

107
Ley



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**"ASPECTOS NORMATIVOS DE LA
MUJER MEXICANA EN EL TRABAJO"**

T E S I S

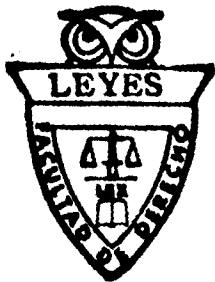
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
MA. GUILLERMINA BERNARDINO BUSTAMANTE

ASESOR DE TESIS: LIC. LILIA GARCIA MORALES

MEXICO, D. F.

1995

FALLA DE ORIGEN



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

**ALFONSO BERNARDINO RODRIGUEZ
MARIA BUSTAMANTE REYES
CON AMOR Y GRATITUD ETERNA**

A MI ESPOSO:

**ERNESTO CORONADO GONZALEZ
POR SU AMOR Y CONSTANTE APOYO**

A MI HIJA:

**FRIDA CORONADO BERNARDINO
PRESENCIA DE AMOR Y TERNURA EN MI VIDA**

A MIS HERMANOS:

**MERCEDES, CESAR Y VERA
GRACIAS POR SU APOYO**

A TODOS MIS AMIGOS

CON PROFUNDO AGRADECIMIENTO A:

LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

LA FACULTAD DE DERECHO

LA LIC. LILIA GARCIA MORALES

I N D I C E

ASPECTOS NORMATIVOS DE LA MUJER MEXICANA EN EL TRABAJO

INTRODUCCION

PAG.

CAPITULO I

| | | |
|--------|---|----|
| 1. | SEMBLANZA HISTORICA DE LA MUJER TRABAJADORA | |
| 1.1. | ETAPA DE LA EDAD MEDIA | 1 |
| 1.2. | ETAPA PRECOLOMBINA | 6 |
| 1.3. | ETAPA DE LA DOMINACION ESPAÑOLA | 10 |
| 1.4. | ETAPA INDEPENDIENTE | 13 |
| 1.5. | ETAPA CONTEMPORANEA | 15 |
| 1.5.1. | LA MUJER EN EL EMPLEO | 17 |
| 1.5.2. | DISTRIBUCION POR RAMAS DE ACTIVIDAD | 19 |
| 1.6. | ANTECEDENTES LEGALES | 24 |
| 1.6.1. | ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES | 25 |
| 1.6.2. | ANTECEDENTES REGLAMENTARIOS | 32 |

CAPITULO II

| | | |
|------|---|----|
| 2. | FACTORES CONDICIONANTES DEL TRABAJO DE LA MUJER | |
| 2.1. | ESCOLARIDAD | 42 |
| 2.2. | ESTADO CIVIL | 49 |
| 2.3. | FECUNDIDAD | 51 |

CAPITULO III

| | | |
|--------|---|----|
| 3. | DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA MUJER TRABAJADORA | 55 |
| 3.1. | LA MUJER COMO SUJETO DE DERECHO LABORAL | 57 |
| 3.2. | PANORAMA ACTUAL | 60 |
| 3.2.1. | LAS ASALARIADAS | 63 |
| 3.2.2. | LAS NO ASALARIADAS | 66 |
| 3.2.3. | LABORES EN LA ADMINISTRACION PUBLICA (SERVICIOS PUBLICOS) | 67 |
| 3.2.4. | LAS PROFESIONISTAS | 68 |
| 3.2.5. | EL TRABAJO DOMESTICO | 70 |
| 3.3. | LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA | 72 |
| 3.3.1. | LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJADOR | 75 |
| 3.4. | OBLIGACIONES DE LA MUJER TRABAJADORA | 77 |
| 3.5. | SEGURIDAD SOCIAL DE LA MUJER TRABAJADORA | 80 |

CAPITULO IV

| | | |
|--------|--|-----|
| 4. | EL TRABAJO DE LA MUJER EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO | 85 |
| 4.1. | DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES | 88 |
| 4.2. | LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 | 102 |
| 4.3. | REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, REFERENTES AL TRABAJO DE LA MUJER | 105 |
| 4.4. | LABORES PELIGROSAS E INSALUBRES | 116 |
| 4.5. | LA SALUD DE LA MUJER EN EL DERECHO LABORAL | 118 |
| 4.5.1. | CARACTERISTICAS | 118 |
| 4.5.2. | EFFECTOS NOCIVOS A LA SALUD | 121 |

| | | |
|--------|---|-----|
| 4.5.3. | ENFERMEDADES PROFESIONALES | 122 |
| 4.6. | PROTECCION A LA MATERNIDAD | 124 |
| 4.6.1. | GUARDERIAS | 126 |
| 4.7. | LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, CONVENIOS Y RECOMENDACIONES | 129 |
| | CONCLUSIONES | 135 |
| | BIBLIOGRAFIA | 141 |

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

El trabajo de la mujer por mucho tiempo estuvo sujeto a discriminación determinado por diversos factores, bastando mencionar tan sólo dos de ellos: el sexo y el estado civil. Esta discriminación no sólo afecta a la mujer trabajadora, sino que también influye negativamente en las personas que conforman el núcleo familiar y en la sociedad en su conjunto.

En la sociedad moderna, la mujer no es solamente la base de la familia, sino que interviene decisivamente con su trabajo en el desarrollo económico del País y ha logrado ubicarse como un importante factor en la industria, que aprovecha su habilidad manual y fácil adaptación en un sinnúmero de ocupaciones, sin embargo, aún existen desigualdades entre hombres y mujeres, tal y como lo observamos en el campo del empleo, ya que la mujer trabajadora frecuentemente percibe menor salario que el hombre trabajador, teniendo el mismo nivel y desempeñando la misma actividad, así como es muy difícil que la mujer ascienda a los puestos de mando de mayor jerarquía, que generalmente están reservados para el hombre, aunque en muchas ocasiones la mujer está mejor preparada y desempeña su trabajo con mayor esmero y cuidado.

No solamente con la igualdad de remuneración se puede mejorar la condición de la mujer trabajadora, también se tiene que dar igualdad de empleo, de formación profesional y de promoción a mejores puestos, así como debe darse la igualdad jurídica establecida en los preceptos legales correspondientes.

Por lo que el presente trabajo tiene como finalidad analizar la situación de la mujer trabajadora mexicana, en su realidad social actual, a fin de procurar el mejoramiento de la relación laboral, analizando la Legislación que tiene vigencia respecto de la protección del trabajo femenino, por lo que proponemos se reformen algunos aspectos de la protección de la mujer establecidos en la Ley Laboral.

En el Primer Capítulo hablaremos de la semblanza histórica de la mujer trabajadora, así como sus antecedentes legales y reglamentarios. En el Capítulo Segundo examinaremos los factores que condicionan el desempeño de la mujer en la vida laboral.

Por otra parte, en el Capítulo Tercero estudiaremos los derechos y obligaciones que tienen las prestadoras de servicios.

Finalmente, en el Capítulo Cuarto se analiza el trabajo de la mujer en el Derecho Laboral Mexicano, así como las normas jurídicas que han prestado atención especial a la situación de la mujer trabajadora, en su condición de madre o de futura madre, además las declaraciones y convenios internacionales que han celebrado los organismos internacionales y los gobiernos nacionales respecto de la protección de la mujer.

CAPITULO I

SEMBLANZA HISTORICA DE LA MUJER TRABAJADORA

En este Capítulo trataremos lo relativo a los antecedentes históricos y legales de la intervención de la mujer en la vida laboral de nuestro País, ya que su participación ha sido fundamental en las diferentes etapas de la historia.

Asimismo, hablaremos de como se ha ido dando paulatinamente la igualdad jurídica del hombre y la mujer.

1.1. ETAPA DE LA EDAD MEDIA.

En esta época existieron tres grupos de mujeres urbanas:

a) Las ricas e importantes, como las esposas de los comerciantes adinerados o las casadas con los funcionarios de la realeza o de los príncipes que vivían en París.

Las jerarquías en la escala social eran tan importantes en las ciudades como entre la nobleza, aunque el elemento diferenciador en el entorno urbano era la riqueza y la aceptación entre las grandes familias de comerciantes, en lugar de un antiguo linaje.

Las reinas de esta primera época asumían auténticas funciones administrativas en las casas reales: los salarios de los funcionarios y de los criados pasaban por sus manos.

Las viudas en niveles más altos de la sociedad urbana podían encargarse del negocio de su marido a la muerte de éste, de igual modo que sus hermanas menos acomodadas se hacían cargo del oficio de su marido.

b) Las esposas de artesanos y pequeños comerciantes.

El mundo de la mujer artesana, ya fuera una esposa que trabajara con su marido en el negocio familiar o una viuda a cargo del mismo, o una esposa con un oficio propio o una trabajadora soltera, era muy distinto al de su rica vecina; estaba mucho más atareada, puesto que ella misma trabajaba de firme en el negocio, a menudo supervisaba el taller, pero seguía siendo responsable de los hijos y de la casa. La artesana se pasaba los días laborables en compañía de hombres -su marido, sus oficiales y aprendices en el taller y los clientes- y recibía un trato más igualitario. Tenía que cumplir las mismas horas de trabajo, se enfrentaba a la necesidad de cubrir los niveles del oficio en materia de calidad de los géneros y fiabilidad de los productos y compartía los mismos castigos

por cometer infracciones contra las ordenanzas del gremio o corporación.

