato el periódico Vesper. Un año después vino a la Ciudad de México y por su labor en defensa de los derechos laborales fue encarcelada, en donde Belén conoció a otras mujeres liberales con las cuales fundó, dentro de la cárcel el periódico Las Hijas de Cuauhtémoc. Ya en libertad volvió a editar el periódico Vesper cuyos artículos le valieron que su circulación fuera hacia 1903 de ocho mil ejemplares a la semana. Sin embargo, poco iba a durar esa efervescencia, pues su contenido las hizo tornar a prisión. No obstante las represiones de que fueron víctimas, siguieron luchando por sus ideales femeninos, pero Juana Belén Gutiérrez murió en el año de 1942 sin haber claudicado nunca.

En 1907, las hermanas Frías y otras mujeres obreras de diferentes fábricas de hilados y tejidos de la Ciudad de México y de los alrededores, fundaron el grupo de Anahuac con el que manifestaron su descontento por las jornadas de 16 horas diarias, la explotación que sufrían y el miserable jornal que les pagaban.

Fue en 1910 cuando el movimiento obrero solicitó que se legislara en materia laboral, por lo que varios estados de la República presentaron proyectos para la creación de un estatuto en beneficio de la clase obrera. Al respecto, en

1912 se fundó la Casa del Obrero Mundial, y en 1915 los obreros pactaron con Venustiano Carranza con lo cual se expedieron Leyes que mejoraran las condiciones de los trabajadores.

Otra obrera, Esther Torres, en febrero de 1916, durante la formación del Primer Consejo Federal de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, estuvo presente como Delegada del Sindicato de costureras. La Casa del Obrero, para defender la causa Constitucionalista, se integró en cuatro batallones rojos y en un grupo sanitario, llamado acrota integrado por mujeres obreras, concientes de su papel en la lucha igualitaria.

En 1917 surge la evolución de las ideas y de las normas jurídicas, las disposiciones de la Ley de relaciones familiares, la participación creciente de la mujer en la vida social activa y en el proceso económico, despertaron su conciencia y la lanzaron a la lucha por una comprensión mejor de la naturaleza humana, que es una misma en los dos sexos, particularmente en la vida del espíritu. Fue una lucha por la igualdad en el derecho Constitucional, en el de familia y en el de trabajo. Pero es justo conocer que fue el hombre mexicano, con el mismo espíritu que le llevó a la conquista de la independencia, al reconocimiento de los derechos naturales de la persona y a la consagración de los derechos naturales de la persona y a la consagración de los derechos

sociales del campesino y del trabajador quien consigno en la Constitución y en la Leyes la igualdad del varón y de la mujer". (3)

En 1917, al promulgarse la Constitución se establecieron las bases que regirían el derecho del trabajo, mismas que en 1931 se convirtieron en la Ley Federal del Trabajo, en la que se dedicó un capítulo especial para el trabajo de mujeres y menores, señalándose la forma y términos del trabajo por parte de la mujer contemplando desde luego ciertas limitaciones; las relaciones contractuales eran reguladas únicamente por el contenido en el Código Civil las transformaciones del Derecho Civil: el Código de 1928 que contiene otra hermosa declaración en su artículo segundo: "La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer; en consecuencia, la mujer no queda sometida, por razón de su sexo, a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles". Sin embargo, los artículos 168 a 170 crearon un régimen especial para la relación de trabajo: el primero decía que "estaría a cargo de la mujer la dirección y cuidados de los trabajos del hogar", de cuyo principio se dedujo en el artículo 169, que "La mujer podía prestar un trabajo siempre que no se perjudicara su misión", en tanto el artículo 170 provenía que "El marido podía oponerse al trabajo de la mujer", en la intelli-

(3) DE LA CUEVA, MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I Ed. Porrúa S.A. México, 1990, pp.434 y 435.

gencia de que si los cónyuges no llegaban a un acuerdo, resolvería el Juez ". (4)

Posteriormente esta Ley abrió el camino para el proyecto del Código Civil de 1932, en el que se equipararía la capacidad del hombre y de la mujer. Dicho proyecto quedó en estudio y debate público durante cuatro años y "al dar cuenta de la revisión hecha por la opinión pública los autores del mismo proyecto declararon: la equiparación de la capacidad del hombre y la mujer se hacía necesaria en vista de la fuerza arrolladora que ha adquirido el movimiento feminista. Actualmente la mujer ha dejado de estar relegada exclusivamente al hogar; se le ha abierto las puertas para que se dedique a todas las actividades sociales, y en muchos países toma parte activa en la vida política ". (5)

Es muy larga la historia de la lucha feminista por alcanzar y mejorar sus derechos laborales dentro y fuera de la capital de la República a partir de 1917. Fue en el año de 1962 cuando la Ley Federal del Trabajo plasmó por vez primera la igualdad de derechos y obligaciones laborales para hombres y mujeres (art. 164); ya que anteriormente existía en nuestra legislación la prohibición de participar en trabajos nocturnos y en trabajos extraordinarios. Sin

(4) DE LA CUEVA, MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa S.A. México, 1990, p. 435

(5) SANCHEZ MEDAL, RAMON, "La reforma de 1975 al Derecho de Familia", 2a. Edición, México 1975, pp. 19 y 20.

embargo, pese a la prohibición, trabajo nocturno es prestado por una parte importante de la forma de trabajo femenino; por lo que respecta al trabajo extraordinario la Ley Federal del Trabajo coloca a la mujer en desventaja respecto al hombre, ya que al violar la disposición de no contratar mujeres para trabajo extraordinario implicaba el pago de doscientos por ciento del salario en lugar del cien por ciento en el caso de los hombres, lo que encarecía artificialmente la mano de obra femenina ". (6)

En 1972, en una nueva asamblea de la ONU, se reafirmaron algunos conceptos de lo anterior y se introdujeron algunos nuevos. Asimismo, se llegó a proclamar el Año Internacional de la Mujer en 1975, con el fin de demostrar que la mujer no es inferior y que es capaz de tener ingerencia en todo tipo de actividades sociales, culturales, económicas y políticas.

## 1.2. PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD

Históricamente, y aún en la actualidad, no es posible separar de la idea de igualdad la de libertad, ya que una no se concibe sin la otra.

En el ámbito laboral, la igualdad se puede concebir como "...la idea-fuerza que impulsó a los hombres a la

(6) Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. Op. cit, pp. 28 y 29.

batalla por nuestro estatuto y que continúa siendo uno de los factores más poderosos por su integración...". (7)

Las primeras luchas de los trabajadores tuvieron como fondo alcanzar la igualdad de derechos de trabajo y de capital. Su logro esencial consistía en la contratación colectiva. Al volver la vista al derecho individual del trabajo se encuentra la grandeza de este principio en las condiciones laborales.

En un principio, la igualdad se identificaba con que a trabajo igual corresponde igual salario; actualmente no sólo se identifica con la cuestión del salario, sino que se ha hecho extensivo a todas las prestaciones.

Las controversias que han surgido alrededor de este principio son muchas, así se puede deducir de la siguiente cita: "El problema de la desigualdad en el trabajo ha sido uno de los factores determinantes de mayores y más graves conflictos". Históricamente se asocia a las luchas por obtener igual salario para las mujeres y niños que para los hombres, para estos era diferente sólo por razón del sexo o de la edad". (8)

(7) DE LA CUEVA, MARIO, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Ed. Porrúa, 6a. Edición, México, 1980, Tomo I, p. 111.

(8) DE BUEN LOZANO, NESTOR, "Derecho del Trabajo" Ed. Porrúa, 4a. Edición, México, 1981, pp. 83 y 84.



La Ley Mexicana Laboral contempla este principio en el segundo Párrafo del artículo 3º que a la letra dice: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social". Así mismo, el artículo 86 señala que: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder salario igual". En tal efecto, la garantía que marca nuestro estudio, esta contenida en el primer párrafo del artículo 4º Constitucional el cual establece: "El varón y la mujer son iguales ante la Ley. Esta protegerá la organización y desarrollo de la familia...". (9)

En esencia, el principio general de igualdad de trato sin importar sexo consiste en la tutela y protección que otorga la Ley Laboral que regula la prestación subordinada de servicios a todo hombre o mujer que trabaje para otro.

En efecto, en la iniciativa presentada al Congreso de la Unión por el Presidente de la República, Licenciado Luis Echeverría, con fecha 18 de septiembre de 1974, expreso este funcionario que una decisión fundamental del pueblo Mexicano ha sido preservar la independencia nacional, en base en la vida solidaria y la libertad de quienes integran el país. Que dentro de este marco de intereses la mujer se

(9) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada, Ed. Porrúa, 3a. Edición, México, 1992, p. 18.

ha integrado tanto a la tareas del proceso-político de manera que participa con libertad y responsabilidad al lado del varón en la toma de decisiones nacionales. Como en el disfrute, al mismo tiempo, de una absoluta igualdad con éste, en el ejercicio de los derechos ya reconocidos y en el cumplimiento solidario de las responsabilidades particulares que les competen.

El análisis cualitativo y cuantitativo de varias actividades, como pueden serlo: la educación, la política, la productiva o el trabajo, llevó al Congreso de la República a elevar el plano Constitucional la igualdad plena entre hombres y mujeres, con la finalidad de que la adición y reforma propuestas se sumasen al equilibrio que nuestro sistema Constitucional encontró, al asegurar y hacer convivir garantías individuales con garantías sociales; pues así como en el terreno educativo la instrucción fundamental del pueblo mexicano, orientada a través de criterios de libertad democrática, solidaridad nacional e internacional, o en el de convivencia humana, ha rechazado cualquier privilegio derivado de supuestas superioridades o jerarquías y ha aceptado por exigencia social la igualdad jurídica entre los sexos; y en el terreno del empleo la contribución de la mujer a la creación de riqueza, constituye hoy en beneficio para el progreso de la Familia Mexicana; justo era consagrar la igualdad del hombre y la mujer ante la Ley, por ser consecuencia explícita de una decisión humanística y social

de impostergable reconocimiento.

Con lo expresado, y al elevar a ese rango de la relación de derecho que en un momento determinado puede encontrar su debida coercibilidad, un derecho natural y humano como lo es la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer, fueron en sí, el objeto principal, de los alcances de la garantía Constitucional establecida. (10)

### 1.3. FACTORES TOMADOS EN CUENTA POR EL LEGISLADOR AL REDACTAR LA LEY REGLAMENTARIA.

Toda Ley es la respuesta a una necesidad; así como el Legislador al redactarla satisface los Imperativos de una realidad social en evolución; por otra parte, al interpretar el espíritu de la Constitución considera que las modalidades establecidas para el trabajo de la mujer tienen como objetivo la protección de la maternidad; para ello, en la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional se tomaron en cuenta diversos factores el psicológico, el histórico, el religioso y el moral.

(10) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada, Editada por la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., 3a. Edición, México, 1992, p. 19.

### 1.3.1. FUNCION BIOLOGICA

La naturaleza ha destinado a la mujer la función de preservar la especie humana al atribuirle el carácter de sujeto activo en la reproducción de la vida. Tal circunstancia se puede considerar como un elemento determinante en la conformación y funciones no sólo de la vida somática de la mujer, sino en el desarrollo de su vida psíquica, característica que le dan una ubicación radicalmente distinta en su vida; su responsabilidad en la pareja se duplica, y es la persona más allegada al nuevo ser, que se absorberá la mayor parte de su atención.

La función biológica de reproducción imprime a la mujer un carácter fundamental en la célula social; constituye un factor entrelazante entre los miembros de la familia, proporciona estabilidad en el hogar, materializa los primeros efectos del ser humano, y es el elemento que hace posible el desarrollo normal no sólo de los nuevos seres, sino del hombre adulto.

Dichas afirmaciones, relacionadas con la premisa de que en presencia de la necesidad del trabajo femenino, son realidades que los ordenamientos jurídicos deben contener para una eficaz regulación de las conductas en atención a la protección del bien jurídico más valioso; esto explica el porqué de algunas prohibiciones al trabajo de la mujer,

pues se trata de conservar el equilibrio psicológico y la función de reproducción.

### 1.3.2. FACTOR PSICOLOGICO

Es un factor muy importante debido a que el hombre alcanza su pleno desarrollo gracias a su interacción con otros sujetos.

Toda la vida del ser humano es una manifestación de conducta es su exteriorización de su ser psíquico. El fenómeno social se realiza en virtud de la interpsiquis, o sea mediante la relación entre las conciencias. Con ello se puede apreciar que el factor sociológico es aquel que estudia los fenómenos interpsíquicos. La comunicación es un factor entrelazante de los seres humanos, que los proyecta hacia la realización de los medios propios para el logro de sus fines y vence los obstáculos para hacer más cómoda su existencia.

Una vez descrito el fenómeno psicológico y los factores que lo componen conviene enfocarlo hacia la clase trabajadora, entendiendo como tal la que labora en forma subordinada, con necesidades y víctima de la explotación, circunstancias que los aglutina a una vida común y facilita la acción de los mismos trabajadores tendientes a la defensa de sus intereses. Aquí se puede apreciar la interrelación de

conciencias. La lucha unida para la obtención de un beneficio podría ser planteado como la mezcla de esfuerzos de un grupo con características y objetivos comunes, sociológicamente hablando, de la asociación profesional donde tienen cabida las mujeres trabajadoras, junto con los varones únicamente mujeres.

Todo lo anterior ocurrió como respuesta a las necesidades sociales de las mujeres, mismas que al encontrarse unidas despiertan intereses comunes cuya obtención depende de la fuerza de la relación que mantengan.

### 1.3.3. FACTOR HISTORICO

Es de suma importancia, ya que su objetivo es estudiar los acontecimientos pasados; describe lo individual y diferente que hay en los hechos humanos.

Está vinculado con el factor sociológico debido a que la historia constituye el contenido, el material que va a hacer posible elaborar el pensamiento social. En el factor histórico se ven los antecedentes de la mujer y su papel en el desarrollo de la comunidad, así como la memoria de sus sufrimientos conexos a la explotación; antecedentes que inducen al ser humano a aspirar por nuevas formas de convivencia para que sean más acordes con los seres humanos.

Una visión retrospectiva de las formas de vida dentro de la comunidad social y en el seno familiar señalan una ruta ascendente en el campo de los derechos femeninos y una transformación de su concepto en el ámbito social.

Es por ello que se afirma que el ser humano, ontológicamente hablando, es un ser histórico, ya que al nacer refleja en él lo que han sido sus antepasados, y es el punto de partida de su desarrollo, pues con su apoyo en el pasado construye el presente y la base de su futuro.

Si la Ley Federal del Trabajo consigna algunas prohibiciones para el desempeño femenino, es precisamente porque, con base en el factor histórico, ha quedado demostrado que de no acatarse tales restricciones, se pone en peligro el bien jurídico tutelado.

Muchos problemas tuvieron que surgir, y muchos fueron las soluciones; ello marcó un antecedente a partir del cual se inició el camino que hoy determina la protección al trabajo subordinado de la mujer.

#### 1.3.4. FACTOR RELIGIOSO

Antes de la reforma religiosa ha influido en forma decisiva de considerar como un factor a la mujer en las actividades sociales, pues la tesis de la Iglesia Católica

era dejar al mundo marchar por obra divina, no recayendo en los hombres los cambios sociales.

Así, predominó la tesis de la Facultad Divina: en la vida de los humanos sólo debería buscarse el perfeccionamiento del espíritu, merced a la humanidad y tolerancia. El premio o recompensa por el sufrimiento y explotación padecidos se encontraría en una posterior a la muerte.

Con la reforma religiosa y con el fenómeno social llamado Renacimiento se hizo evidente la preocupación del hombre por su propio ser, y dió margen a la atención de los problemas que plantean la vida social y la supervivencia; movimiento que casi imperceptible perdura aún, lo que ha obligado a la iglesia a revisar tesis y dogmas, y a explicar los fenómenos de la sociedad, saliéndose del marco tradicionalmente exclusivo para la idea espiritual, a la vez que enfocando la religiosa hacia cuestiones más terrenas, humanizándose cada vez más sobre los creyentes.

Su influencia es indudable en el ánimo y conciencia de las mujeres que laboran y que contribuyen en los organismos públicos y privados a hacer realidad los postulados, tan caros para las clases trabajadoras, y lograr una vida más digna, en congruencia con el núcleo social y en hacer cada vez menos exigente la realidad lacerante de la explotación del hombre por el hombre.



### 1.3.5. FACTOR MORAL

Este es quizá el que resulte menos determinante en la creación de normas jurídicas tutelares del trabajo subordinado de las mujeres. La historia del movimiento obrero señala que con presiones morales no se alcanza el objetivo de un mejor trato para los trabajadores en general por parte de los patrones, porque esa manifestación, la moral, considerada inconcebible y muchas veces impracticables, ha llegado a ser únicamente un sentimiento interno para el sujeto infractor de las normas morales.

Por otra parte, el ordenamiento jurídico positivo laboral consigna a la moral en cuanto que tanto el patrón como el trabajador en sus relaciones recíprocas, así como las de los trabajadores entre sí dentro del centro de trabajo, deben observar una conducta congruente con la moral y las buenas costumbres, máxime si se toman en cuenta centros de trabajo donde laboren trabajadores de distinto sexo.

## CAPITULO SEGUNDO

### EL DERECHO DEL TRABAJO COMO DESARROLLO SOCIAL.

#### 2.1 PRESTACION DE SERVICIO DE LA MUJER COMO TRABAJADORA

2.1.1. CONDICIONES DE TRABAJO

2.1.2. SEGURIDAD E HIGIENE

2.1.3. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

#### 2.2 LA MUJER COMO SUJETO CAPAZ DE DERECHOS Y OBLIGACIONES

2.2.1. LA MENOR DE EDAD

2.2.2. LA MUJER CASADA

2.3. LA MUJER COMO PARTE DE UNA DIRECTIVA SINDICAL

2.4. LA CAPACIDAD PROCESAL DE LA MUJER TRABAJADORA

## 2.1. PRESTACION DE SERVICIO DE LA MUJER COMO TRABAJADORA.

La prestación de servicio de cualquier persona puede ser sujeto del Derecho del Trabajo, la Constitución en sus artículos 5 y 123 establece la libertad de trabajo, como los lineamientos mínimos sobre esta materia con base en la organización y bienestar del Estado, por eso limita la libertad de trabajar y a los menores de catorce años; con esta salvedad cualquier persona puede trabajar sin que se establezca diferencia de ninguna clase, con la única condición de que la profesión, industria, arte, comercio o trabajo sea lícito tanto en su forma como en su objeto.

De igual forma contempla una protección especial a la mujer durante el embarazo, parto y lactancia, de donde se concluye que la Carta Magna no pone obstáculo a nadie para trabajar.

La Ley Federal del Trabajo, como reglamentaria del artículo 123 Constitucional, vacía en su articulado la intención del Constituyente y reitera lo relativo a la libertad de trabajo tanto para el hombre y la mujer, regulado (en cuanto al hecho mismo de la prestación) en la parte general, y dadas las funciones biológicas y sociales que la mujer representa, se consigna en el capítulo de trabajos especiales el trabajo femenino, que tiene como propósito fundamental la protección a la maternidad.

Se ha visto que la mujer es sujeto del Derecho del Trabajo; como tal tiene las obligaciones y derechos que la Ley otorga sin dejar de contemplar, desde luego, que la Constitución física femenina es distinta a la del varón, y que esto es de trascendental importancia en el desarrollo social y económico del país, si se parte de la base de que el Derecho del Trabajo tiende a la protección de los trabajadores. ¿Qué grado de protección no dará a la mujer cuando desempeña la vital función de la maternidad ?.

Nuestra Ley actual del trabajo concede el derecho a las mujeres que durante el embarazo, no realicen trabajos que exijan esfuerzos considerables, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos; disfrutará de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; en el período de la lactancia tendrán dos reposos extraordinarios al día, de media hora cada uno para alimentar a su hijo, en el lugar adecuado de higiene que fije la empresa debiendo mantener el patrón un número suficiente de asientos o sillas para las madres trabajadoras.

Asimismo la Ley concede otro beneficio para evitar que la trabajadora ponga en peligro su salud de que en gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en salario, prestaciones y derechos, evitarle el trabajo nocturno industrial en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche, así como en horas extraor-

dinarias. Considerándose a las labores insalubres o peligrosas las que por naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta o por la composición de la materia prima que se utilice son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer.

En mérito de lo anteriormente expuesto, tenemos el cumplimiento de las normas laborales o de los derechos mínimos que deben prevalecer en toda relación de trabajo a que se esta sujeto y de las cuales se hará un breve desglosamiento:

#### 2.1.1. CONDICIONES DE TRABAJO.

##### JORNADA DE TRABAJO

El trabajo significa esfuerzo, que es pérdida de energía y necesidad de recuperación. Nuestro Estatuto Laboral señala a partir del artículo 58 que: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar un trabajo", siendo el trabajador y el propio patrón los que fijaran la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los límites legales, estos límites se han basado principalmente en dos importantes consideraciones:

I.- Desde el punto de vista higiénico y cultural: el

tiempo de descanso deben estar íntimamente relacionados para que el descanso y la recuperación de las fuerzas físicas y psíquicas del trabajador sean compensadas. Así como el disponer de un espacio suficiente para instruirse y perfeccionarse, dedicarse a la familia, a la vida social, etc.

II.- La extensión de la duración del trabajo, no sólo afecta a la salud del trabajador, sino que disminuye el rendimiento y la calidad de trabajo a causa de la fatiga. Así como el aumento del peligro de accidentes de trabajo.

#### DISTRIBUCION\_DE\_LAS\_HORAS\_DE\_TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo nos marca algunos tipos de jornada de trabajo, y son los siguientes:

a).- Jornada diurna que ésta comprendida entre las 6:00 y 20:00 horas teniendo una duración máxima de ocho horas.

b).- La jornada nocturna, es la que se encuentra comprendida entre las 20:00 y 6:00, con una duración máxima de siete horas.

c).- Jornada mixta, toma tiempo de las dos horas anteriores sin que se exceda en tres horas y media de la nocturna, pues si se excediera se refutará como jornada nocturna.

la duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

Las jornadas de trabajo pueden ser continuas o discontinuas y es a la primera que se refiere el artículo 63 de nuestro Estatuto Laboral al señalar que " Se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos...". Esto derivado de las propias exigencias de la naturaleza humana: si el trabajador no puede salir del lugar de trabajo durante las horas de reposo o de comida el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de jornada de trabajo.

d).- Jornada extraordinaria: al decir Mario de la Cueva y coincidiendo con nuestros ordenamientos laborales, no podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana. Las horas de trabajo extraordinarias deberán pagarse con un 100% más del que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, los laborantes no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del que se ha señalado. La prolongación de tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente de un 200% más del salario que corresponda a la jornada ordinaria. <sup>(11)</sup>

(11) DE LA CUEVA, MARIO, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, México 1990, Editorial Porrúa, p. 282.

Cabe señalar que la Ley fija el máximo de una jornada de trabajo más no señala un número fijo de horas ni tampoco un mínimo, no sufriendose demérito de dicha jornada con la autorización que la Ley otorga en el artículo 59 ya citado.

#### DIAS DE DESCANSO

El objetivo primordial del descanso es, que el trabajador pueda recuperar las fuerzas gastadas durante el desempeño del trabajo y que pueda estar más tiempo con su familia.

La obligación laboral menciona dos tipos de descanso.

a).- Descanso Semanal, artículo 69: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro", procurándose que el día de descanso sea el domingo.

No existe obligación por parte de los trabajadores a prestar servicios en sus días de descanso, en caso contrario tendrá derecho a una compensación por parte del patrón, con el pago de un salario doble independientemente de su salario.

Además de lo anterior si un trabajador se priva de convivir con su familia en su descanso dominical, los



legisladores consideraron conveniente que de alguna manera, se les resarciera, por lo que en el artículo 71 de nuestra Ley Laboral, en el segundo párrafo se especifica: "Los trabajadores que presenten servicio en el día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25% por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo".

b).- Descanso obligatorio, difiere del que se ha mencionado con el anterior en cuanto a su objetivo, en virtud de que este propone brindar la oportunidad a los trabajadores para enaltecer su espíritu cívico, dados los acontecimientos conmemorativos que tuvieron repercusión nacional, como lo establece el artículo 75 del Estatuto Laboral que los trabajadores que queden obligados a prestar los servicios tendrán derecho a que se les pague, independientemente de su salario normal, un salario doble o el de servicio prestado.

#### VACACIONES

Efectivamente las vacaciones son una prolongación del objetivo perseguido por el descanso semanal en virtud de que un reposo continuo de varios días fortalece al trabajador, devolviéndole el gusto por su trabajo y de alguna manera ampliar sus relaciones familiares y sociales dada la renovación de la capacidad física e intelectual del prestador de servicios que favorece al empleado, justificándose que

este tenga la obligación de seguir pagando la remuneración aunque el servicio no sea prestado durante algún tiempo y como se ha mencionado en este trabajo, el fomento del empleo redundará en el desarrollo político y económico de un estado.

En la Legislación Laboral regula una tabla vacacional: "Por el primer año de servicio se disfrutará por lo menos de seis días, aumentándose dos días hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios, después del cuarto año del periodo vacacional se aumentará en dos días por cada cinco de servicios". Existiendo la posibilidad que este servicio se vea incrementado por los diferentes contratos colectivos o ley aplicable en los centros de trabajo.

En lo que se refiere a los laborantes de menos de un año, los trabajadores que presten sus servicios discontinuos y los de temporada, tienen derecho a un periodo anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año. "Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración". (Artículos 77 y 79 de la actual Ley Federal del Trabajo).

Establece el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo: "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios durante el período de vacaciones": Esta prima fue establecida en virtud de que el salario normal del trabajador sirve para cubrir sus necesidades

habituales por lo que es insuficiente para el disfrute de sus vacaciones. Estos beneficios serán otorgados al trabajador dentro de los seis meses posteriores al cumplimiento del año de servicios entregándole una constancia por escrito por parte del patrón con los requisitos marcados por el artículo 81 de la Ley en la materia.

#### SALARIO

El salario está regulado por los artículos 82, 83, 84, 85, 86, 88 y 90 de la Ley Federal del Trabajo estableciendo que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Dicho salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se le entrega por su trabajo.