Las mujeres eran especialmente activas en artes de lujo como la hilandería de seda y el bordado. El tejido de tapices tenía una conexión menos directa con las mujeres, debido a que se realizaba a escala mucho mayor, pero existían tejedoras y mujeres como clientes.

Por lo que respecta a la esposa de los comerciantes, ésta debería animar al marido y a los demás obreros a comenzar su trabajo por la mañana temprano, así como aprender todas las cuestiones del taller para poder supervisar correctamente a los obreros cuando su marido se ausentara.

A las mujeres que eran maestras en sus oficios se les permitía tomar aprendizas bajo normas muy similares a las de los hombres, pero no se permitía que las muchachas estuvieran en un taller a menos que la esposa estuviera también allí, una protección básica para ellas.

Aparte de las tareas domésticas, muchas esposas se dedicaban a empresas comerciales como la fabricación de cerveza y la panadería e incluso podían ejercer como carniceras. La fabricación de cerveza era la actividad comercial principal en las aldeas del Norte, donde la

cerveza era fuente de alimento necesaria y se consumía en grandes cantidades.

Las mujeres trabajaban como cerveceras durante diversos períodos, a veces muchos años, pero por lo general dejaban al trabajo al envejecer, o bien al no tener ya una familia en aumento que mantener.

Además de la fabricación de cerveza a pequeña escala, la venta de pan y aves de corral eran ocupaciones también predominantemente femeninas, pero se podía encontrar mujeres casi en cualquier oficio.

Los panaderos, tanto hombres como mujeres, solían proceder de las familias bien establecidas y respetadas de su comunidad, y la fabricación de cerveza y la panadería se combinaban a menudo por ser actividades compatibles. Las campesinas tenían un valor económico individual, porque hacía falta su trabajo manual, y además tenían una gran importancia en la unidad familiar.

c) Los miembros femeninos del proletariado urbano, las criadas y sirvientas.

Las mujeres constituían un importante segmento de la fuerza de trabajo urbana.

Las esposas campesinas eran trabajadoras de jornada completa cuyas tareas eran esenciales para la subsistencia y bienestar de su casa. No sólo compartían el trabajo agrícola general, sino que también trabajaban en el pequeño huerto de su patio donde podían cultivar verduras, tener unas cuantas gallinas y tal vez un cerdo para aumentar su pobre dieta y también recogían hierbas y leña en el campo comunal. Tenían además las tareas domésticas de tejer el paño para la casa, cocinar y hacer la colada.

En el campo la mujer podía llevar al animal que tiraba del arado mientras que su marido guiaba el propio arado. Tenía su puesto en la siega, el atado de gavillas y la recolección del heno no sólo para su pequeña propiedad, sino a menudo como parte de los servicios que debían a su señor, además de ocuparse de trabajos básicamente femeninos como cuidar las aves de corral, ordeñar las vacas y hacer mantequilla y queso.(1)

Las campesinas debían ser amables con sus vecinos y leales trabajadoras para sus señores, sin mezclar centeno, menos valioso, con trigo, ni esconder las mejores ovejas y corderos cuando tenían que pagar sus tributos, ni presentar cuentas falsas de las aves de corral que tenían a su cargo.

Había un gran número de criadas y sirvientas pobres, evidentemente llevaban una vida muy dura, pues si una ama

(1) Cfr. BIALOSTOSKY, Sara y otras. Condición Jurídica de la Mujer en México, U.N.A.M., México, 1975, p. 25-32.

del siglo XV trabajaba ella misma de firme, esperaba que sus criadas trabajaran mucho más.

Las mujeres de clase baja compartían con sus maridos las pesadas tareas agrícolas, con lo que solían quedar exhaustas.

A principios del siglo XIII comenzaron a organizarse en gremios o corporaciones que se desarrollaron rápidamente. Los términos laborales, los derechos de los maestros y maestras, las normas con respecto al aprendizaje, las horas de trabajo y la inscripción de miembro seran asunto controlados generalmente por estos grupos. Algunos gremios aceptaban mujeres, aunque la mayoría de las veces eran viudas de hombres que habían pertenecido al gremio; pero otros, como el de las hilanderas de seda y el de las bordadoras, eran mayoritaria o exclusivamente femeninos.

1.2. ETAPA PRECOLOMBINA.

La mujer, al parejo que el hombre, ha aportado su participación económica dentro de la familia en tareas complementarias como el cuidado de los niños, la cría de animales domésticos, la preparación de alimentos, la agricultura y el cuidado de la casa.

Hablaremos de la cultura azteca, por que en ella se ve más claramente la participación laboral de la mujer.

Al estudiar a la mujer azteca, lo haremos en forma general sin referirnos a una determinada clase social.

En el período de los aztecas la situación jurídica y social de la mujer era de franca desigualdad con respecto a la del hombre, ya que en esa sociedad -como en casi todas las del mundo antiguo- se enaltecía de manera desmedida el valor de lo masculino.

El papel que se le asignaba a la mujer quedó claramente establecido en la costumbre que, según Fray Bernardino de Sahagún, tenían los aztecas de enterrar el ombligo de la recién nacida debajo del fogón, "en señal de que la mujer no ha de salir de su casa, y que todo su trabajo ha de ser cerca del hogar haciendo de comer".(2)

Entre los aztecas, cada persona, hombre o mujer, desempeñaba el papel que le correspondía en el "calpulli", conociendo perfectamente su "status" en relación con la familia, su clan y sus pertenencias. Las mujeres cumplían con su papel, tanto en el matrimonio, como en su educación y en la de sus hijos, en la economía, y en el que la religión le destinó, además colaboraban en la siembra, a

(2) MORENO M., Manuel, La Organización Política y Social de los Aztecas, Instituto Nacional de Antropología e Historia, México, 1971, p. 38.

levantar la cosecha, en la construcción de la vivienda, en los hilados y en la elaboración de prendas de vestir.

La mujer podía ser sacerdotiza, partera, integrante del consejo de ancianos del Calpulli, o tener un oficio que le permitiera ser útil a la comunidad y por tanto ser respetada por la misma.

Por la organización social, la mujer fue educada para ser autosuficiente, aún en la manutención, ya que desde los cinco años de edad las iniciaban en el aprendizaje del hilado y tejido, en virtud de que la mayor parte de los hombres participaban en la guerra y por tanto podían no regresar.(3)

La economía de la cultura azteca estaba basada en la agricultura, a la que destinaban doscientos días al año, a los hombres les tocaba el romper la tierra, sembrar, aparcar, segar y desgranar, y a las mujeres deshojar la panocha y limpiar el grano; el escardar era común a unos y a otros. La preparación del maíz estaba a cargo de las mujeres.

El tejido fue la función a la que la mujer azteca dedicó gran parte de su tiempo, energía y vida. Ella recolectaba la fibra, la preparaba, bordaba, pintaba, tejía y manufacturaba las prendas de vestir.

(3) Cfr. MONZON, Arturo. El Calpulli en la Organización Social de los Tenochas, U.N.A.M., México, 1949, p. 30.

La guerra aumentaba el trabajo de las mujeres, ya que debían tejer gruesas y burdas telas de algodón para la ropa de guerra y para proteger a los guerreros contra las flechas, cosían sacos acolchonados de algodón.

La mujer azteca participó y se desarrolló admirablemente en los mercados, denominados "tianguis". Se sentaban en petates, protegidas por un pequeño toldo, vendían pájaros y aves vivas. Las tejedoras vendían algodón hilado.(4)

La mayor parte de los pobladores de Mezoamérica tenían un tipo de gobierno monárquico, donde por tradición se heredaba el trono entre la familia real, en especial al varón de mayor edad; sin embargo, se dió el caso de que heredara el trono una mujer, como sucedió con los Toltecas, con la Reyna Xiuhtzaltzin, durante los años de 979 a 983.

Las mujeres esclavas eran utilizadas en la servidumbre por los principales jefes de los pueblos conquistadores, así también ayudaban en la realización de tareas como la siembra, edificación de palacios, etcétera.

(4) Ibídem. p. 42.

1.3. ETAPA DE LA DOMINACION ESPAÑOLA.

Durante la Conquista, los españoles se maravillaron de ver que las mujeres indígenas eran grandes trabajadoras, que lo mismo atendían su hogar, como cultivaban la tierra, educaban a sus hijos, se proporcionaban manutención y criaban animales domésticos.

El suceso de la Conquista afectó profundamente la vida de hombres y mujeres, tanto en su patrimonio como en su religión, su núcleo familiar, su trabajo, y la concepción del mundo.