Ligado lo anterior está relacionado el artículo 3º de la Legislación Laboral que a la letra dice: " El trabajo es derecho y un deber social...debe efectuarse en condiciones que asegure la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia ", por lo que es de comprobarse que nunca deba ser inferior la percepción a la marcada por la Ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y su familia.

habituales por lo que es insuficiente para el disfrute de sus vacaciones. Estos beneficios serán otorgados al trabajador dentro de los seis meses posteriores al cumplimiento del año de servicios entregándole una constancia por escrito por parte del patrón con los requisitos marcados por el artículo 81 de la Ley en la materia.

#### SALARIO

El salario está regulado por los artículos 82, 83, 84, 85, 86, 88 y 90 de la Ley Federal del Trabajo estableciendo que salario es la retribución que debe pagar el patron al trabajador por su trabajo. Dicho salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se le entrega por su trabajo.

Ligado lo anterior esta relacionado el artículo 3º de la Legislación Laboral que a la letra dice: " El trabajo es derecho y un deber social...debe efectuarse en condiciones que asegure la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia ", por lo que es de comprobarse que nunca deba ser inferior la percepción a la marcada por la Ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y su familia.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo existen diversas normas dirigidas a la protección del salario.

Citamos con antelación a las Comisiones Regionales y Nacionales de Salarios Mínimos, las primeras funcionan en cada una de las zonas económicas, en que se divide el territorio nacional y se integrarán cada cuatro años con un representante de gobierno que tendrá el carácter de presidente, representante de los trabajadores sindicalizados y de los patrones. La Segunda funcionará con un presidente nombrado por el Titular del Ejecutivo Federal, un consejo de representantes y una Dirección Técnica, los salarios serán fijados cada año y comenzarán a regir el día 1º del año siguiente. La Comisión Nacional de Salarios Mínimos y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrán solicitar la revisión de los salarios mínimos durante su vigencia siempre que las circunstancias económicas lo justifiquen y a esto se le da el nombre de salarios mínimos de emergencia.

#### **AGUINALDO**

Siendo la costumbre una fuente del Derecho del Trabajo, esta toma carácter de Ley, por lo que el artículo 87 de nuestra Ley Federal recoge la costumbre del pueblo y marca una obligación de pagar un aguinaldo anual antes del día 20 de diciembre de cada año equivalente a quince días de sala-

rio por lo menos.

Nos dice Guillermo Cabanellas, que el vocablo aguinaldo procede al parecer de la palabra Celta Guinaud a la que se atribuye el significado de año nuevo, por lo que es cierto que en México son celebradas algunas festividades en el mes de diciembre que obliga a sus ciudadanos a efectuar gastos extras que no puedan hacerse con su salario por que esta destinado a cubrir las necesidades diarias.

Nota: Dada la Reforma del artículo 87 por decreto del 31 de diciembre de 1975 la H: Suprema Corte de Justicia de la Nación modificó su Jurisprudencia para establecer: "Ha quedado sin efecto la Jurisprudencia sustentada anteriormente por esta Suprema Corte de Justicia, en materia de aguinaldo en consecuencia el Derecho de los trabajadores a percibir proporcionalmente el pago de dicha prestación, no depende que se encuentre laborando en la fecha de liquidación (Segunda Parte, -Cuarta Sala, página 11, 1976).

#### PARTICIPACION DE LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS A LOS TRABAJADORES.

Por iniciativa del C. Titular del Ejecutivo Federal, el 20 de diciembre de 1972, se hace realidad un viejo anhelo en el proceso evolutivo de la justicia social y es en la exposición de motivos que se hace necesaria la reforma a la

Ley Federal del Trabajo "Una de las aspiraciones legítimas de la clase trabajadora es la de tener el derecho a participar en las utilidades de las empresas...", sin embargo, pues las comisiones municipales especiales que deben fijar dicha participación carecen de capacidad para ello, ya que la determinación del porcentaje que haya de corresponder al trabajador debe hacerse con un criterio uniforme y previo un estudio minucioso de las condiciones generales de la economía nacional, en consecuencia el artículo 177 de la Ley en la materia vigente marca: Los trabajadores participarán en la utilidades de las empresas de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades es el derecho de la comunidad de los laborantes en un centro de trabajo a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de los bienes o servicios.

Dentro de las condiciones de trabajo sujetas a vigilancia nos encontramos también:

#### LA\_SEGURIDAD\_SOCIAL

Se verificará que todos los trabajadores se encuentren afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social y que las cuotas hayan sido cubiertas oportunamente, de no encontrarse afiliados se deberá dar parte a la autoridad competente.

#### **HABITACION PARA LOS TRABAJADORES**

Los patrones están obligados a aportar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores un 5% sobre los salarios ordinarios de los trabajadores en esa empresa.

#### **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

Es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario independientemente de su forma o denominación del contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntad de las partes.

Las condiciones de trabajo deben constar por escrito cuando no exista Contrato Colectivo aplicable, a falta de esta formalidad es imputable al patrón, sin embargo no priva al prestador de servicios de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados. En su articulado la Ley de la materia vigente menciona los requisitos que todo contrato individual de trabajo debe contener.



### 2.1.2. SEGURIDAD E HIGIENE

La Seguridad e Higiene como conjunto de medidas preventivas de accidentes y enfermedades de trabajo debe establecerse en todos aquellos locales, donde con motivo del desempeño de su trabajo, el individuo está expuesto a que su salud resulte dañada y aún sufrir la pérdida de su vida, es por tanto que en base a una serie de consideraciones dedicadas a proteger la vida del trabajador, ha sido expedido el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo con sus respectivos Instructivos, Manuales, Circulares, etc., que contribuyen a la disminución de los accidentes y enfermedades que puedan producirse en los Centros de Trabajo.

### 2.1.3. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

El día 9 de enero de 1978 en el Diario Oficial de la Federación aparece el decreto por el cual se adiciona la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, elevándose a rango Constitucional el Derecho Obrero a la capacitación y adiestramiento.

Entendemos por capacitar el desarrollar las aptitudes de trabajador con el propósito de prepararlo para que desempeñe eficientemente un puesto de trabajo; adiestrar es

desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo.

La Capacitación y Adiestramiento es un derecho y una obligación para todos los trabajadores de una empresa de acuerdo a los planes y programas que son formulados tanto por el patrón como por sus trabajadores o sindicatos de común acuerdo y con la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dicha capacitación será proporcionada durante la jornada de trabajo salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios, trabajador o patrón convenga que podrían impartirse de otra manera.

Para cumplir con lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, en materia de Capacitación y Adiestramiento, deberá:

I.- Constituirse la Comisión Mixta de la Capacitación y el Adiestramiento.

II.- Formular e implantar los planes y programas atendiendo a las necesidades detectadas.

III.- Otorgar a los trabajadores sus respectivas constancias de habilidades laborales.

Atendiendo a lo anterior se hará una breve descripción de tres puntos:

I.- La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, es un organismo que tiene como objetivo primordial el vigilar la instrumentación y operación del sistema, así como los procedimientos que se implanten para mejorar la Capacitación y el Adiestramiento, estos se integrará por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.

II.- Para la elaboración de los planes y programas, deberán detectarse las necesidades de capacitación y adiestramiento que tengan los trabajadores, dichos planes se referirán a periodos no mayores de cuatro años, comprendiendo todos los puestos y niveles existentes en la empresa.

III.- Las constancias de Habilidades Laborales son el documento expedido por el capacitados, mismo que es autenticado por la Comisión Mixta, el cual acredita al trabajador haber llevado o aprobado el curso de capacitación.

Son cinco los objetivos principales que se persiguen con la Capacitación y el Adiestramiento:

a) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como, proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología.

gía en aquella.

b) Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

c) Prevenir los riesgos de trabajo.

d) Incrementar la productividad, y

e) En general mejorar las aptitudes del trabajador.

Con ello queda estatuido que si la mujer es capaz de realizar cualquier actividad, que se pueda considerar lucrativa, es también una prestadora de servicios, los cuales al ser regidos por el Derecho del Trabajo la hacen acreedora a los beneficios que el mismo otorga a cualquier otro trabajador.

## 2.2. LA MUJER COMO SUJETO CAPAZ DE DERECHOS Y OBLIGACIONES.

"La mujer debe disfrutar de absoluta igualdad con el varón en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus responsabilidades. En general, los ordenamientos del país contienen notables avances en esta materia. Varios estatutos conservan, no obstante, mecanismo de tutela que no se justifican en la hora actual y que, incluso se han vuelto

en contra de la propia mujer, a la que pretenden brindar una protección mal entendida". (12)

La primera pregunta que surge de la lectura de la cita anterior es la siguiente: ¿qué campos son los que abarca la absoluta igualdad de derechos? Para contestarla podría hacerse un desglose de la actividad de la mujer, con lo cual sería relativamente fácil darse cuenta de que dicha igualdad sólo es tal, mientras no se afecte la esfera de derechos del hombre; con ello es obvio que el terreno de la ideología democrática presenta un retraso en cuanto al ajuste de ideas a los cambios surgidos en nuestras condiciones de vida. Las mujeres son en especial quienes durante un largo tiempo han estado buscando una igualdad, y la han alcanzado en tantos campos que se hace necesaria una nueva valoración de su contribución social.

En mérito a lo anterior, el sojuzgamiento de la mujer es cuestión del pasado, si nos referimos a la mujer joven e independiente; es decir, aquellas mujeres mayores de edad que no están casadas y que disfrutaban de un empleo remunerado se ha observado que dentro del campo de la preparación y del trabajo alcanzan los mismos niveles que los hombres e inclusive superiores; por tanto, se puede pensar que gozan de una igualdad total, ya que también se hizo alusión a su reconocimiento por el derecho. Otro factor para este logro

(12) Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, op. cit. p. 46.

es la independencia: ellas no tienen ningún requerimiento extra-personal, y la regencia de su vida es totalmente autónoma.

Pero ¿qué pasa con aquella mujer que requiere trabajar para satisfacer las necesidades de otros?. Es ahora cuando se hace referencia a la mujer casada o a la hija de familia; esto es, a esas mujeres que la necesidad obliga a trabajar para mantener a una familia. Es precisamente esta mujer cuyas decisiones no dependen únicamente de ella, la que nos interesa, ya que no goza de una plena capacidad, y no haciendo referencia a lo jurídico, sino a la costumbre, y a veces a la necesidad, dado que este tipo de mujeres depende casi siempre de un hombre (padre o esposo) que es quien, o bien no da importancia al trabajo de ella o no tiene tiempo para atenderla, y si esto ocurre cuando se trata solamente del trabajo, qué no será en el momento de reconocerle plena capacidad o de ayudarle a que ésta le sea reconocida.

La Constitución Política establece como garantía individual el reconocimiento de la igualdad total entre el hombre y la mujer, lo que ha sido la base para que la gran mayoría de los ordenamientos la sostengan en cuanto a la conducta que regulan, también esta contemplado en el Código Civil y en la Ley Federal del Trabajo, en las cuales se hace patente la identidad de derechos del hombre y de la mujer.

Observemos la candente realidad: la mujer sabe hacerse responsable; por ello conoce la capacidad que tiene para adquirir derechos y cumplir obligaciones. El derecho positivo la reconoce como un sujeto de derecho por poseer la madurez requerida, pero la realidad, esa realidad de la mujer casada o menor, es distinta.

### 2.2.1. LA MENOR DE EDAD

Los menores de edad siempre han gozado de una fuerte protección legal, debido a que el pensamiento del legislador constantemente ha tendido a presentar a la juventud como la base de una florida vejez. Con base en ello, la Ley Federal del Trabajo establece la prohibición para el trabajo de los menores de dieciséis años, impone ciertos requisitos como el permiso expreso del padre o tutor. Así queda contemplado el hecho inevitable de extender aún más la protección a los menores que tienen la necesidad de abandonar las aulas escolares para llevar dinero a su hogar.

Haciendo una breve referencia a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ésta establece la mayoría de edad a los dieciocho años y el Código Civil señala que la capacidad jurídica de la mujer es igual que la del hombre, y en el caso de incapacidad contempla a los menores de edad como la incapacidad natural.

Con estas hipótesis, la mujer menor de dieciséis años y mayor de catorce tiene la posibilidad de comprometerse a prestar sus servicios a un patron, siempre que exista la autorización correspondiente; y siendo mayor de edad, sin ella. Con lo anterior queda manifestado que la mujer mayor de dieciséis años y bajo las condiciones que la Ley Federal del Trabajo impone esta en actitud para celebrar contratos de trabajo, percibir la retribución convenida y ejercer las acciones que nazcan del contrato. Respecto a la capacidad de ejercicio, ésta es válida para todo el que labora subordinadamente, ya que sería una injusticia que por el simple hecho de no contar con dieciocho años. La mujer menor quedará en total estado de indefensa frente a un patron.

El principal inconveniente que existe cuando un menor trabaja es la explotación ilimitada, puesto que en ocasiones, y pese a lo estatuido en las disposiciones legales, se les hace laborar jornadas que rebasan el limite y no se les paga lo que realmente vale su trabajo; aparte de que realizan su desempeño en lugares que casi no cumplen con las condiciones que exige la ley, y las actividades exceden su potencial fisico.

En el sistema educativo nacional existe una serie de estudios a los que podria llamarse carreras medias o técnicas, las cuales se cursan durante el periodo de educación media superior (preparatoria o vocacional) y que



capacitan a los individuos para el desempeño de labores específicas, como sería el caso de los normalistas, algunos secretariados o carreras contables, los que cursando la preparatoria o vocacional salen como técnicos en determinada materia, se encuentran capacitados para realizar un trabajo remunerado a pesar de que aún no han adquirido la mayoría de edad.

Dicha cuestión reviste gran importancia para el derecho laboral, ya que estos jóvenes están preparados y su trabajo reconocido por la ley e inclusive, en ocasiones se reglamenta en forma especial en cuanto a su remuneración; como sería el caso de los maestros.

También debe señalarse el caso de los jóvenes que salen de su casa sin preparación y que contando con un patrón conciente de las necesidades de sus empleados, los inscriben en diversos cursos de capacitación y adiestramiento, lo que permite vayan adquiriendo diferentes grados de tipo, académico, mismos que los pueden ubicar en determinado momento en la legislación de los salarios mínimos profesionales.

Así, y siendo evidente el hecho de que actualmente la juventud se prepara más y de que existe mayor facilidad para ello, se ha dejado atrás la precaria época en que los mismos padres explotaban a sus hijos.

## 2.2.2. LA MUJER CASADA

Ya se hizo mención de la privación de derechos de la que anteriormente fue víctima, ahora vamos a remitirnos nuevamente al Derecho Civil a fin de poder observar los pasos históricos que ha recorrido la mujer cuando dejó de ser un simple objeto sexual y ocupó un puesto en el mundo, al menos en la letra de la ley.

En el pasado, el sometimiento de la mujer por el varón era absoluto, primero al padre y después al esposo. Como punto de partida se debe tomar el hecho de que desde tiempos remotos, la mujer ha sido el núcleo de la familia y el medio de preservación de la especie humana; punto intransferible e insustituible que exige una grave responsabilidad como es tener y cuidar a los hijos, sin que por esto la mujer se vea obligada a centrar su vida en dicha función.

En 1917, Venustiano Carranza, en la Ley de Relaciones Familiares, comenzó a contemplar que el matrimonio no concede al cónyuge un derecho pleno sobre la vida de la mujer, sino que dentro del hogar deben ser considerados en igualdad de derechos. Sin embargo, estatuyó que el cuidado del hogar y los hijos corresponde a la mujer, por lo cual podría obligarse a prestar un servicio sin el consentimiento del marido.

Es hasta 1932, cuando el proyecto del Código Civil equiparó la capacidad jurídica del hombre y de la mujer: se autorizó a la mujer a realizar un trabajo sin consentimiento del marido.

La igualdad del hombre y de la mujer en lo concerniente a derechos laborales y a derechos políticos, ha quedado plasmada en la Ley fundamental y en la legislación secundaria mediante los textos legales.

En el Código Civil vigente, la mujer ha dejado de estar relegada al hogar y se han abierto las puertas para que se dedique a las actividades laborales, sociales y políticas. Sin que se deje de contemplar el hecho de que si la actividad de cualquiera de los cónyuges atenta a la estructura de la familia, el otro podrá oponerse al desempeño de la actividad de que se trate.

De lo anterior se deduce que la mujer casada está en posibilidad de desarrollar cualquier actividad remunerada sin que para ello requiera del consentimiento de su esposo, debido a la indiosincrasia del país, este hecho no se da con gran facilidad; la mujer deja de trabajar a lo largo del periodo de maternidad activa, lo cual hace que la experiencia se olvide y que el marido se acostumbre a que la esposa no trabaje, por lo que cuando ella decide volver al trabajo tiene problemas de índole familiar, lo que la amedrenta

y la hace permanecer en su hogar, lejos de toda actividad productiva.

Pero el adelanto ha sido grande. la mujer en mayor o menor grado ha participado en la actividad social a través del tiempo, si bien no como hubiera deseado, ha dejado huella tanto en la cultura como en la civilización. La mujer tiene plena capacidad para participar en sentido actuante, en todas las actividades sociales. Actualmente cuenta con un gran cambio con posibilidad de acceso, como en las profesiones en general, y en todas las manifestaciones de la vida social, sean de índole intelectuales, económicas, artísticas, políticas, ya sea dentro del ámbito nacional o en el internacional.

### 2.3. LA MUJER COMO PARTE DE UNA DIRECTIVA SINDICAL

De lo anterior se ve que la mujer es sujeto del Derecho del Trabajo, debido a que es capaz de prestar un servicio personal y que la relación laboral puede tener las modalidades de contrato individual o colectivo, es necesario hacer un análisis acerca de la figura jurídica del sindicato y de la intervención de la mujer en el mismo.

Tradicionalmente, al escuchar la palabra sindicato, se entiende como la unión de trabajadores para lograr benefi-

cios comunes. En su antecedente histórico tuvo como propósito la unidad para enfrentarse al poder del capital. Actualmente, los sindicatos pueden ser tanto de patrones como de trabajadores y su finalidad es conseguir mejores condiciones para la realización del trabajo. Tomando el sindicalismo como un derecho de los trabajadores en consecuencia lógica que la mujer que trabaja pueda formar parte de un sindicato.

La Ley Federal del Trabajo en su capítulo II contempla la esencia jurídica de los sindicatos en su artículo 356 da su definición; "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Asimismo, establece al sindicato como un derecho y no como un deber sin poner más limitantes para su creación que la de que existan por lo menos veinte trabajadores o tres patrones, según sea el caso, y su registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje, según sea federal o local.

Por lo que respecta a la organización interna del sindicato se debe señalar que el órgano supremo es la asamblea, la cual se constituye por todos los trabajadores agremiados o, en su caso, por los patrones. A ella le son encargados todos los asuntos de trascendencia en la vida del sindicato, tales como modificación de los estatutos o remo-

ción de los representantes de la directiva.

La mujer como parte de un sindicato es integrante de Asamblea, tanto general como ordinaria, y en ella tener voz y voto para defender sus derechos y emitir sus opiniones sobre aquello que afecta directamente a su núcleo de trabajo. Este derecho se deriva del hecho de prestar sus servicios a determinada institución y de pertenecer al sindicato de la misma.

A continuación se tratará otro órgano del sindicato, la directiva, cuya definición la da Mario de la Cueva, quien dice: "La directiva es el órgano representativo y ejecutivo y tiene a su cargo la administración de los asuntos administrativos del sindicato y la ejecución de los acuerdos de la asamblea". (13)

Para ser miembro de la directiva se debe tener determinada capacidad, por decirlo así; para ello se hará referencia al artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo, la que dice "No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos".

I.- Los trabajadores menores de dieciséis años;

II.- Los extranjeros.

(13) DE LA CUEVA, MARIO, Op. Cit. Tomo II p. 538.

De lo anterior se concluye que la mujer está en posibilidad de formar parte de la directiva mientras no se incurra en las prohibiciones señaladas y forme parte activa del sindicato en cuestión.

Cierto es que para puestos de dirección debe buscarse una persona preparada, lo cual hace tiempo podría haberse considerado como un obstáculo para que las mujeres desempeñaran estos cargos, pero hoy en día la mujer alcanza los mismos niveles de preparación que el varón en todos los ámbitos; por ello, y dependiendo del sindicato, ella puede formar parte de cualquiera de los puestos que se lleguen a crear para el mejor funcionamiento y la consecución de fines de cualquier sindicato.

#### **2.4. LA CAPACIDAD PROCESAL DE LA MUJER TRABAJADORA.**

Como se dijo, al perfeccionarse la relación de trabajadores, el estatuto laboral es aplicable en toda su extensión a las personas que en ella toman parte. Los derechos que otorga la ley son inviolables e irrenunciables; por ello el patrón incurre en una violación de los mismos, existen recursos que la misma Ley prevé para que el trabajador concurre a la autoridad correspondiente a exigir el cumplimiento de las normas laborales. De esto se encarga el Derecho Procesal del Trabajo, el cual tiende a lograr un

equilibrio entre el capital y el trabajo. Cabe mencionar que por la esencia del Derecho del Trabajo era menester que el procedimiento fuera rápido y eficaz, razón por la cual el 1º de mayo de 1980 se reformó el procedimiento con el fin de hacerlo más expedito. Por lo que citaremos un párrafo de la exposición de motivos para la reforma:

"El derecho es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen el proceso para alcanzar la justicia deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con injusticia; y es necesario que se obre con apego al derecho y con rectitud, y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega". (14)

Con base en esos antecedentes se va a ubicar a la mujer en el Derecho Procesal del Trabajo.

Se ha visto que la lucha por obtener los mismos derechos que los varones ha sido larga y tediosa; fue así como el 1º de marzo de 1975 se reformó la Ley Federal del Trabajo con el fin de igualar a los dos sexos, de tal forma que si el trabajo masculino es protegido por el principio de estabilidad en el empleo, el de la mujer debe ser lo mismo ba-

(14) CAVAZOS FLORES, BALTASAR, "35 Lecciones de Derecho Laboral", Editorial Trillas, 3a. Edición, México 1983 p. 345.



sicamente, este principio se traduce en que el operario tiene el derecho de permanecer en el empleo; es decir, conservarlo. Esto es, que si un patrón despidió a un trabajador sin una causa justificada estará obligado a indemnizarlo en los términos que marca la Ley.

La mujer puede hacer lo mismo, pues no es privativo de los varones; tiene también todo el derecho a recurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje que le corresponde a demandar a su patrón, el cumplimiento de las prestaciones a que tenga derecho cuando él se niegue a proporcionárselas. En la violación de una norma laboral, la mujer está en la plena capacidad de ejercer sus derechos, derivados simple y llanamente de la prestación de sus servicios en forma subordinada.

Como se verá, la mujer estaba en cuanto al hecho de concurrir a cualquier tipo de autoridad a reclamar algún derecho si no contaba con el permiso del padre o esposo, en su caso; cuestión que en nuestros días, y sin lugar a dudas, representa un gran logro para evitar el sojuzgamiento femenino por un patrón, que exigía mucho más de lo que ella estaba obligada a prestar sin que tuviera la manera de exigir justicia, en virtud de que el padre o esposo no daba a su trabajo la importancia requerida, a pesar de que, como en multitud de ocasiones, su contribución económica era indispensable en el hogar; razón ésta por la que se prefería

no intervenir en ningún asunto en contra del patrón. .

## CAPITULO TERCERO

ANALISIS JURIDICO DE LOS ARTICULOS 4º, 5º Y 123º  
DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS  
MEXICANOS DE 1917, SUS REFORMAS Y DEMAS LEYES  
RELACIONADAS CON LOS DERECHOS DE LA MUJER.

3.1. ARTICULO 4º Y 5º DE LA CONSTITUCION POLITICA  
DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

3.2. ARTICULO 123º DE LA CONSTITUCION POLITICA DE  
LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

3.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, Y EL  
TRABAJO DE MUJERES

3.4. LA LEY BUROCRATICA EN EL TRABAJO DE MUJERES

**3.1. ARTICULO 4º Y 5º DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS  
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

En su texto original el artículo 4º establece: El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia. Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.

En el año de 1975, se le dió una especial importancia a la mujer y en él se logró para México la Sede de la Conferencia Internacional de la Mujer, esta Asamblea General acordó como objetivos fundamentales las siguientes:

La igualdad entre hombres y mujeres, la integración al desarrollo y el fortalecimiento de la Paz Mundial.

En ceremonia realizada en Palacio Nacional el 3 de Enero de 1975, el Presidente Luis Echeverría declaró formalmente inaugurado el Año Internacional de la Mujer, manifestando que: "Las mujeres de todo el planeta, pese a las diferencias que entre ellas existen tienen en común la dolorosa experiencia de recibir o haber recibido, un trato desigual. A medida que cobren conciencia de este fenómeno

- 60 -

estaran llamadas a convertirse en aliadas neutrales de las luchas contra cualquier otra forma de opresión. Por esto, la mujer constituye una gran reserva revolucionaria en el mundo. La mujer y el hombre tienen idénticas responsabilidades frente a la sociedad y frente a la familia. La primera debe intervenir con mayor intensidad en los acontecimientos de su comunidad y el segundo debe de participar más activamente en el desenvolvimiento de una sana vida familiar. No hay labores propias de la mujer ni del hombre. Hay tareas propias del género humano". (15)

Sin embargo y anteriormente al Año Internacional de la Mujer, en el año de 1974 se advierte en México un cambio de mentalidad del hombre hacia la mujer y algunas palabras del Licenciado Luis Echeverría así lo dejaron ver: "La mujer, debe disfrutar de absoluta igualdad con el varón en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus responsabilidades.

En general, los ordenamientos del país contienen notables avances en esta materia. Varios estatutos conservan no obstante mecanismo de tutela que no se justifican en la época actual y que incluso se han vuelto en contra de la mujer, a la que pretenden brindar una protección mal entendida. Es preciso romper las barreras que impiden a la mujer su pleno desenvolvimiento en la vida política, económica y

(15) Programa de México en el año Internacional de la Mujer, Editorial Memoria, México, 1975 p. 29.

social y que obstruyen, por lo tanto, el avance integral de México. Hemos dispuesto una revisión completa de las leyes federales, a fin de someter ante esta soberanía las iniciativas conducentes a eliminar cualquier vestigio de discriminación femenina. (16)

Ahora bien, para que nuestro país fuera una magnífica sede de la Conferencia Internacional de la Mujer, desde el año de 1974 se procedió a una completa revisión de las leyes federales que contemplan la participación de la mujer en los procesos educativos, cultural, económico y social. Las Reformas Jurídicas a los artículos 4º, 5º, 30 y 123 Constitucionales cobran excepcional importancia al declararse 1975, Año Internacional de la mujer, pues nuestro país, de alguna manera se coloca a la vanguardia de aquellos estados que acogen en su ley suprema el principio de Igualdad de Hombres y Mujeres.