La escasez de mujeres españolas y la encomienda provocó el establecimiento de una esclavitud que permitía la relación de abuso, menosprecio, uso y abandono de la mujer indígena, al punto de ser tratada como animal doméstico, asimismo se les hizo objeto de abusos sexuales. De esta forma perdió la dignidad con la que se les trataba en los pueblos prehispánicos, y se les convirtió prácticamente en esclavas o sirvientas.

Durante tres siglos, la mujer se acostumbró a la sumisión, a la obediencia, al trabajo incesante en el hogar y en el campo, por sólo una dádiva que consistía en su alimentación.

A la mujer indígena y a la mestiza se le marginó de la educación, del progreso social, económico y cultural. Por el contrario, las mujeres españolas y después las criollas, tuvieron un lujo excesivo en la casa, en los vestidos y su atuendo, con accesos a la educación y al progreso.

En la Nueva España existieron dos actividades sobresalientes: La edificación de iglesias y casa para los españoles y la operación de las minas, en esta última actividad participaron menores, mujeres y demás población indígena, sin ninguna protección elemental, lo cual originó una amplia mortandad. A temprana edad cumplían jornadas de trabajo hasta de más de catorce horas diarias, no tenían día de descanso y su alimentación dejaba mucho que desear, el objetivo era extraer la mayor cantidad de oro y plata en el menor tiempo posible.(5)

Los esfuerzos de los frailes, de las normas protectoras de los indígenas y las de la encomienda, fueron insuficientes para detener el sojuzgamiento de los naturales.

También las mujeres indígenas tenían la obligación de servir como nodrizas para los hijos de las españolas. En cambio la mujer de posición acomodada estudiaba en los conventos o en su domicilio: lectura, escritura,

(5) Cfr. DIAZ DEL CASTILLO, Bernal. Historia Verdadera de la Conquista de la Nueva España, Cuarta Edición, Porrúa, México, 1955, p. 38.

matemáticas elementales, música y poesía. Además, según los intereses de cada una, recibían clases particulares de gramática latina y castellana.

Con base en la Recopilación de Leyes de las Indias, las indias no podían ser encerradas para hilar ni tejer lo que debían por tributo sus maridos, estaban exentas del trabajo de minas; del trabajo en las estancias, en los obrajes y del servicio personal obligatorio, contaban con una detallada regulación respecto a su trabajo en el servicio doméstico.

En el ámbito obligacional, la legislación indiana en lo relativo a la capacidad de la mujer es limitada y falta de sistematización. Sólo ofrece un conjunto de normas, que regulan el arrendamiento de servicios respecto a las mujeres indias principalmente, y ciertas prohibiciones contractuales establecidas a las esposas de funcionarios públicos, por razón de los cargos ocupados por sus maridos, más que por su condición de mujeres. (6)

La actuación jurídica de la mujer por razón del cargo de su marido no podía tratar ni contratar en los territorios indianos; intervenir en negocios suyos o ajenos, dejarse acompañar por negociantes, tomar partido con abogados y receptores, escribir cartas que contuviesen

(6) Cfr. DE LAS CASAS, Bartolomé. Historia de las Indias, Segunda Edición, Fondo de Cultura Económica, México, - 1965, p. 42.

ruegos ni intercesiones, recibir dádivas, ni participar en juegos de azar.

1.4. ETAPA INDEPENDIENTE.

La liberación política del País trajo consigo la abolición de la esclavitud, la modificación de la vida nacional, la mejora de la población indígena y mestiza, aún cuando fuese insuficiente por su baja preparación; el País se encontró con fuertes deudas y no preparado para enfrentar su nueva vida; los criollos mejor educados tuvieron acceso a los principales puestos, así como a los beneficios del progreso y la cultura.

La mujer continuó dedicada al hogar, al cuidado de los hijos, los cuales eran en promedio alrededor de seis; a realizar diversas actividades relacionadas con la elaboración de conservas, bebidas, prendas de vestir, crianza de animales domésticos y ayudaba en la agricultura.

"Los regímenes centralistas que gobernaron a México en 1836 y 1843, en nada modificaron la condición de la mujer dentro de la legislación. Lo mismo sucedió con el Acta de Reformas (1847), que si bien puso nuevamente en vigor la Constitución de 1824, también siguió considerando a la mujer como menor y sin derechos políticos".(7)

(7) GALEANA, Patricia. La Condición de la Mujer Mexicana, T. I., U.N.A.M., México, 1992, p. 14.

El Porfiriato colaboró en la polarización de las clases sociales, la clase pudiente se dejó seducir por los gustos franceses y europeos, la clase pobre regresó a la esclavitud, en las haciendas. La mujer permaneció en la marginación del progreso social, económico y cultural.

La situación de la mujer obrera durante el Porfiriato fue de un grave estado de explotación. Los salarios eran muy bajos y los horarios de trabajo excedían las diez horas, incluyendo los de los niños. Asimismo, el endeudamiento de los trabajadores no terminaba, debido al sistema de las tiendas de raya.

Poblaciones enteras eran obligadas a trabajar en las plantaciones de henequén, hule, caucho, entre otras, en condiciones infrahumanas, con escasa alimentación y sin tomar en cuenta las medidas para evitar las enfermedades y accidentes de trabajo.

Las minas fueron florecientes por el trabajo de mujeres y niños, que cumplían jornadas agotadoras al parejo que el hombre, en condiciones que lesionaban gravemente la salud y la seguridad humana.

En esta época no existió un salario mínimo, estaban prohibidas las huelgas, faltaba toda consideración a los trabajadores, las jornadas eran de más de doce horas

diarias y la mujer tenía que cumplir la jornada de trabajo al parejo que el hombre.

1.5. ETAPA CONTEMPORANEA.

La Revolución sirvió para modificar la estructura social, económica y cultural del País, se libertó a la población para que cambiara su sistema de vida, se establecieron las bases para modernizar la República, en consecuencia los antiguos criterios sobre el trabajo femenino empezaron también a modificarse.

Ricardo Flores Magón, periodista y fundador del Partido Liberal, a través del periódico Regeneración, hizo una invitación a las mujeres mexicanas a unirse a la causa revolucionaria:

"Si el hombre es esclavo, vosotros lo sois también. La cadena no reconoce sexos; la infamia que avergüenza al hombre os infama de igual modo a vosotras. No podéis sustraeros a la vergüenza de la opresión; la misma garra que acogota al hombre os extingue a vosotras, necesario es, pues, ser solidario con la gran contienda de la felicidad... ¿Que no entendéis de política? No es ésta una cuestión de política, es una cuestión de vida o muerte".(8)

(8) Cit. por MORA BRAVO, Miguel. La Igualdad Jurídica del Varón y la Mujer, T. I., Segunda Edición, CONAPO, México, 1985, pp. 51-53.

En primer término, la participación de la mujer dentro del proceso revolucionario se dio en el campo intelectual, denunciando las anomalías del Porfiriato; así encontramos los periódicos *Vésper*, de Juana B. Gutiérrez de Mendoza; *Juan Panadero*, de Guadalupe Rojo viuda de Alvarado, y *El Campo Libre*, de Carlota Antuna de Borrego, a través de los cuales se expresaba contundentemente la necesidad de que la mujer tomara conciencia de su situación social. Como respuesta, el gobierno de Porfirio Díaz encarceló a hombres y mujeres que externaron su pensamiento y clausuró todos los establecimientos en donde se imprimían dichos periódicos.

"Durante la Revolución, la colaboración de la mujer fue decisiva y clara, el feminismo comenzó a manifestarse como corriente aglutinadora. El 13 de enero de 1916, en Mérida, Yucatán, se celebró el Primer Congreso Feminista en México. Sus objetivos fueron el análisis de las relaciones hombre-mujer dentro de la sociedad, y la demanda de tener en la realidad social, política y civil, derechos y funciones iguales a los del varón. El texto aprobado en este Congreso consagró el primer esfuerzo de la mujer por reclamar sus derechos. Se concluyó que la mujer tenía tanto el derecho a ejercer cualquier cargo público, como el de ser elemento capaz de dirigir a la sociedad."(9)

(9) *Ibidem* p. 71.

Las luchas armadas obligaron a ocupar a la mujer en empleos anteriormente exclusivos de los varones, el progreso de las comunicaciones, el avance tecnológico y la interdependencia de las naciones, llevaron a difundir las ideas modernistas.

El crecimiento de la población llevó a la planificación familiar, la paternidad responsable y al control natal, lo que ayudó a la mujer a liberarse del exceso de hijos, para tener más tiempo dedicado a ella, para trabajar y para cultivarse en las ciencias y las artes.

Consideramos que la integración de la mujer al proceso económico debe entenderse como positiva en cuanto la ayuda a desarrollarse íntegramente como ser humano, pero ello se ve limitado cuando el trabajo remunerado no la exime de las labores en el hogar y el impone una doble jornada de trabajo.