Consideramos de importancia incluir parte de la Exposición de Motivos de las reformas y adiciones a los artículos 4º y 5º Constitucionales, pues es un hecho social que no debemos ignorar dada la magnitud de garantizar la igualdad del hombre y la mujer ante la ley, así como la protección y desarrollo de la familia.

(16) Programa de México en el año Internacional de la Mujer, Palabras pronunciadas por el Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos Licenciado LUIS ECHEVERRÍA ALVAREZ, el día 10 de septiembre en su Cuarto Informe de Gobierno. p. 65.

Nos dice parte de esta Exposición: "En cuanto al problema del empleo y subempleo es la población femenil la que mas reciente sus efectos. Por otra parte las condiciones económicas de México reclaman la participación de la mujer en las actividades productivas en la creación de riqueza y de nuevas formas de trabajo e ingresos para la familia mexicana. Pero esto no será una realidad y ni siquiera un programa, si antes no se rompen las barreras que hasta ahora han legitimado el alejamiento de la mujer de ciertas tareas que requieren habilidades y conocimientos mas allá de la educación elemental. No sólo es indiscutible que la educación y trabajo dignifican, sino también es incontestable que la educación y trabajo son variables interdependientes, de tal manera que trabajar para educarse se complementa con la acción correlativa de educarse para trabajar. El trabajo y la educación son procesos económicos, fundamentalmente es para formar conciencias libres...Para superar estos contrastes, es necesario que en el elevado plano constitucional quede asentado claramente, al lado de otros grandes principios rectores de la vida social, la igualdad entre hombres y mujeres. Tal es el objetivo de esta iniciativa de reforma, inscrita en el contexto de propósitos y programas en los que el Gobierno de la República trabaja con entusiasmo y convicción, recogiendo planteamientos populares. De esta manera se ratifica la capacidad del Sistema Constitucional Mexicano, para acelerar el ritmo del progreso y promover grandes transformaciones sociales..."

Precisamente esta iniciativa enriquece la ideología libertaria y de solidaridad jurídica entre los sexos y enmarcándola entre los derechos a la educación y al trabajo; consagra la plena, indiscutible e impostergable igualdad de los varones y mujeres ante la ley, hace explícita una decisión de humanismo y solidaridad, recoge una demanda precisa e inequívoca de las mujeres solidarias; lograr un sistema de vida en condiciones abiertas y desprovistas de determinismos y sujeciones aberrantes...".

Como consecuencia de la incorporación de este nuevo precepto, se propone que el artículo 4º Constitucional se agregue al actual artículo 5º de modo que ambos, consolidados en una sola norma, establezcan en el pleno supremo de nuestra ley fundamental la libertad de trabajo y algunas de las condiciones en que este debe prestarse".

Es así como por Decreto del Congreso de la Unión, publicado en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 1974, se reforman y adicionan los artículos 4º y 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos mismos que cobraron vigencia a partir del 1º de Enero de 1975.

Por lo que a continuación se transcribe el artículo 4º Constitucional que como quedó señalado, es producto de la fusión del artículo 5º Constitucional anterior a esta reforma:



Artículo 4º Constitucional.- "El varón y la mujer son iguales ante la Ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia. Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos".

En efecto, son varias las circunstancias al considerar lo expuesto en el artículo 4º de nuestra Carta Magna se observa sin duda alguna que la superación del hombre y la mujer, frente a la gestación de su fuerza de trabajo, dicho en otra forma que las mujeres en el momento en que son integradas a la producción, van a ser en cierta manera víctimas de la desprotección que en un momento determinado pueden ser objeto. Así la mujer en el mundo del trabajo, empieza a tener una respuesta mas sólida e inicia su proceso de lucha social, en contra de todos los ideales que en contra de su liberación se iban estableciendo.

Como antecedente general, podemos observar como esta lucha de la mujer se desarrollo, y la organización internacional del trabajo al respecto opina: "Mas de una tercera parte de la mano de obra del mundo está compuesta de mujeres que trabajan fuera del hogar. En muchos países su número a aumentado rápidamente en los últimos tres decenios. Este fenómeno a puesto de relieve los problemas especiales de las mujeres que trabajan, y repercute gravemente sobre su situación en el lugar de trabajo. Que las demás de las

mujeres también realicen tareas en el hogar y sean a menudo las únicas responsables del cuidado de la familia, es un hecho que aumenta sus horas de trabajo. Infiuye directamente sobre su actividad remunerada en el mercado del empleo.

Una vez llevada acabo la Conferencia Internacional del trabajo en 1975, adopto una declaración y dos resoluciones sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, estos textos examinan todos los aspectos de la vida profesional de las mujeres y garantizan sus derechos económicos y sociales al empleo, a la formación y orientación profesional a los salarios y a la protección en el trabajo. Otras disposiciones abarcan la prestación de servicios sociales y de otra naturaleza a las mujeres con responsabilidades, la seguridad y el sistema fiscal. Mas recientemente la conferencia incluyó en sus resoluciones y conclusiones una mención especifica al derecho general de las mujeres a elegir libremente su ocupación, y examinó las condiciones de trabajo indebido de las trabajadoras en la industria". (17)

De lo anterior se deduce que el problema de el Derecho Social de la mujer, iba a ser, un reclamo social por parte de está, para que tuviese no solamente acceso a los trabajos, sino que su labor fuera remunerada en los terminos de igualdad en que se le remuneran a los hombres. Asi, la

(17) "La OIT y el Mundo de Trabajo", Ginebra Suiza, 1980, pp. 34 a 36.

condición jurídica de la mujer, a ido desarrollándose y por supuesto que la organización internacional a ido intentando procurar su protección, de los convenios ya celebrados con anterioridad en las cuales se han debatido cuestiones relacionadas a la mujer, y su condición jurídica.

El Maestro Seara Vázquez nos dice: "Su mejoría en la situación de la mujer fue uno de los primeros objetivos que se fijó el Consejo Orgánico y Social y ya en 1946 creó, con el carácter de Comisión Organica del Consejo, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, encargada de prestar los trabajos tendientes a promover los derechos de la mujer en todos los terrenos. (18)

La Asamblea General (ONU) aprobó la convención sobre Los Derechos de la Mujer se firmó el día 31 de marzo de 1953 misma que cobraría vigencia al siguiente año. La Asamblea General aprobó dos importantes instrumentos en relación jurídica de la mujer: Una convención sobre el consentimiento para el matrimonio, edad mínima para contraer matrimonio, y el registro de los matrimonio, y una recomendación que lleva el mismo nombre y que se diferencia de la anterior convención en las disminuciones de 15 años de edad mínima para contraer matrimonio.

(18) SEARA VAZQUEZ, MODESTO, "Tratado General de la Organización Internacional", Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1a. Edición, 1974, pp. 372 y 373.

Es así como se integra el programa del segundo decenio de las naciones unidas para el desarrollo, se ha incluido una estrategia tendiente a promover, mediante la acción concertada internacional, la situación de la mujer; y para alcanzar los objetivos ahí fijados del 18 de diciembre de 1971 la asamblea general declaró que 1975 sería el "Año Internacional de la Mujer". (19)

Ahora bien, esta situación va generando el interés social de la mujer, va creando una estructura básica que va a dar al Derecho de la Mujer un lugar el cual se ha ganado a través de su propia lucha, y que se ha manifestado para tener Igualdad Jurídica frente a los hombres, y esta frente a él en todos los planos de la vida social común. No con esto queremos decir que la lucha de la mujer, no tiene o presenta su valor propio, sino que la realidad de las cosas, es que no solamente entrando a la competencia con el hombre en la relación de trabajo, sino que también lo a llegado a desplazar.

Otra Convención Mexicana que podemos citar al respecto de esa situación sobre la Igualdad Jurídica de la Mujer, es la que fue firmada en 1979, y que esta fijada como la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

(19) SEARA VAZQUEZ, MODESTO, "Tratado General de Organización, México, 1a. Edición, 1974, pp. 372 y 373.

Esta Convención establece:

Artículo 1º.- A los efectos de la presente convención la expresión "Discriminación sobre la Mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por 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 de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera". (20)

La lucha de la mujer, sigue adelante, y va buscando para sí, mejores situaciones de vida. La misma convención sobre la eliminación de las formas de discriminación, insta a los gobiernos a tomar medidas concretas, las cuales son establecidas en el artículo 2º el cual dice:

Artículo 2º.- Los estados partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con el objeto se comprometen a:

A) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus Constitu-

(20) "Diccionario de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano", Secretaría de Gobernación México, Edición 1989, p. 112.

ciones Nacionales y en otra Legislación apropiada, el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

B) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes que prohíban toda discriminación contra la mujer;

C) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con el hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección de la mujer contra todo acto de discriminación;

D) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

E) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualquier persona, organizaciones y empresas;

F) Adoptar todas las medidas adecuadas incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyen discriminación

contra la mujer;

G) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer".(IDEM. Pag. 112)

Como se puede observar, una Convención Internacional va directamente a recoger toda la idea internacional, para intentar satisfacer un reclamo propio de la mujer, dicha Convención en nuestro país estará supeditada por el artículo 133 de la propia Constitución Federal, y su aplicación será a nivel federal.

Notese como el artículo 4º de nuestra Carta Magna, presenta una amplitud en su aplicación, y por supuesto que esta rodeada por diversas legislaciones que en un principio, tratan de garantizar el trato igual de la mujer en el trabajo.

Así encontramos que el Maestro Ignacio Burgoa nos dice: "Jurídicamente la igualdad se traduce en que varias personas, en número indeterminado, que se encuentren en una determinada situación, tengan la posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos y de contraer las mismas obligaciones que emanan de dicho estado". En unas palabras, la garantía de igualdad, en sí no es totalmente una garantía social, sino más que nada un reco-

nocimiento declarativo igualitario o de que las personas indeterminadas, sean hombres, mujeres gozaran de los mismos derechos. (21)

En conclusión podemos decir que la naturaleza jurídica de esta garantía está directamente relacionada con el hecho de que tanto el hombre como la mujer, tengan las mismas oportunidades no sólo de trabajo, sino de contratación civil o de otro tipo de situaciones inter-humanas.

### 3.2. ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Desde antes del año de 1910 se agitaban las ideas en la conciencia de los Constituyentes en torno al trabajo de las mujeres laborantes, ya era preciso limitar su trabajo para conservar su rigor físico, a fin de que fueran aptas para la maternidad; y por otra parte convenia defender la familia, su moralidad y sus buenas costumbres, evitando que permanecieran fuera de sus casas durante la noche. El dictamen de la Comisión dictaminadora del Congreso, era no obstante muy pobre en su contenido, pues se limitaba a decir

(21) BUNDOA ORIHUELA, IGNACIO, "Las Garantías Individuales", Editorial Porrúa S.A., México, 9a. Edición, 1975, p. 275.



que "Le parecía de justicia prohibir las labores peligrosas o insalubres y el trabajo nocturno para las mujeres".

Posteriormente el 23 de enero de 1917 fueron aprobadas por el congreso las siguientes disposiciones; Prohibición de las labores insalubres o peligrosas el trabajo nocturno industrial y el de los establecimientos comerciales despues de las diez de la noche; prohibición de la jornada extraordinaria; entre otras normas que trataban de la protección especial a las madres trabajadoras. Por otra parte los Constituyentes de Queretaro, seguidores de la libertad, la igualdad y la justicia sabian en esos momentos que las mujeres podian ser más facilmente explotadas que los hombres, por lo cual, en ese sentido humano dispusieron que el salario debía ser igual para los dos sexos.

#### El artículo 123. La Reforma Constitucional de 1974.

Nos ha parecido de suma importancia señalar los factores reales que generaron las reformas al artículo 123 Constitucional publicada en el Diario Oficial del 31 de Diciembre de 1974.

A raíz de 1938, la naciente industria nacional planteaba requerimientos de abundante mano de obra que rindiese óptimos frutos, se generó en el país un importante crecimiento de nuestro potencial humano. El aumento de la

producción y la expansión de la industria y los servicios encontraron de esta manera, mayores posibilidades de realización. La correlativa ampliación del mercado interno y el incremento del consumo de las mayorías, aceleraron proceso de desarrollo económico.

La Mujer trabajadora mexicana empezaba a desarrollar un incipiente papel en la vida económica del país. Fue necesario entonces protegerla de los abusos y de los excesos de que la expansión industrial había ya dado pruebas en los países donde el crecimiento económico coexistía con una intolerable justicia social, los preceptos constitucionales de 1917, y las normas protectoras del trabajo de la mujer, que de ellos se derivaron, fueron congruentes con las circunstancias que formaban la vida del país, en las que el trabajo femenino rendía casi exclusivamente sus mejores frutos en el seno del hogar. A la luz de los nuevos desarrollos en cambio, varias de esas medidas tutelares carecen de razón de ser, como ya se dijo, en la actualidad con una basta población juvenil que mantiene fuertes vínculos de dependencia económica. Con la población trabajadora representa para la Nación un imperativo prioritario, expandir aceleradamente las oportunidades de empleo y sustentar los esfuerzos para el desarrollo en la mayor participación de sus recursos humanos, en la aptitud de aportar el concurso de su trabajo a la tarea común de la elevación del bienestar.

En el contenido del artículo 123, apartado "A", a casi cincuenta años del establecimiento de las garantías sociales, la evolución del país ha dado un nuevo contenido al concepto de bienestar y la dinámica propia del Derecho Social nos invita en consecuencia a remodelar en nuestra ley suprema determinados preceptos fundamentales que orientan la legislación reglamentaria del trabajo.

Los principios y las disposiciones de las leyes deben adecuarse a las nuevas circunstancias y requerimientos del desarrollo particularmente ahora en relación con la equiparación jurídica entre el varón y la mujer y con la incorporación de ésta a las grandes tareas nacionales.

Se observa como en la iniciativa de decreto presentado por el C. Presidente de la República Licenciado Luis Echeverría Álvarez, dijo: "El incremento de la participación de los ciudadanos en el trabajo fortalece la unidad nacional.

A todos por igual hombres y mujeres nos hace responsables en los destinos de la nación. El sentido de una actitud creciente de participación que se ha expresado en el cada vez mas amplio concurso de la mujer, que reclama una expresión consecuente en el marco constitucional jurídico que nos rige.

La meta fundamental de un régimen justo es lograr que

la realización de las propias capacidades de todos los ciudadanos hombres y mujeres, sea el motor que impulse al país hacia metas superiores de justicia.

El derecho al trabajo que las disposiciones constitucionales reconocen a todos los ciudadanos sin distinción de sexo, debe ser, especialmente para la mujer, un factor de promoción y desenvolvimiento a todas sus capacidades creativas". (22)

De las anteriores consideraciones fue que el 31 de diciembre de 1974, se reformo el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que entrara en vigor a partir del 1º de enero de 1975.

Por creerlo de importancia hemos considerado necesario transcribir las reformas que en materia Constitucional fueron adicionadas al artículo 123 en su apartado "A".

Apartado "A".

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

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

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de la fijada para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores no serán admitidos en esta clase de trabajos.

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

to, las sanciones procedentes en cada caso;

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuita para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra Institución oficial o particular; en la prestación de este servicio, se tomará la demanda de trabajo y en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representan la única fuente de ingresos en su familia.

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

A efecto de que la legislación ordinaria estuviera acorde con nuestra Ley suprema fue necesario reformar la Ley Federal del Trabajo quedando como sigue:

Artículo 5º.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirán 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 dieciseis años...

### 3.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, Y EL TRABAJO DE MUJERES.

La Constitución de 1917, otorgó originariamente facultades legislativas en materia de trabajo al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados, quienes deberían expedir las leyes de trabajo fundadas en las necesidades de cada región y siguiendo los lineamientos contenidos en el artículo 123 Constitucional. Así las legislaturas de los estados emitieron diversas leyes.

Como la Ley del 14 de Enero de 1918 del Estado de Veracruz, ésta fue la primera de la República y el modelo que siguieron las restantes de los Estados, y que tuvo también una influencia trascendental en la Ley Federal del Trabajo

de 1931. Esta Ley del Estado de Veracruz dispuso en relación al trabajo de las mujeres que gozarían de ocho semanas de descanso, cuatro antes y cuatro después del parto, disfrutando durante ese tiempo de la mitad de su salario. Se contiene asimismo las definiciones de labores que se consideran insalubres y peligrosas, definiciones que pasaron a la Ley de 1931.

Como se advierte, al igual que sus antecesora, es protectora primordialmente de la salud de la madre trabajadora. Con posterioridad el artículo 123 Constitucional fue reformado en su párrafo introductorio por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de 6 de septiembre de 1929, y mediante las cuales se establecía que solamente era competente para legislar en materia de trabajo el Congreso de la Unión.

Los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en el Derecho Mexicano son: El Proyecto Portes Gil de 1929, el Proyecto de la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo de 1931, en este último se decretaron diversas disposiciones relacionadas con la capacidad de la mujer, por una parte se le otorgaba capacidad plena para otorgar el Contrato de Trabajo, percibir el salario y ejercer las acciones derivadas de la ley y por otra parte insistía en el ejercicio de sus derechos. Asimismo se reglamenta el trabajo de la mujer en su papel de madre dándole una relevante impor-



tancia a esta función por considerar que los intereses de la especie se imponen sobre cualquier otra consideración egoísta, o cualquier otro interés transitorio.

Estableció la Exposición de Motivos de la Ley del Trabajo de 1931, referente al trabajo de las mujeres y de los menores que; "Ninguna disposición de la reglamentación del trabajo es menos discutible que la que organiza el trabajo de las mujeres y de los niños dentro de las condiciones más leves y mejor protegidas que las que rigen para el trabajo de los hombres. Acatando las disposiciones Constitucionales, se estatuye en el proyecto, no podrán desempeñar trabajo las mujeres y los menores durante la jornada nocturna, ni podrán desempeñar labores peligrosas e insalubres, se establece un período de descanso obligatorio para la mujer como pago de salario, antes y después del parto, punto sobre el cual están de acuerdo los higienistas y que ha sido sancionado por la legislación obrera de todos los países".<sup>(23)</sup>

La Ley Federal del Trabajo de 1931 reglamentó el trabajo de la mujer, en el capítulo III, los artículos 76, 77 y 79, el horario y los descansos pre y postnatal y el capítulo VII, artículos 107, 108, 109 y 110, concretamente establece la actividad de la mujer, señalando sus prohibiciones. Los artículos de referencia dispusieron:

(23) Revista Mexicana del Trabajo Tomo IV abril-junio, Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social 8ª Época, México, D.F., 1980, p.211).

"Artículo 76.- Para las mujeres y mayores de doce, pero menores de dieciseis años, en ningún caso habrá jornada extraordinaria de trabajo.

Artículo 77.- Las mujeres, los mayores de doce, pero menores de dieciseis años, no podrán desempeñar trabajo nocturno industrial ni labores insalubres o peligrosas.

Artículo 79.- Las mujeres disfrutarán de ocho días de descanso antes de la fecha que, aproximadamente se fije para el parto, y de un mes de descanso después del mismo, percibiendo el salario correspondiente. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

Artículo 107.- Queda prohibido respecto de las mujeres:

I.- EL trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y,

II.- La ejecución de labores peligrosas e insalubres, salvo cuando a juicio de la autoridad competente se hayan tomado todas las medidas e instalado todos los aparatos necesarios para su debida protección.

Artículo 108.- Son labores peligrosas:

I.- El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas y mecanismos en movimiento;

II.- Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cizallas, cuchillos, cortantes, martinetes y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales.

III.- Los trabajos subterráneos y submarinos;

IV.- La fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables, metales alcalinos y otras semejantes, y

V.- Las demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo.

artículo 109.- Son labores insalubres:

I.- Las que ofrezcan peligro de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o el de materias que las desarrollan;

II.- Toda operación industrial, en cuya ejecución se

desprendan gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas;

III.- Cualquier operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos;

IV.- Toda operación que produzca por cualquier motivo humedad continua; y

V.- Las demás que especifiquen las Leyes, sus reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo.

Artículo 110.- Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos que exijan esfuerzo físico considerable. Si transcurrido el mes de descanso a que se refiere el artículo 79, se encuentran imposibilitadas para reanudar sus labores, disfrutaran de licencia que salvo convenio en contrario, será sin goce de salario en todo el tiempo indispensable para su restablecimiento conservando su empleo y los derechos adquiridos conforme al contrato. En los establecimientos en que trabajen más de cincuenta mujeres, los patrones deberán acondicionar local a propósito para que las madres puedan amantar a sus hijos".

En cambio, en el problema de la capacidad de la mujer para prestar un trabajo se nota un cierto progreso: el

artículo 21 decretó que la "Mujer casada no necesitaria consentimiento de su marido para celebrar el contrato de trabajo, ni para ejercitar los derechos que de él deriven". En varias ocasiones preguntó la doctrina si esta norma implicaba la derogación de las disposiciones del Código Civil, pero la respuesta era, en general, negativa, pues se decía que la organización de la familia era un asunto civil, que no podía arreglar la Ley Laboral.

La Reforma Constitucional de 1953, el candidato presidencial Adolfo Ruiz Cortines prometió que en caso de resultar electo propondría la reforma del artículo 34 de la Carta Magna para el efecto de que se reconociera a la mujer la categoría de ciudadano. La modificación dio a los conceptos de pueblo e igualdad política su sentido universal y propició la aparición de ideas nuevas para la solución de los problemas nacionales. La igualdad de los sexos en el derecho privado y en el trabajo era una cuestión de tiempo, pero nada podría detenerla.

Es así una parte de los considerandos sobre el proyecto de reforma al artículo 34, presentada por el presidente Ruiz Cortinez, decía: "Considerando que siempre he abrigado la convicción de que la mujer mexicana, ejemplo de abnegación, participación creciente en la vida política del país y que durante la pasada campaña electoral, al auscultar el sentir, no solo de los núcleos femeninos, sino de todos los sectores

sociales, se puso de manifiesto que existe un ambiente notoriamente favorable al propósito de equiparar al hombre y a la mujer en el ejercicio de los derechos políticos". En realidad este proyecto de reforma, dejó atrás viejos prejuicios, que son consecuencia del retraso en la evolución de los pueblos, la mujer es igual en esencia a los varones, así tenga peculiaridades propias de su sexo, no hay razón para que nos ufanemos de negarles un derecho que la propia naturaleza le ha otorgado, como es el ser libre, por esencia, la mujer tiene la capacidad previa de la Ciudadanía.

No cabe duda que este ha sido un logro significativo en la vida social y política de nuestro pueblo, pues a la fecha ha existido una gran contribución de la mujer en la marcha convulsiva de nuestra nación, y es así como el 7 de julio de 1958, concurre por vez primera la mujer mexicana a depositar el sufragio, para la renovación del Ejecutivo de la Unión, con gran sencillez, siendo doce las mujeres que llegaron a ser representantes populares entre el 1º de Septiembre al 31 de Agosto de 1961. (24)

Las Reformas de 1962, las iniciativas del presidente Lopez Mateos no tocaron las normas constitucionales sobre el trabajo de las mujeres, lo que no fue obstáculo para que en el proyecto de Reforma a la Ley de 1931 que envió al poder

(24) SPOTA, ALMA L. La Igualdad Jurídica y Social de los Sexos, Editorial Porrúa México, D.F., 1967 pp. 277 a 284.)

legislativo apuntara la tendencia a la igualdad de derecho del hombre y de la mujer". (25)

Por otra parte, son tambien muchas las mujeres que en la vida real cumplen brillantemente las más difíciles actividades, en las que actuan, con éxito patente, como directores de grupos en los que figuran varones. La pretendida inferioridad de la mujer, simple consecuencia de una preparación inadecuada, es un perjuicio y un mito que pertenecen a un pasado que está ya olvidado.

#### 3.4. LA LEY BUROCRATICA EN EL TRABAJO DE MUJERES.

Uno de los textos más debatidos y que ha sufrido mayor número de enmiendas desde su redacción original en la Constitución de 1917, es el artículo 123; este precepto ha sido objeto de 37 reformas, y entre las más importantes se encuentran la del 5 de diciembre de 1960, que incorpora el apartado B, a efecto de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores.

Durante el gobierno Presidente Echeverría, el artículo 123 fue reformado, con el fin de adecuar el derecho de las mujeres el requerimiento de los tiempos modernos. En mate-

(25) DE LA CUEVA, MARIO, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I, 12a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1990, pp. 440 a 443.

ria de Derecho Laboral, México, ha estado siempre a la vanguardia y en términos generales, se han adecuado a las recomendaciones dadas por los organismos internacionales encargados de la materia, relativas a la tutela y protección de la mujer trabajadora, sin embargo, dentro del artículo 123 Constitucional, existían medidas discriminatorias junto a otras de carácter proteccionista y tutelar.

El Presidente Echeverría hizo hincapié en su iniciativa de Ley, que la mujer debía integrarse al proceso productivo, no sólo por razones de reconocimiento a sus derechos, sino también por la necesidad que tenía el país de contar con su fuerza de trabajo, según se puede constatar: "Donde hay proteccionismo y hay tutela para determinado sector, hay discriminación; solo tutelamos y protegemos a los que en un momento dado consideramos inferiores. La tutela de la mujer limita su campo de acción so-pretexito de que su papel se concibe mas vinculado al hogar y por lo mismo mas ligado a la función reproductiva dirigida a la complicada tarea del desarrollo", dijo el Jefe del Ejecutivo en la Explotación de Motivos del Proyecto de Decreto". (26)

En virtud de las consideraciones anteriores, recalco el Presidente obrerista, la iniciativa plantea sendas reformas

(26) Exposición de Motivos del Decreto de Reformas a la Constitución, Publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1974, en el libro Seminario sobre la Participación de la Mujer en la Vida Nacional, U.N.A.M., México, D.F., 1999 pp. 120.



al apartado " B" del artículo 123 Constitucional, guiadas por el propósito de abrir a la mujer con máxima amplitud, el acceso al trabajo, así como el objetivo de proteger al producto de la concepción y establecer en suma, condiciones mejores para el feliz desarrollo de la unidad familiar. (27)

Con el fin de tenerlo a tono con la Ratio Iuris de la iniciativa presidencial, por Decreto del Congreso de la Unión publicado en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 1974, fué reformado el artículo 123 Constitucional en su apartado B, quedando redactado en los siguientes términos:

Artículo 123 Constitucional:

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

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

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingresos en su familia.