1.5.1. LA MUJER EN EL EMPLEO.

La mujer ha trabajado poco más o menos a la par del hombre desde los tiempos remotos. Sin embargo, el maquinismo, al permitir la industrialización de su trabajo, produjo un cambio en las actividades que ésta cumplía y en

la situación misma en que lo hace, particularmente por haber tenido que dejar el trabajo doméstico.

La industria, con la máquina, creó una fuente nueva de trabajo, a la que se acercó la mujer como una consecuencia de la transformación económica para aumentar los precarios ingresos del hogar.

La participación de la mujer es mayor en los grupos de 20 a 34 años. Por lo regular las trabajadoras arrastran las tareas que tradicionalmente les fueron atribuidas como propias de su sexo, éstas son: aseo, preparación de alimentos, confección de vestido, atención a los enfermos, cuidado y educación de los menores de edad. Actualmente ha habido un desplazamiento de las actividades agrícolas hacia la industria, el comercio y las ocupaciones administrativas.(10)

La participación femenina, en la vida activa, suele considerarse transitoria o complementaria del ingreso familiar. Esto ha conducido a que se le margine tanto de la capacitación como del trabajo. Si se trata de una mujer joven los empresarios piensan muchas veces: para qué entrenarla, para qué darle mayores responsabilidades si después se casará y habrá que entrenar a otra persona. En esas condiciones se prefiere dar ocupación a los jóvenes varones, pues al entrenárseles se quedarán en la empresa.

(10) Cfr. Instituto Nacional de Geografía e Informática - (INEGI), XI Censo General de Población y Vivienda, México, 1990, p. 18-20.

En cambio, la mujer por una u otra circunstancia abandonará el empleo. Este hecho, muy frecuente, ha impedido la capacitación permanente dentro del trabajo de la mujer, porque se considera también un elemento complementario, transitorio.

1:5.2. DISTRIBUCION POR RAMAS DE ACTIVIDAD.

La demanda de mano de obra femenina es considerablemente más restringida, ya que se circunscribe básicamente a actividades productoras de bienes y servicios que guardan relación con las actividades del hogar, lo que trae como consecuencia que las oportunidades de empleo que ofrece el sistema productivo a la mujer sean más limitadas que las que ofrece al hombre.

Actualmente dentro de las ramas productivas agregadas donde se encuentra concentrada la mano de obra femenina son:

a) La Agricultura. La participación de la mujer como jornalera, se dá básicamente en la cosecha de determinados cultivos como hortalizas y frutales; también participa aunque en menor grado en la cosecha de otros productos como el algodón y el café. Asimismo, participa en las labores posteriores a la cosecha, entre las cuales

pueden mencionarse la selección de tomate y la de destapado de la fresa.

En las áreas agrícolas más pobres, el mercado de trabajo agrícola es reducido para los hombres y prácticamente inexistente para las mujeres.

Cuando en las zonas agrícolas el ingreso familiar es muy bajo, con frecuencia las mujeres jóvenes ofrecen su fuerza de trabajo en el mercado y por lo general no encuentran más alternativa que el trabajo doméstico en casas particulares.

Las mujeres casadas que ofrecen su fuerza de trabajo en el mercado es menor que en el caso de las jóvenes solteras.

b) La Industria de la Transformación. La proporción de mano de obra femenina es menor donde predomina la industria moderna que en la industria tradicional, ya que esta forma de producción requiere de poco capital, lo que le permite constituirse en trabajadora independiente o bien la unidad productora familiar requiere de su participación.

El mercado industrial de trabajo femenino se concentra básicamente en aquellas clases industriales

integradas por empresas cuya tecnología es intensiva en el uso de mano de obra poco calificada.

Del total de mujeres que trabajan en la industria moderna, una alta proporción no participa directamente en el proceso productivo, sino que dentro de la industria realiza actividades administrativas, como secretarias, mecanógrafas, y en caso de que participen, casi siempre lo hacen en las etapas finales de la producción, como empacadoras, decoradoras, y en ocupaciones que no les exigen calificación o experiencia previa.

Las principales clases industriales como fuentes de empleo de la fuerza de trabajo femenina, son: fabricación de prendas de vestir; fabricación de productos alimenticios; fabricación de maquinaria, aparatos y otros artículos eléctricos o electrónicos; fabricación de artículos menudos de palma y fabricación de calzado, excepto de hule. Otra industria en la que participa la mujer, aunque es menor, es la alfarería.

Existen otras clases industriales que pueden considerarse como fuentes de empleo femenino, por tener las trabajadoras un peso relativamente significativo en el total de la mano de obra de esas clases, éstas son la fabricación de productos farmacéuticos; fabricación de artículos confeccionados con textiles; fabricación de artículos de papel y cartón; fabricación de artículos y

materiales de plástico; estas industrias se localizan en los centros urbanos más grandes del País.

La mujer participa en menor medida en las industrias de construcción y las relativas a la extracción de petróleo, gas natural y explotación de mina.

Como obrera, la mujer realiza tareas más simples del proceso productivo, esto se debe a la diferencia de salarios entre sexos. Además, es difícil encontrar mujeres con ciertas especialidades (mecánicos, obreros, torneros, etcétera), por que tradicionalmente se consideran propias de los hombres.

La participación de la mano de obra femenina es prácticamente inexistente en aquellas clases industriales que adquieren cada vez mayor importancia en la estructura industrial, como la industria básica del hierro y acero; la construcción de maquinaria no eléctrica; fabricación de productos metálicos; fabricación de vehículos y automóviles; y fabricación de partes y refacciones, integradas principalmente por grandes empresas modernas que requieren de un complejo proceso de transformación y por tanto, necesitan también una elevada proporción de mano de obra especializada y semiespecializada cuyos salarios pagados son relativamente altos y a los cuales no tienen acceso las mujeres; ahí sólo logran ocupaciones de

tipo administrativo que son las consideradas como propias de la mujer.

c) El Sector Servicios. El sector terciario ocupa el mayor número de mujeres trabajadoras que se ubican con mayor porcentaje en los niveles que no requieren escolaridad, lo que trae como consecuencia bajos ingresos y bajo reconocimiento social.

En el sector servicios hay una participación mayoritaria de la mujer frente al hombre en actividades mal remuneradas. La mujer trabaja en la agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y caza, sin embargo, este trabajo es poco remunerado, ya que estas actividades son entendidas como una extensión de la rutina doméstica que realiza la mujer.

En este sector se agrupan los servicios de comercio, transporte, enseñanza en centros universitarios, gobierno, medios de comunicación, como son: teléfono, telégrafos, telex, asistencia social, entre otros.

La mayor concentración de trabajadoras en servicios se dá en los servicios domésticos en casas particulares.

Dentro de las actividades que se pueden asociar como desarrollo social, la mujer tiene participación

significativa en servicios educativos y médicos. Dentro de los servicios educativos son de mayor importancia los de educación primaria y jardín de niños, profesiones que la sociedad tradicionalmente ha aceptado como naturalmente femeninas, quizá asociadas a un carácter maternal (aunque generalmente las profesoras sean solteras).

El XI Censo General de Población y Vivienda de 1990, nos muestra la distribución sectorial según sexo de la población ocupada, el 70.3% de las mujeres se ubican en el sector terciario, contra el 3.4% en el primario. En el caso de los hombres el sector terciario absorbe el 38.6%, en tanto que el sector primario ocupa el 28.6%. (11)

Respecto al tipo de ocupación principal al que se dedican las mujeres económicamente activas, destacan en orden de importancia las oficinistas, comerciantes y dependientas, trabajadoras domésticas y de la educación.

1.6. ANTECEDENTES LEGALES.

En el lapso comprendido entre la Independencia y la Reforma, no puede señalarse una precisa reglamentación protectora del trabajador, pero si una mayor explotación de los más débiles: niños y mujeres; al formarse las sociedades de seguros mutuos y los círculos de obreros, las

(11) Ibidem. p. 38.

prestaciones laborales que sus integrantes alcanzaron, beneficiaron también a la mujer trabajadora.

Haremos una pequeña reseña de los antecedentes Constitucionales y Reglamentarios, a fin de conocer como ha ido evolucionando la igualdad jurídica de la mujer con el hombre, así como la participación de la mujer en el trabajo.

1.6.1. ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES.

La Constitución de 1824 no contiene sección específica de los derechos del hombre, pero, de su lectura, se desprende que consagra un principio de igualdad entre todos los hombres; ya que los ciudadanos podrían ejercer el derecho al voto o desempeñar cargos públicos con independencia de su situación económica.

Al declararse el México Independiente, la Constitución de 1824 careció de un capítulo sobre garantías individuales, a pesar de incluir dispersamente toda una serie de derechos y libertades. La mujer tenía personalidad jurídica específica, aunque siempre estuvo en calidad de menor, bajo la tutela del padre, del hermano o del marido. No se excluye a la mujer expresamente, ya que habla de ciudadanos, usando el masculino, que aunque genérico, revela la mentalidad de la época.