(27) *Ibidem* pp. 129 y 130.

XI.-...

C).- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo.

En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

Como consecuencia de las reformas hechas al artículo 123 Constitucional en su apartado B, se reformó a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como a continuación se indica:

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B, del artículo 123 Constitucional.

Artículo 14.- Serán condiciones nulas y no obligarán a

los trabajadores, aún cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

II.- Las labores peligrosas, insalubres o nocturnas para menores de 16 años;

III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción.

Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo primero de esta Ley:

I.- Preferir en igualdad de condiciones, conocimientos, aptitudes y de antigüedad a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar a los veteranos de la revolución; a los supervivientes de la invasión norteamericana de 1914; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.

Artículo 51...2º Párrafo.

En igualdad de condiciones tendrá prioridad el trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia, o cuando existan varios en esta situación se prefe-

rirá a quien demuestre el mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma burocrática.

Artículo 88.- Las condiciones generales de trabajo establecerán:

V.- Las labores peligrosas e insalubres que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y

VI.- Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Las reformas al artículo 123 Constitucional en su Apartado B y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, aunque no se menciona directamente, se hizo con la finalidad de que las trabajadoras mujeres tuvieran la opción de conseguir con mayor facilidad un trabajo. Además de obtener una mejoría económica cuando fuera en sosten de la familia.

## CAPITULO CUARTO

### PROBLEMATICA DE LA MUJER EN LOS CENTROS LABORAL DE TRABAJO.

- 4.1. IGUALDAD DEL HOMBRE Y LA MUJER EN LA CELEBRACION  
DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO
- 4.2. LA ERRADICACION DE LA DESCRIMINACION DE LA MUJER  
DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO
- 4.3. EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL COMO CAUSA DE RESCISION  
DE CONTRATO DE TRABAJO, IMPUTABLE AL PATRON O POR  
PERSONAS QUE TENGA EL DE DIRECCION EN LOS CENTROS  
DE TRABAJO
- 4.4. EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL CONTRA LA MUJER  
TRABAJADORA CONDUCTA SANCIONADA POR EL CODIGO  
PENAL

#### 4.1. IGUALDAD DEL HOMBRE Y LA MUJER EN LA CELEBRACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

En este capítulo, analizaremos los problemas que día con día atraviesa la mujer en en el momento de la celebración del contrato de trabajo, que se refieren a la violación de la Garantía Constitucional consagrada en su artículo 4º, esto es cuando se menosprecia a la mujer tratándose como un objeto de placer.

Es así como en un inicio se equiparó la mujer al hombre concediéndole los mismos derechos y oportunidades, excepto en ciertos casos que quedaron especificados; quedando establecido en el segundo capítulo que la mujer se consideró con iguales derechos al hombre la rama del derecho civil; y finalmente en el capítulo tercero, se pone de manifiesto la igualdad jurídica para ambos sexos, mediante las reformas a los artículos 4º, 5º y 123 Constitucional.

Dentro de este capítulo se hará mención a las reformas sufridas sobre el trabajo de la mujer dentro de la Ley Federal del Trabajo.

En las reformas de 1962 que sufrió la Constitución aún cuando en la parte primera de la reglamentación se establecen iguales derechos y obligaciones para el hombre y la

mujer, se advierte un sentido proteccionista, y así lo hace ver Nestor de Buen Lozano, que nos dice: Estas reformas fueron excesivamente proteccionistas, solo reflejaba un nuevo espíritu el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo que reconoció que en ocasiones las mujeres por desempeñar cargos directivos, o poseer un grado universitario o técnico, conocimientos o la experiencia requerida podrían desempeñar labores peligrosas o insalubres. (28)

El artículo 110 A, siguiendo la disposición general contenida en la Constitución prohibió el trabajo extraordinario para la mujer, ya en la época de la reforma no funcionaba la prohibición del tiempo extraordinario y el legislador así lo advirtió, por ello la segunda parte del artículo con la que se pretendió regular una situación que no se podía ignorar pero que a su vez se trató de evitar y de ahí que el legislador encareciera la mano de obra femenina en trabajos extraordinarios.

Artículo 110 A.- Las mujeres no prestarán servicio extraordinario.

En caso de violación de esta prohibición, el patrón queda obligado a pagar por el tiempo extraordinario una cantidad equivalente a un 200% más del salario que corres-

(28) DE BUEN LOZANO, NESTOR, Derecho del Trabajo, Tomo II Editorial Porrúa S.A. 7a. Edición, México, 1967 pp. 349.

ponda a las horas de la jornada.

Por lo que se refiere a las labores peligrosas e insalubres repite los lineamientos señalados en la Ley de 1931, apartándose de lo dispuesto en la Constitución, porque la prohibición de este ordenamiento es absoluta.

El 1º de mayo de 1970, nació a la vida jurídica la nueva Ley del Trabajo, a partir de esta fecha rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Artículo 123 Constitucional apartado "A", entonces el trabajo de las mujeres se reglamentó en Título Quinto.

La Legislación laboral nueva supera a la Ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la Ley anterior, en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquéllos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores.

Como nos dice el Dr. Mario de la Cueva en el Derecho del trabajo, es un estatuto dinámico en una transformación inacabable, por lo cual tal vez le damos ahora su sentido supremo, esta idea de mutación debe entenderse como un método de interpretación evolutiva de los textos, en ponerlos continuamente al servicio de la vida nueva, en una ruptura



con un pasado que perdió toda significación. (29)

La Ley de 1970 en este sentido, restituyó al trabajo de la mujer toda su prestación y dignidad, igualándola al del hombre con las modalidades impuestas para la defensa de la maternidad.

En la legislación laboral actual al regular el trabajo de las mujeres, recoge el cambio de mentalidad que se ha producido, principalmente en la últimas décadas; siguiendo la disposición general contenida en la Constitución, el legislador de 1970, recoge los principios para el trabajo de la mujer en los artículos del 164 al 172 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 164 se modificó en favor de la igualdad estipulando que: "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres", precepto que venía de las reformas de 1962, pero del que se suprimió la frase: "con las modalidades consignadas en este capítulo". Así se llegó a la igualdad de los sexos; la supresión de la frase obedeció a que, como lo refiere el Dr. Mario de la Cueva: Las disposiciones contenidas en él no tiene como finalidad introducir desigualdades, ni en lo que se refiere a los derechos que poseen los hombres ni en lo

(29) DE LA CUEVA, MARIO, "EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I, 8a. Edición Porrúa S.A., México, 1982, p. 438.

que conculerme a las obligaciones, porque solamente cuando se adquiere la misma responsabilidad se puede exigir la igualdad. (30)

En mérito a lo anterior podemos decir que las condiciones en la celebración de los contratos de trabajo de las mujeres, deben de regirse en los mismos términos que se realiza con los hombres, esto es si es contrato individual a lo que la legislación establezca; si es contrato colectivo, la Legislación y el contrato; si es contrato Ley, lo que decida la legislación, el contrato Ley y las condiciones generales de trabajo.

Luego entonces se ha observado que, en el momento de la contratación por lo regular, cuando son hombres, estos presionan a la mujer obligandolas a salir con ellos para conseguir un contrato de trabajo; ya que en otros centros de trabajo, se impone que es necesario que la mujer demuestre su audacia frente al patrón y refleje la necesidad vital del empleo que solicita.

En ningún momento la mujer debe de ser motivo de hostigamiento sexual como lo observaremos en el siguiente inciso.

Las condiciones de trabajo a que esta sujeta la mujer

(30) DE LA CUEVA, MARIO, "El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo" Editorial Porrúa S.A. México, 1972, p. 424.

en el momento de su contratación son diversos bienes jurídicos que deben estar respetados en el empleo que realice.

Lo anterior, quiere decir que si el hecho de ser mujer, y que por esa razón no se le dio el empleo, esto no solo contraviene a los principios del derecho laboral, sino a la Garantía Individual de la misma mujer.

Como nos dice el Maestro Luis Francisco Ramirez Fonseca, al referirse a este tipo de situaciones: "Las condiciones de trabajo son el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio. Asimismo y además de las que tienden a la protección de la salud y del ingreso del trabajador, tenemos otras y como distribución de la jornada legal que, a no dudar es una condición de trabajo que nada tiene que ver con los bienes jurídicos establecidos.

La contratación por tiempo u obra determinada implica una condición o modalidad en la prestación del servicio, propia de la estabilidad en el trabajo; el medio ambiente de trabajo y las prácticas realizadas por los patrones son de establecer condiciones o modalidades intimamente vinculadas con la protección de la salud, la integración física y mental y la vida del trabajador.

Asimismo en lo referente al salario, las normas protectoras del mismo y las prestaciones adicionales como el

aguinaldo, la prima dominical, la prima vacacional y otras, son modalidades o condiciones propias de un ingreso razonable; la capacitación y el adiestramiento también constituyen modalidades o condiciones de trabajo.

En relación con el derecho del trabajo se puede afirmar que, esta debe darse en términos de igualdad, equidad y de proporcionalidad.

El Artículo 56 establece las condiciones de trabajo que en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley, y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso ó doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Respecto del artículo 123 Constitucional, en lo referente a la Garantía Individual y de los principios que rigen la relación laboral, estos datos a la vez nos ayudan a establecer este principio de igualdad, sin que el sexo sea una de esas circunstancias a través de las cuales, no se puede establecer a ciencia cierta tal principio, que las condiciones generales del trabajo deberán ir conforme a la Ley y que deben estar totalmente ligados a lo que establece.

De tal manera que no podrá establecerse distinciones

entre los trabajadores, la condición de trabajo en ningún caso podrá ser inferior a la fijada por la ley y deben ser proporcionadas a la importancia del servicio e iguales para trabajos iguales, sin que pueda establecerse la diferencia por el simple hecho de que se es mujer.

Se ha elaborado un Manual Laboral por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en la cual establece: " A trabajo igual, desempeñado el puesto, jornada y condiciones de eficacia también iguales, debe corresponder salario igual.

Estos preceptos mencionados establecen la igualdad plena de los sexos en la relación trabajo capital, ya que el Derecho del Trabajo no puede ser un instrumento para crear diferencias en los seres humanos.

#### 4.2. LA ERRADICACION DE LA DESCRIMINACION DE LA MUJER DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Es hasta 1974, cuando se realizó lo que durante muchos años fue tan sólo un sueño de igualdad para las mujeres; siendo Presidente de la República Luis Echeverría Alvarez, quien pidió la mas alta representación nacional una completa revisión de las Leyes Federales correspondientes, a fin de modificarlas para que fueran suprimidos aquellos ordenamientos que todavía impedían el propio desenvolvimiento y supe-

ración personal de la mujer, congruentes con las condiciones de desigualdad que las mismas sufrían en la vida familiar y colectiva y al mismo tiempo eliminar la discriminación por motivos de sexo.

Al transformar nuestro régimen laboral, el Presidente de México puso de manifiesto, en la iniciativa de Ley:

La mitad o más de nuestro potencial humano está constituido por mujeres que independientemente de las funciones trascendentales que siempre han desempeñado, en la conducción de los asuntos domésticos, el cuidado y la educación de los hijos, desean y pueden concurrir con su capacidad y aptitudes de manera más directa, mediante una participación más efectiva, en la organización y enriquecimiento de la vida económica, social, cultural y política del país.

Es imprescindible establecer los lineamientos básicos que garanticen un equilibrio armónico entre las relaciones del capital y el trabajo, dentro de un marco de equidad social preservando a las clases mayoritarias de la explotación o el abuso en el desempeño de su trabajo.

La población económicamente activa del país, es por sí baja, 13 millones de personas en 1970, el 81% corresponde a los varones y solamente el 19% al sector femenino, es decir, únicamente la quinta parte de la población económicamente

activa está compuesta por mujeres, más significativo es aún el que las mujeres casadas solo alcancen de un 15 a un 17% del total de las que trabajan. (31)

Como consecuencia de la conquista femenina, la nueva Ley Federal del Trabajo del año de 1970, fue reformada en el título correspondiente al trabajo de las mujeres.

El enunciado del título 5º se modificó, decía "Trabajo de las mujeres y de los menores", se cambió a "trabajo de las mujeres", adicionándose la Ley con el título 5º bis, con el enunciado del "trabajo de los menores".

Consideró el legislador que el Derecho regulador del trabajo de las mujeres persigue finalidades distintas a las normas destinadas a la protección de los menores.

Las normas para la protección de la maternidad subsistieron consagrando la idea dentro de la Exposición de Motivos de la Ley que dice:

"En las circunstancias actuales de nuestro avance social, la única diferencia que puede establecerse válidamente entre los derechos del hombre y de la mujer, será aquella que derive de la protección social a la maternidad

(31) Exposición de Motivos del Decreto de Reformas a la Constitución, Publicado en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1974, dentro del libro Programa de México para el Año Internacional de la Mujer, pp. 61 a 64.