El 10 de julio de 1856, se llevó a cabo la sesión de discusión del artículo primero del proyecto de la Constitución de 1857, en la cual el jurista Don Ignacio Ramírez, el nigromante, observó que el proyecto se olvida de los derechos sociales de la mujer, y que no piensa en su emancipación -entendiéndose por emancipación, libertad de tutela, de la patria potestad, salir de la sujeción, ni darle funciones políticas-. (12) Además hace las siguientes puntualizaciones: Que en el matrimonio la mujer es igual al varón y tiene derechos que reclamar, que la Ley debe asegurarle; atendida su debilidad es menester que la legislación le conceda ciertos privilegios y prerrogativas; algunos códigos antiguos duraron por siglos porque protegían a la mujer, al anciano, al niño, a todo ser débil y menesteroso, y es necesario que hoy tenga el mismo objeto las Constituciones.

En la Constitución de 1857, no se le concedió a la mujer derechos políticos, a pesar del espíritu igualitario que contenía esta Constitución, tal y como se aprecia en el Artículo 30, fracción I, que señala:

"Son mexicanos:

I. Todos los nacidos dentro o fuera del territorio de la República, de padres mexicanos..."

(12) Cfr. CABANELLAS, Rafael. Diccionario de Derecho Usual, Sexta Edición, Omeba, Argentina, 1968, p. 42.

Este artículo es importante en relación con la mujer, pues es la primera vez que se reconoce como mexicanos a los nacidos de padres mexicanos; en leyes anteriores únicamente se mencionaba al padre.

El Legislador de 1917, normó las condiciones de la mujer en toda relación de trabajo, y en el Artículo 123 Constitucional se pueden encontrar las bases que conceden a la mujer la igualdad jurídica como sujeto de derecho laboral, aún antes de que la igualdad política le fuera concedida.

El trabajo de la mujer quedó reglamentado en las fracciones II, V, VII y XI del Artículo 123 de nuestra Carta Magna que a la letra decían:

"Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir las leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros...

...II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los

establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

...V. Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

...VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

...XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos".(13)

Consideramos que las razones que tuvo el constituyente para otorgar la protección a la mujer en las

(13) REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. El Artículo 123, V Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, México, 1989, p. 42.

disposiciones citadas, fueron entre otras la de proteger la salud de la madre trabajadora para evitar abortos y partos prematuros, o bien daños irreparables al producto. Asimismo, impedir la explotación de la mujer, aún cuando no se señala concretamente esta causa, invocándose primordialmente razones de salud e integridad física y moral de la mujer.

Antes de 1917 la mujer venía laborando en establecimientos industriales y comerciales, pero la mano de obra femenina percibía salarios inferiores a los del hombre, siendo más explotada, razones que consideró el constituyente e incluyó en el mencionado Artículo 123, Fracción VII, el principio de igualdad de tratamiento para el hombre y la mujer en cuanto al trabajo y al salario. Con esta disposición se pretendía evitar que en la concurrencia de hombres y mujeres en el trabajo se prefiera a las mujeres, por aceptar salario inferior en perjuicio de ellas mismas, propiciando su explotación.

En el año de 1937, el Presidente Lázaro Cárdenas promovió una reforma al Artículo 34 Constitucional para que la mujer ejercitara sus derechos políticos, que tuviera capacidad para votar y ser votada. Esta reforma no entró en vigor por temor de que las mujeres pudieran afiliarse políticamente a la corriente conservadora del País.

El Presidente Miguel Alemán, en el año de 1947, promulgó la reforma al Artículo 115 de nuestra Carta Magna, en la cual otorgó derechos a las mujeres para votar y ser votadas, lo mismo que los varones en las elecciones municipales. Las mujeres votaron por primera vez en 1955, ya que ese derecho sólo se otorgaba a los hombres.

Actualmente las mujeres no sólo votan, sino que representan más de la mitad del cuerpo electoral. Cuando se trata de elegir al Presidente de la República, a los Senadores o Diputados, es muy común ver que las mujeres al igual que los hombres acuden a las casillas electorales a depositar su voto.

El Presidente Adolfo Ruíz Cortinez, en el año de 1953, promulgó la reforma al Artículo 34 Constitucional, otorgando la ciudadanía mexicana tanto a las mujeres como a los hombres.

En el año de 1960 el Presidente Adolfo López Mateos, promulgó la reforma al Artículo 123 Constitucional, en el que se adicionó el Apartado B, en el que se regulan las relaciones entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. En este apartado se confirmó el principio de que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo.

Asimismo, en el año de 1962, promulgó otras reformas al Artículo 123, en el Apartado A, Fracción II, se expresó que la jornada máxima de trabajo nocturno sería de siete horas, quedando prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y menores de 16 años, el trabajo nocturno industrial para unos y otros, el trabajo en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche de los menores de 16 años.

Por otra parte, en el año de 1969, el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, promulgó la reforma al Artículo 30 Constitucional, en su Fracción II, en la que expresa: son mexicanos por nacimiento los que nazcan en el extranjero de padres, de padre mexicano y de madre extranjera, o de madre mexicana y de padre desconocido; es decir tanto el hombre como la mujer podían transmitir la nacionalidad mexicana a sus ascendientes que nacieran en el extranjero.

Se reformó el Artículo 34 Constitucional en el año de 1969, donde se estipuló como mayoría de edad los dieciocho años, tanto para los hombres como para las mujeres.

En el año de 1974, se reformó el Artículo 4o. Constitucional, el cual en la primera parte del primer párrafo expresa: "El varón y la mujer son iguales ante la Ley". (14)

(14) GASTELUM GAXIOLA, Ma. de los Angeles. Agenda de Derechos y Obligaciones de la Mujer, CONAPO, México, 1987, p. 28.

En este Artículo es donde se dá la igualdad jurídica tanto para los hombres como para las mujeres.

También se reformó el Artículo 30, en su apartado B, fracción II, el cual concede a la mujer mexicana transmitir su nacionalidad en caso de matrimonio, al cónyuge extranjero. Anteriormente sólo se le concedía al varón transmitir su nacionalidad a la extranjera. Este Artículo señala son mexicanos por naturalización: "La mujer o el varón extranjeros que contraigan matrimonio con varón o mujer mexicanos y tengan o establezcan su domicilio dentro del territorio nacional".

También fue reformado el Artículo 123, con el fin de lograr la igualdad del varón y la mujer; se excluyeron las prerrogativas que tiene la mujer, con excepción de los derechos de que goza por la maternidad y les concedió el disfrute de asistencia médico-obstétrica, de medicina, de ayuda de lactancia, y del servicio de guarderías infantiles.

1.6.2. ANTECEDENTES REGLAMENTARIOS.

El Código Civil de 1870 expresaba en su artículo primero: "La Ley Civil es igual para todos, sin distinción de personas ni de sexos, más que en los casos especialmente declarados". Asimismo, en el Artículo 201

de este precepto se establecía que "el marido debe proteger a la mujer, ésta debe obedecer a aquél, así en lo doméstico, como en la educación de los hijos; y en la administración de los bienes".

Aunque en esta Ley se da la igualdad jurídica, tanto para los hombres como para las mujeres, también se manifiesta que la mujer debe de someterse a la potestad del hombre.

En abril de 1876 el Congreso General de Obreros que se reunió en la Ciudad de México lanzó un manifiesto dirigido a las asociaciones de artesanos, convocando para una asamblea general de artesanos y proponiendo entre otras medidas, mejorar hasta donde sea posible la condición de la mujer obrera.

La diputación jalisciense presentó a la Cámara de Diputados un Proyecto de Ley sobre descanso dominical, el 5 de abril de 1913, y en su artículo primero prohibía el trabajo en domingo para las mujeres y los menores de 18 años.

Los decretos 1830, 1809, y 28, del 21 de junio, 2 de julio y 12 de octubre de 1914, respectivamente, prohibieron el trabajo de los menores y las mujeres en día domingo en el Estado de México.

José T. Mier expidió un decreto sobre trabajo femenino, publicado en el período oficial del Estado de Jalisco el 20 de junio de 1914, en su artículo primero disponía: "En las tiendas sean las que fueren y en sus dependencias donde se manipulan u ofrecen al público mercancías y otros objetos con intervención de un personal femenino, habrá tantos asientos cuantas mujeres que trabajen en esa tienda. Estos asientos podrán usarlos las empleadas, no habiendo trabajo".(15)

La Ley del Trabajo de Salvador Alvarado publicada el 15 de diciembre de 1915 en su Capítulo V reguló el trabajo de las mujeres y de los niños y así lo estableció en sus artículos:

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

Artículo 75. Los niños menores de quince años y las niñas menores de 18 años no deben trabajar de noche ni en trabajos que puedan dañar su salud o su moralidad.

Artículo 76. La condición de trabajo nocturno contenido en el artículo anterior, no comprende a las mujeres mayores de edad que se ocupan en el servicio

(15) MEJIA ZUÑIGA, José. La Revolución Mexicana, Tercera Edición, Tizoc, México, 1973, p. 18.

domestico, en el cuidado de enfermos, o en empresas de espectáculos públicos.

Artículo 77. Los niños menores de quince años y niñas menores de 18 no podrán trabajar en la manufactura de productos nocivos a la salud, o en lugares de peligro.

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

Artículo 80. En los establecimientos en donde haya mujeres empleadas debe haber una pieza especial en estado de perfecta higiene en donde las mujeres empleadas puedan amamantar a sus hijos quince minutos cada dos horas sin computar este tiempo en el destinado al descanso".(16)

Esta Ley de Salvador Alvarado en la exposición de motivos hablaba de que el desarrollo de la industria moderna y el ensanchamiento de la producción había hecho más intensa la actividad y se había requerido del concurso de las mujeres y de los niños que si bien sufrían perjuicios en su salud, su utilización correspondía a exigencias de la misma industria contemporánea y del exceso de labores del campo y que ya que el Estado no podía evitar las necesidades que obligaban a participar en el trabajo a

(16) Ibidem, p. 83-85.

las mujeres y a los niños debía proceder a garantizarlas con disposiciones protectoras.

En el Proyecto de la Ley Reguladora del contrato de trabajo de Zubarán Capmany del 12 de abril de 1915 en el Artículo 32 prohibió la admisión al trabajo a las mujeres durante quince días siguientes al parto y que las mujeres disfrutarían de media hora en la mañana y media en la tarde, durante el período de lactancia, para amamantar a sus hijos, así como que la mujer mayor de dieciocho años tenía capacidad plena para contratar en materia de trabajo.

La Ley del Trabajo de Espinosa Mireles del 27 de octubre de 1916, en su artículo décimo prohíbe el trabajo nocturno para las mujeres de cualquier edad y el artículo 32 prohíbe el trabajo a las mujeres durante los 40 días siguientes a su alumbramiento.

A fines del siglo pasado y principios del actual el desarrollo industrial originó la utilización de las mujeres y los niños, llegando a abusos por parte de los patrones que adoptaron la práctica de substituir hombres por mujeres y niños, esto originó la miseria del trabajador, que para poder emplearse tuvo que aceptar salarios inferiores que el hombre, concurrían ambos sexos en el proceso productivo pero en situaciones desventajosas, competitivamente el

trabajo de la mujer resultaba menos costoso que el masculino.

En materia del Trabajo nacieron otras reformas en pro de la igualdad jurídica de la mujer. Se hicieron reformas necesarias a la Ley debido al desarrollo económico e industrial del País.

"Las disposiciones en materia del trabajo resultaban inoperantes porque la realidad social no se regulaba por ellas, la mujer ejecutaba trabajo extraordinario y nocturno al margen de la Legislación Laboral que la colocaba en una situación desventajosa en relación con el trabajo del hombre; en igual de circunstancias se prefería a éste y no a la mujer, porque la tutela que la Ley le daba encarecía la mano de obra femenina, restándole oportunidades. Ante su manifiesta necesidad tenía que aceptar condiciones no sólo inferiores a las que para ella establecía la Ley, sino aún inferiores a las del hombre".(17)

Estas reformas se hacían imprescindibles debido a la gran desigualdad que existía, y que situaba a la mujer en gran desventaja con el hombre ya que ésta realizaba el trabajo nocturno y el extraordinario en condiciones inferiores a las que marcaba la Ley Laboral.

(17) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Sexta Edición, Porrúa, México, 1980, p. 39.

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

En el Capítulo IV del presente trabajo analizaremos la Ley Federal del Trabajo de 1931, no obstante, es conveniente señalar que la Ley antes referida prohibió que la mujer laborará tiempo extraordinario. Sin embargo, pensamos que ni aún en la época en que se expidió la Ley, con la prohibición contenida se evitó que lo prestara y además dió origen a abusos por parte del patrón, tanto en la utilización como en el pago.

En esta Ley también se hace referencia a las labores peligrosas o insalubres, pero no fue una prohibición absoluta, ya que se permitía la ejecución de las mismas cuando se hubieren tomado las medidas e instalado los aparatos necesarios para su debida protección, haciendo la Ley una enumeración muy amplia de las labores que quedaban comprendidas como peligrosas o insalubres.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 fue reformada por el decreto del 29 de diciembre de 1962, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de ese mismo mes y año, siendo Presidente de la República el Licenciado Adolfo

López Mateos. Estas reformas de 1962 son las que inician el cambio de ideas en cuanto al trabajo del hombre y la mujer, lo hace moderadamente, pero advierte la necesidad de igualar las condiciones de ambos.

En esta Ley se establecieron los trabajos para cuya realización quedaba prohibido utilizar mujeres, asimismo cuáles son las labores peligrosas y cuáles las insalubres, así como los casos en que se le permitió a la mujer desempeñar labores peligrosas o insalubres.

También se estipuló que las mujeres no prestarán servicio extraordinario y se otorgó protección a la madre trabajadora en concordancia con el Artículo 123 Constitucional.

La Nueva Ley Federal del Trabajo del año de 1970 fue reformada en el título correspondiente al Trabajo de las Mujeres y de los Menores en virtud del artículo tercero del Decreto del 27 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial el 31 del mismo mes y año.

El enunciado del Título Quinto fue modificado, decía Trabajo de las Mujeres y los Menores, se cambió a Trabajo de las Mujeres, adicionándose en la Ley el Título Quinto Bis, con el enunciado del Trabajo de los Menores.

Posteriormente en el Capítulo IV se analizarán las diferentes reformas que sufrió la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Debe recalcar que en el instante en que aparecen las primeras disposiciones protectoras del trabajo femenino, surgió la idea de crear órganos especiales encargados del cumplimiento de la Ley. Así, por ejemplo, en febrero de 1936 nació la Comisión Investigadora de la Situación de la Mujer que tenía como finalidad concreta investigar las condiciones reales del trabajo femenino y de fijar el salario remunerador de la mujer en las diversas regiones industriales del País, precisando las diferencias reales del salario pagado al hombre y a la mujer por igual trabajo.

En las regiones industriales en que hubiera razón suficiente que justificara la desigualdad de salario en relación a igual trabajo, se debía estudiar y proponer la intervención del entonces Departamento del Trabajo para modificar esas condiciones y estudiar la posibilidad de sugerir las medidas para mejorar el trabajo femenino, hasta equipararlo con el masculino; atender la condición social de la mujer obrera, como madre y como jefe de familia, y ayudar a resolver los problemas que su condición económico-social planteaba a la industria. Se propuso también

estudiar medidas de seguridad e higiene para proteger el trabajo de las mujeres en las fábricas y talleres.

De esta manera, el Estado fue incrementando los medios de la composición burocrática, con el fin de confirmar las tentativas de orientación y protección que exigían las relaciones contractuales de las mujeres, procurando la formación de inspectores con cualidades psicológicas y de vocación para desempeñar tareas sociales y educativas, recurriéndose para ello, principalmente, a las trabajadoras sociales, quienes debían colaborar en la educación social de las trabajadoras, instruyéndolas sobre los derechos y obligaciones que derivan de la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, procurando siempre su bienestar y la relación armónica del patrón con la trabajadora.

Con el curso de los años, las autoridades locales y federales han incrementado sus funciones para mantenerlas acordes con la mística social de nuestra Legislación Laboral y procurando establecer políticas de enlace con dependencias afines, para servir con mayor provecho los intereses de la mujer trabajadora, fundándose en el principio de dignidad de la misma.

CAPITULO II

FACTORES CONDICIONANTES DEL TRABAJO DE LA MUJER

La posición de la mujer en la sociedad, generalmente bajo la tutela del hombre, dificulta su movilidad social y dedicación a una actividad libremente elegida.

El hombre y la mujer son, a pesar del sexo, seres perfectamente iguales, en cuanto a la dignidad, valor moral, representación humana y en cuanto a las disposiciones posibles de sus aptitudes personales, por lo que deben estar sometidos a un régimen jurídico idéntico, con iguales derechos, a un mismo trato educativo e iguales condiciones.

2.1. ESCOLARIDAD.

Es de gran importancia para la concesión de derechos de la mujer su acceso a la educación en sus diferentes grados, ya que existe una relación directa entre el nivel de escolaridad y la participación de la mujer en el empleo.

En México no existe discriminación tanto para hombres como para mujeres para que tengan acceso a los organismos que cumplen con las actividades de educación.

D'Aguano nos dice que "el cultivo y mejoramiento de la educación femenina tiene, además, una gran trascendencia familiar. Para que el matrimonio sea una completa fusión de las almas y la mujer la consejera del marido, precisa conceder a ésta, además de aquellos conocimientos que se requieren para el buen desempeño de las funciones domésticas, cierta cultura general más sólida que la que se le suministraba hasta ahora. Para que la mujer sea la compañera del hombre y no su sierva; para que el nudo esté formado por el común ideal de completarse recíprocamente y ninguno de los cónyuges trate de colocarse sobre el otro, por hallarse convencido de la equivalencia de sus respectivas funciones, es preciso que se dé a los jóvenes una instrucción y una educación adecuadas".(18)

La educación es un factor de gran importancia para la mujer, ya que con ello tiene más posibilidades de participar en la vida económica, así como de ser tratada en igualdad de circunstancias que el hombre.