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

Es así, como por virtud del Artículo 3º del Decreto del 27 de Diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial del 31 del mismo mes y año, se reformaron y derogaron algunos artículos de la Ley, que son los siguientes:

Artículo 166 fué reformado y quedó actualmente:

"Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las 10 de la noche, así como en horas extraordinarias":

Artículo 167 fué reformado en su primer párrafo y dice:

"Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres ...".

Los artículos 168 y 169 fueron derogados eliminándose así las prohibiciones para la mujer de ejecutar labores peligrosas o insalubres y trabajar tiempo extraordinario.

El artículo 170 fué reformado en la fracción I en



cuanto a redacción y nos dice "Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos ...".

Para hacer congruente toda la legislación laboral las nuevas ideas contenidas en el artículo 5º, del trabajo de las mujeres se hizo necesario reformar otras disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, siendo las siguientes:

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

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

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:

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

Los artículos 154, 155 y 156 fueron reformados incluyendo en su texto la idea de sostén de familia, por considerar que es mas amplio este concepto y que comprende tanto al hombre como a la mujer y que a la letra dice:

Artículo 154.- Si no existe contrato colectivo, o el celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias

a los trabajadores mexicanos, respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Artículo 155.- Los trabajadores que se encuentren en el caso del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos y si prestaron servicios con anterioridad y por que tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenecen, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

Artículo 159.- Las vacantes definitivas o por una duración mayor de 30 días o cuando se crea un puesto nuevo, serán cubiertas por el trabajador de la respectiva profesión u oficio.

Si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad, tendrán prioridad el más capaz y en igualdad de circunstancias el que tenga a su cargo una familia.

El artículo 423 fué reformado en la fracción VII.

El Reglamento contendrá:

VII.- Labores peligrosas o insalubres que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.

El artículo 501 sufrió modificaciones como consecuencia de la igualdad establecida disponiendo derechos a favor del esposo o concubino de la trabajadora fallecida y dice:

Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte:

III.- A falta de cónyuge, supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con la que el trabajador vivió como si fuera su cónyuge, durante los 5 años que precedieron inmediatamente a su muerte o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieren permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, pero si al morir el trabajador, hombre o mujer mantenía relaciones de concubinato con varias personas, ninguna de ellas tendrá derecho a la indemnización.

IV.- A falta de cónyuge, supérstite, hijos o ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabaja-

dor concurrirán con el concubino, hombre o mujer, que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él.

Las reformas a la legislación laboral resultaron positivas y de gran importancia, porque se eliminó la discriminación de que era objeto la mujer, derogándose los artículos de la Ley, que le impedían su propio desenvolvimiento en el fenómeno de la producción.

Actualmente, la idea orientadora de la nueva Ley Federal del Trabajo es la protección a la madre trabajadora, de la misma manera con la idea de igualdad de los sexos.

Las causas que han impedido la incorporación de la mujer como sujeto activo de la producción son entre otras: La formación moral, religiosa y social que hasta ahora se le ha conferido a la mujer y la resaltada importancia que se le ha inculcado en su papel como madre y esposa.

Para poder sobrepasar todas esas barreras, las mujeres deben empezar por romper viejos tabúes y lanzarse con decisión por los caminos del trabajo; nadie hará por las mujeres que trabajan, lo que ellas no puedan hacer por sí mismas; rotos los obstáculos que las oprimían, la calidad de su trabajo hablará por las mujeres trabajadoras de este país.

**4.3. EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL COMO CAUSA DE RESCISION DE CONTRATO DE TRABAJO, IMPUTABLE AL PATRON O POR PERSONAS QUE TENGA EL DE DIRECCION EN LOS CENTROS DE TRABAJO.**

La mujer siempre ha tenido experiencias desagradables como son las proposiciones indecorosas hechas por los jefes sin importarles la capacidad de la persona que se tenga para desempeñar alguna actividad laboral, ni mucho menos su necesidad.

Como regla general en todo contrato de carácter civil, es el incumplimiento por alguna de las partes de las obligaciones y derechos contraídas por el mismo contrato, da derecho a la otra a rescindirlo. En este aspecto el contrato de trabajo pudiera asimilarse a un contrato civil, por que la Ley Federal del Trabajo concede el derecho tanto al patrón como al trabajador, para rescindir el contrato, como lo podemos observar en los articulos 46 y 47 de la Ley Federal del Trabajo.

En esta situación el orden Juridico, debe prevalecer, la Ley Federal Burocratica, establece el respeto y la probidad que se deben de guiar en el trabajo.

Podemos afirmar que cuando el personal que tenga a

cargo el de Dirección en los Centros de Trabajo ó con nombramiento ya sea de lista de raya o de base hostiga sexualmente a las mujeres, este incurre en responsabilidades, oficiales, civiles y penales.

Como nos dice el Maestro Ignacio Burguoa Origuñela: "El orden de Derecho de un Estado no solamente debe prever a los gobernados, los medios jurídicos para impugnar la actuación arbitraria e ilegal de las autoridades, sino establecer también un sistema de responsabilidades para las personas en quienes la ley deposita el ejercicio del poder público. Es obvio que para el gobernado es más útil, por sus propios y naturales resultados valerse de un medio jurídico de impugnación contra los actos autoritarios para preservar su esfera de derecho, puesto que tal medio tiene como efecto inmediato la invalidación de los mencionados actos y la restitución consiguiente del goce y disfrute del derecho infringido o afectado". (32)

De tal manera que las relaciones inter-laborales dentro del gobierno, también deben de guiarse en un orden de Derecho; por lo que el artículo 47 en su fracción V de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos nos establece:

(32) BURGOA ORIGUÑELA, IGNACIO, "La Responsabilidad de los funcionarios Públicos, dentro de la Responsabilidad de estos en la legislación Mexicana", Procuraduría General de la República, México, 2a. Edición, 1989, p. 87.

Artículo 47.- Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben de ser observados en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, cuyo incumplimiento dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, según la naturaleza de la infracción en que incurra, y sin perjuicio de sus derechos laborales, previstos en las normas específicas que al respecto rijan en el servicio de las fuerzas armadas: Fracción V.- Obsevar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación con motivo de este". (33)

Es evidente que al señalar estos términos la responsabilidad Oficial en la que va a incurrir el funcionario publico-que no respeta a los compañeros de trabajo, cuando hostiga a la trabajadora, es de igual o inferior nivel o que en algún momento, siendo superior no tiene la subordinación que requiere el delito de hostigamiento sexual. Por que estaríamos en un principio de subordinación, entonces sera frente al presupuesto establecido y la responsabilidad, naceria una conducta del activo se penalizaria con mayor severidad.

(33) "Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos", Secretaría de la Contratoría General de la Federación, México, 1989, pp. 37 y 38.

#### 4.4. EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL CONTRA LA MUJER TRABAJADORA CONDUCTA SANCIONADA POR EL CODIGO PENAL.

Es necesario, antes de entrar al estudio del hostigamiento sexual contra la mujer trabajadora, vamos a referirnos al significado, el Diccionario para Jurista de Juan Palomar de Miguel que a la letra dice: Hostigamiento: Acción de hostigar. Hostigar: (latín fustigare). Azotar, castigar con vara, látigo o cosa parecida. Perseguir, molestar a uno, ya burlándose de él, ya contradiciéndole, o de otro modo. Sexual. (latín suxualis). Adj. Perteneiente o relativo al sexo.

El Hostigamiento Sexual se encuentra sancionado por el artículo 259 bis del Código Penal vigente para el Distrito Federal y a la letra dice: "Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivadas de sus relaciones laborales, docente, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un solo perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición



de parte ofendida. (34)

El hostigamiento Sexual es un delito de naturaleza dolosa, Su objetivo jurídico: El pudor de las personas o sea "el respeto físico de nosotras mismas", sentimiento que se concretiza en la honestidad y en el recato, que frenan en las personas sus impulsos sexuales, nacientes o adultos.

La persecución del delito es a petición de parte ofendida, lo cual en este caso es favorable a la trabajadora, ya que por la publicidad con natural a procesos de esta especie, puede dañar para siempre la reputación de una mujer.

Pudiera darse el caso que este asediamento vaya con la intención de inhibir o presionar moralmente, la voluntad de la mujer a su sexo, o provocar algo más violento como el delito de la violación, en el cual la presión moral puede ejercerse directamente por el patrón hacia la mujer asediada, entonces ya no sería un simple hostigamiento sexual, sino algo más de gravedad hacia la mujer trabajadora.

## C O N C L U C I O N E S

## CONCLUSIONES

I.- Del trabajo elaborado como tema de mi tesis podemos concluir que la mujer tiene una intervención muy importante en la vida por que no solamente cumple con sus obligaciones como madre, esposa sino como cualquier mujer trabajadora, ya que desde años atrás ha luchado por ocupar en base a su capacidad y esfuerzo llenando espacios que con anterioridad habia ocupado el hombre.

II.- Cuando por iniciativa del entonces presidente Luis Echeverría Alvarez, promulgó un decreto mediante el cual elevó a rango Constitucional la igualdad jurídica del hombre y la mujer, plásmandola en los artículos 4º, 30º y 123 Constitucional, así como la Ley Federal del Trabajo, Código Civil y otras Leyes secundarias, trayendo como consecuencia la internacionalización de la mujer (1975).

III.- Considerando, que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en sus artículos 4º y 123º, derechos que son aplicables tanto a la mujer como al hombre, ya que dichos preceptos son generales válidos para toda persona que esté en suelo Mexicano ya sea naturales o extranjeros.

IV.- La mujer Mexicana obtuvo logros muy importantes en

el presente siglo el cual fue el derecho al voto en 1953 y la igualdad jurídica en 1974.

V.- A partir de la reforma de 1974, las únicas distinciones que pueden establecerse válidamente entre los derechos de la mujer y el varón son aquellas que derivan de la protección de la maternidad tendientes a preservar la salud de la mujer y del producto en los periodos de gestación y lactancia.

VI.- La regulación específica del trabajo de las mujeres lo encontramos en los artículos 164 al 172 de la Ley Federal del Trabajo. En estos preceptos exclusivamente se hallan contenidos derechos relativos a la protección de la maternidad de las madres trabajadoras como son: Descansos prenatales y postnatales con goce de salario íntegro y computable para efecto de antigüedad, descansos para alimentar a sus hijos durante la lactancia y derecho de guardería.

VII.- No obstante que jurídicamente está contemplada la igualdad de la mujer, en el campo laboral, en la realidad no se lleva a cabo la ocupación de ella en ciertos roles ejecutivos, encontrándose una discriminación todavía, porque no se quiere reconocer completamente y abiertamente por el hombre, la capacidad de la mujer para el desempeño de tales puestos, por lo que sería conveniente que se instrumentaran mecanismos legales a fin de dar solución a esta problemática

que perjudica al sexo femenino y lo margina en estos aspectos.

VIII.- Consideramos que la mujer ha tenido experiencias desagradables, como el hostigarlas sexualmente propuesta por los jefes sin importarles la capacidad que se tenga para desempeñar alguna actividad laboral.

IX.- En caso de violación al activo respondería de su conducta de acuerdo con los preceptos legales del Código Penal.

## B I B L I O G R A F I A

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- ARAIZA, LUIS. Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Tomo III, 2a. Edición, Ediciones Casa del Obrero Mundial, México, 1975.
- 2.- BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO. Comentario al Artículo 4º y 123º Constitucional, dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos, UNAM, 1985.
- 3.- BURGOA, IGNACIO. La Responsabilidad de los Funcionarios Públicos, dentro de la Responsabilidad de estos en la Legislación Mexicana, Procuraduría General de la República, México, 2a. Edición, 1989.
- 4.- BURGOA, IGNACIO. Las Garantías Individuales Editorial Porrúa S.A. México, 9. Edición, 1975.
- 5.- CABAZOS FLORES, BALTAZAR. "35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, 3a. Edición, México, 1983.
- 6.- DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 4a. Edición, México, 1981.
- 7.- DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa S.A. 7a. Edición, México, 1987.

8.- DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México, 1972.

9.- DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 5a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1978.

10.- DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 8a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1982.

11.- DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Editorial Porrúa S.A., México, 1990.

12.- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION del 31 de diciembre de 1974. Exposición de Motivos del Decreto de Reformas a la Constitución.

13.- Exposición de Motivos del Decreto de Reformas a la Constitución Publicada en el Diario Oficial de la Federación del 31 de Diciembre de 1974, en el libro Seminario sobre la Participación de la Mujer en la Vida Nacional, UNAM, México, 1989.

14.- ECHEVERRIA ALVAREZ LUIS. Discurso pronunciado el 19 de junio de 1975 en la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer.



15.- Programa de México en el año Internacional de la Mujer, Memorias, México, 1975.

16.- SANCHEZ MEDAL, RAMON. La Reforma de 1975 al Derecho de Familia, 2a. Edición, México, 1975.

17.- TENA RAMIREZ, FELIPE. Derecho Constitucional Mexicano 15a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1977.

18.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, 6a. Edición, Editorial Porrúa S.A. México, 1981.

#### LEGISLACIONES

1.-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 92a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1991.

2.- Código Civil para el Distrito Federal. 8a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1991.

3.- Ley Federal del Trabajo. 6a. Edición Actualizada. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1984.

4.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. 24a. Edición actualizada, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988.

5.- Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge 24a. Edición actualizada. Editorial Porrúa, S.A., México, 1988.