Existen estadísticas que demuestran que hay más mujeres analfabetas que hombres, así como la proporción de mujeres que participan en el sistema educativo disminuye a medida que se avanza en los niveles de enseñanza.

(18) Cit. en La Génesis y la Evolución del Derecho Civil, Segunda Edición, La España Moderna, España, 1989, p. 49.

En la instrucción primaria terminada, la proporción entre sexos va del 52% para los hombres y el 48% para las mujeres.

En el nivel de educación media que comprende ciclos de secundaria, vocacional y normal, la participación femenina disminuye al 39.6%. En el nivel de educación superior observamos que la participación se abate hasta el 45% en este último nivel las estudiantes se ubican principalmente en las carreras de humanidades, como son: Arqueología, Lenguas, Letras, Filosofía, Biblioteconomía, Derecho, Sociología, Ciencias de la Comunicación y Medicina. (19)

El nivel de instrucción de la mujer es tal vez uno de los factores que más peso ejerce en su decisión de participar en la actividad económica, ya que de él depende la oportunidad de ocupación y, por tanto, de remuneración que pueda lograr en el mercado de trabajo.

Tanto en México como en otros Países, entre más elevado sea el nivel de instrucción de la mujer, mayor es su inclinación a participar en la actividad económica. Es decir, se reconoce la importancia prioritaria de la educación y de la capacitación para lograr no solamente las metas de crecimiento económico sino las del desarrollo social del País.

(19) Cfr. Instituto Nacional de Geografía e Informática, Ob. Cit. p. 32.

Durante muchos años, se ejercía una distinción en las instituciones de educación primaria y secundaria al existir dos tipos de planteles: unos destinados exclusivamente para niños y otros para niñas. Esta separación de sexos significa o se interpreta claramente como la aceptación tácita de diferencias entre hombres y mujeres que condicionan, en gran medida, las actividades sociales. Al salir de las escuelas, separadas por sexos, tanto los hombres como las mujeres mostraban una disposición a distanciarse cada vez más de la posibilidad de participar conjuntamente en tareas sociales importantes. Posteriormente se dió una mayor aptitud de ambos sexos para la integración en tareas comunes.

El sistema educativo se ha ampliado en todos sus niveles de educación de toda la población. Al ampliarse se ha procurado dar cabida por igual a hombres y a mujeres. Sin embargo, la participación de la mujer ha sido menor, en forma global, pese a que no existen restricciones de carácter legal que limiten su participación en los sistemas de capacitación y educación.

"En la perspectiva actual, en que todos los modelos de sociedades existentes ameritan ser cuestionados, la participación de la mujer implica mucho más que su inserción pasiva al statu quo, del cual forman parte tanto

la problemática que la afecta específicamente como aquel que atañe a la población en su conjunto".(20)

En México, la participación de la mujer, es y ha sido siempre menor que la del hombre. En todos los grupos de edad, la proporción de las mujeres sin ninguna instrucción es mayor que la de los hombres, aún cuando la ampliación del sistema educativo ha permitido iniciar ya una creciente incorporación femenina.

En los últimos años, se aprecia, en el nivel preparatoria y vocacional, un aumento del porcentaje de mujeres que cursan alguna carrera a nivel profesional y de postgrado.

El interés de las mujeres por la formación profesional práctica es mucho mayor que el de los hombres. Mientras los varones se capacitan en actividades de carácter técnico o continúan en el sistema educativo superior, las escuelas de comercio, de contabilidad, en las que además se cursan carreras de corte y confección, secretarías o taquimecanógrafas, se han convertido casi totalmente para las mujeres.

La participación de la mujer, en la vida activa, suele considerarse transitoria o complementaria del ingreso familiar. Esto ha conducido a que se le margine tanto de

(20) Cit. en La Mujer y el Trabajo en México, (Antología), Cuadernos Laborales, México, 1986, p. 80.

la capacitación, como del trabajo. Si se trata de una mujer joven los empresarios piensan muchas veces: para qué entrenarla, para qué darle mayores responsabilidades si después se casará y habrá que entrenar a otra persona. En esas condiciones se prefiere dar ocupación a los hombres, pues al entrenárseles se quedarán en la empresa. En cambio, la mujer se irá. Este hecho, muy frecuente, ha impedido la capacitación permanente dentro del trabajo de la mujer, porque se considera también un elemento complementario, transitorio.

La forma en que la mujer participa en el sistema educativo y de capacitación ha condicionado su desventajosa situación ocupacional: su escasa calificación la obliga a participar principalmente en actividades poco productivas y mal remuneradas. Esta es la situación característica de las áreas urbanas, es decir, de las ciudades, ya que en el sector rural, la discriminación de la mujer ha sido mayor.

Los programas de desarrollo, en general, y de capacitación, en particular dirigidos al campo, están orientados al sector masculino de la población. Sin embargo, la mujer no se limita a emplearse, sino que busca un empleo realmente satisfactorio, desde el punto de vista de su realización personal como de la remuneración y nivel de funciones.

El Artículo 26 de la Declaración de los Derechos Humanos precisa el derecho de toda persona a la educación y prohíbe cualquier discriminación basada en el sexo.

En 1948, el Consejo Económico y Social hizo un llamado a los estados miembros con el fin de que se concedieran a la mujer los mismos derechos educacionales que al hombre y asegurar que se le ofrecerían genuinas oportunidades educacionales sin importar su nacionalidad, raza o religión.

En 1970, la Asamblea General enlistó una serie de objetivos a alcanzar en lo que llamaron la Segunda Década de Desarrollo de las Naciones Unidas:

a) Eliminación progresiva del analfabetismo asegurando la igualdad entre los sexos, especialmente entre la joven generación.

b) Igual acceso, para niñas y niños, a la educación primaria y secundaria, así como a las instituciones educacionales de todo tipo, incluyendo universidades, escuelas vocacionales, técnicas y profesionales.

c) Establecimiento del mismo tipo de exámenes para los niños y niñas, igual cuerpo de maestros e igual calidad

de equipo escolar y, también iguales oportunidades para recibir becas o estímulos.

El Artículo 30. De nuestra Carta Magna establece que todo individuo tiene derecho a recibir educación, así como la educación primaria y secundaria son obligatorias.

2.2. ESTADO CIVIL.

Pothier señala que "el matrimonio, al establecer entre marido y mujer una sociedad cuyo jefe es el marido, confiere a éste en calidad de tal un derecho de potestad sobre la persona de la mujer, el cual se extiende asimismo sobre sus bienes... Por derecho natural el poder del marido sobre la persona de su mujer consiste en el derecho a exigirle sobre los deberes de sumisión que a un superior son debidos".(21)

En la antigüedad el matrimonio implicaba que la mujer pasaba del control y protección del padre a los del marido. Se consideraba al matrimonio como un contrato que eventualmente tenía el amor como fundamento. Esta situación revestía características civiles y religiosas.

"Durante el matrimonio la mujer debía dedicarse a guisar, a tejer y esperar la bendición de la maternidad. La esterilidad la aterraba, pues no sólo era un estigma que

(21) Cit. en Tratado sobre la Potestad del Marido sobre la Persona y Bienes de la Mujer, Tr. Noguera y Carlos, Segunda Edición, España, 1846, p. 255.

la señala socialmente, ya que su papel en la familia era el de producir hijos, los guerreros que la comunidad necesitaba para cumplir con su destino en esa mística guerra. La esterilidad era causa de divorcio".(22)

Se consideraba como fundamento de la casa al hombre y a la mujer: el hombre para que trabajara y llevara el sustento y la mujer para que lo administrara con economía. Así, la mujer debía contentarse con la hacienda que heredara de sus padres y con la labranza y fruto de ello y jamás endeudarse y meterse en asuntos de negocios, ya que éstas eran funciones privativas de los hombres.

Cuando las relaciones matrimoniales eran insostenibles por los malos tratos a la mujer, ésta apelaba al divorcio o separación. El divorcio consistía únicamente en una separación física sin llegar a romper el vínculo matrimonial y sin opción de nuevas nupcias. Las principales causas que movían a una mujer a promover dicho trámite eran vicios, homosexualidad, vagancia, falta de religiosidad, enfermedades venéreas o contagiosas y celos por parte de su cónyuge.

El estado civil es un factor demográfico importante que afecta directamente la posibilidad de que la mujer trabaje. Así, podemos señalar que la mujer que no enfrenta una necesidad de complementar el ingreso familiar, abandona

(22) LOPEZ ESCOBAR, Guadalupe. La Mujer en la Epoca Prehispanica, su importancia Social y Económica, Tercera Edición, U.N.A.M., México, 1990, p. 48.

el mercado de trabajo, lo anterior no ocurre en el caso de las mujeres separadas o divorciadas, que muchas veces adoptan el papel de jefes de familia y conforman mayores tasas de participación en el empleo remunerado.

Por lo que respecta a las solteras, su mayor tasa de participación es de los veinte a los veintinueve años y a los treinta disminuye, presentando un leve aumento alrededor de los cuarenta que bien puede atribuirse al ciclo de la vida familiar.

El carácter de transitoriedad del trabajo femenino, constituye un impedimento permanente vigente, para su superación profesional y un elemento que coloca a la mujer en un nivel inferior dentro de la escala ocupacional.

2.3. FECUNDIDAD.

Existe una incompatibilidad entre el rol de madre y trabajadora. La madre cuida la integridad propia y la de su pequeño durante el embarazo y parto, amamanta y vigila el desarrollo de sus hijos, sin embargo; hay un gran número de casos en que el trabajo femenino responde a la necesidad imperiosa de ayudar a la manutención de la prole.

A mayor número de hijos, menor es la posibilidad que tiene la mujer de salir de casa a trabajar, por lo que la

mujer realiza trabajos en su casa y propicia que la explotación de su labor sea aún más.

El alto índice de fecundidad no sólo limita y dificulta seriamente la incorporación femenina a la fuerza de trabajo, sino que además frustra el desarrollo profesional de la mujer casada.

Desde la primera división del trabajo hasta nuestros días se ha definido a la mujer no por su condición de individuo integral, sino por su condición reproductora, desprendiéndose de ésta sus actividades principales: el ser objeto sexual del hombre y el cuidado de la casa y los niños. Y considerándose estas dos últimas como económicamente improductivas, secundarias o de simple apoyo al proceso de producción, dominio reservado al hombre, por lo que se ha caracterizado a la mujer en sí misma como un ser biológico y psicológicamente inferior.

Las mujeres se ven expuestas a problemas de salud agregados por causa de su situación socioeconómica generalmente menos favorable que la de los hombres y por causa del mayor desgaste físico. La situación resultante es particularmente grave en familias pobres de zonas rurales, en las que la actividad física impuesta a las mujeres por las condiciones de organización del trabajo doméstico y el trabajo agrícola, es excesiva y debilitante.

En ciertas culturas, los padres no solamente se ocupan menos de las niñas, de su alimentación y su salud, sino que tienden a ocuparse más por la educación de sus hijos varones, como se refleja siempre en los índices comparativamente más bajos de analfabetismo en las mujeres.

Lo mismo en la adolescencia que en la edad reproductiva, las mujeres están más expuestas que los hombres a muchos trastornos nutricionales, como el raquitismo, la anemia y las secuelas bioquímicas y clínicas de las deficiencias de vitamina A y del complejo vitamínico B. La ignorancia y las supersticiones tienen menos peso como factores de malnutrición general, pero pueden dar lugar a deficiencias específicas incluso en comunidades prósperas, pero en estas últimas es más frecuente que las mujeres reciban asistencia médica durante el embarazo y que las deficiencias observadas puedan remediarse con medidas de alimentación suplementaria y de educación para la salud.(23)

La mujer trabaja, básicamente en zonas de oficinas, talleres de costura, consultorios médicos, servicios de limpieza y aulas para la educación, algunas actividades son registradas por el sistema estadístico del Instituto Mexicano del Seguro Social, y de ello se desprende que la

(23) Cfr. GALEANA, Patricia. Ob. Cit. p. 61.

mujer trabajadora se accidenta y enferma menos que el varón.

CAPITULO III

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA MUJER TRABAJADORA

En México se ha logrado la equiparación jurídica entre los sexos, por lo que desde el punto de vista legal existe una situación relativamente satisfactoria para la mujer en los aspectos fundamentales de los seis principales campos de sus derechos; a saber: Civil, Laboral, Económico, Social, Educativo y Político. En relación con la materia laboral, la Legislación Mexicana correspondiente cubre los dos aspectos básicos para la mujer trabajadora: por una parte otorga principios igualitarios con el varón en su calidad de ser humano; y por la otra nos da principios diferenciales que en atención a su papel esencial de la procreación y otras características propias de su sexo, la protegen y auxilian en su doble papel de madre y de agente de la actividad económica.

En otros países aunque las normas jurídicas restringían la capacidad de la mujer, tanto en el campo civil, en el político, en el laboral, en el acceso a los cargos públicos, en el ejercicio de determinadas profesiones, etcétera, han sido modificadas, aún subsisten prejuicios y discriminaciones sociales contra las mujeres por causa de la supervivencia de viejas tradiciones y

costumbres, por virtud del complejo de superioridad masculina, al que muchos hombres no quieren renunciar.

El maestro Alberto Trueba Urbina non dice: "La justa paridad de sexos en cuanto a derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, no impide que el legislador establezca protección especial para las mujeres cuyo propósito no es discriminatorio, sino biológico y social en función de la conservación del hogar".(24)

Consideramos que en la actualidad la mujer desempeña, con absoluta capacidad, los más diversos trabajos, y en esas condiciones es de justicia la paridad de los sexos en cuanto a derechos y obligaciones en el derecho del trabajo y se justifican las medidas tutelares de nuestra legislación en cuanto a la mujer solamente en lo que tiende a la protección de la maternidad, pero no como situación discriminatoria como pretenden hacerlo los patrones al valerse de este estado de la mujer para negarles el trabajo, aburrirlas en el mismo pagándoles poco salario, acosándolas hasta el grado de obligarlas a renunciar, y si no lo logran las despiden injustificadamente; en algunas ocasiones las indemnizan con sus tres meses de salario, con la única finalidad de no dar cumplimiento a las modalidades que establece el Artículo 165 de la Ley Federal del Trabajo, como son los descansos de seis semanas anteriores y seis semanas

(24) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Porrúa, México, 1972, p. 260.

posteriores al parto, los descansos por lactancia, así como el pago de los mismos, lo que sucede cuando el patrón no tiene asegurada a su trabajadora.

3.1. LA MUJER COMO SUJETO DE DERECHO LABORAL.

El trabajo femenino por mucho tiempo estuvo sujeto a discriminación, determinada por diversos factores, bastando mencionar tan sólo dos de ellos: el sexo y el estado civil.

Las precarias instalaciones fabriles y el ritmo de labor impuesto a ellas, significó no solo someter a la mujer a deficientes condiciones de trabajo, sino a graves peligros de salud y dificultades de familia. Surgía además la competencia de trabajo evidente entre el hombre y la mujer, y en la opción, éstas desplazaban a aquéllos, percibiendo salarios muy inferiores con relación a las sumas que los empresarios tenían que pagar a los trabajadores del sexo masculino.

Todo ello originó que en la primera mitad del siglo pasado, se diera una reacción individual y colectiva, tendiente a proteger a la mujer que trabaja.

En las especialidades de los oficio, existió una marcada diferencia, según se tratara de uno u otro sexo,

pudiendo concluirse que la división del trabajo por sexo, se presentó como un fenómeno universal en la vida social. Así, a través de la historia, a la mujer se le consideró siempre ligada a labores entendidas como propias del hogar, variando entre la simple recolección de frutos, la fabricación de vestidos, la atención de los niños y los ancianos, asear, tejer y coser.

Con la formación de las ciudades, las necesidades fueron creciendo, la mujer pasó a ocupar puestos que en otro tiempo se consideraban propios del hombre y su mano de obra se hizo presente en los molinos, panaderías, sastrerías y talleres de confección de vestidos.

Como ya se mencionó en el Capítulo I, se dió la igualdad jurídica laboral con el hombre, eliminando discriminaciones que particularmente se advertían en materia remuneratoria. Quedaba así en relación a ello solamente la estricta protección a la maternidad, que no se consideraba discriminatoria, sino necesaria por razones eugenésicas y sociales, amparadas más por la seguridad social, que por el derecho del trabajo, donde se advierte que la protección de la familia se realiza sin distinción de sexos, referido a los trabajadores que tienen cargos de ese carácter.

En la sociedad moderna, la mujer no es solamente la base de la familia, sino que interviene decisivamente con su trabajo en el desarrollo económico del País y ha logrado ubicarse como un importante factor en la industria, que aprovecha su habilidad manual y fácil adaptación en un sinnúmero de ocupaciones.

La mujer trabajadora, sin embargo, no se ha desvinculado del importante papel que desempeña en el hogar, y en muchos casos es el sustento económico de la familia, por lo que tiene que afrontar mayores dificultades que el hombre para trabajar, por la obligatoria alternancia de sus deberes como madre o esposa y sus quehaceres domésticos, con los que le impone la Ley como trabajadora.

La Ley Federal del Trabajo señala que las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, y previene también que en relación al trabajo femenino existen las modalidades que se consignan en la misma con el propósito fundamental de la protección a la maternidad. Asimismo, se prohíben los trabajos que pongan en peligro la salud de la mujer o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de la lactancia, sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos. Así como no deben trabajar en labores insalubres o peligrosas, ni en trabajo nocturno industrial o en establecimiento comerciales o de servicio

después de las diez de la noche, ni tampoco horas extras, siempre que se ponga en peligro la salud de la madre o del producto de la concepción.

También señala que las madres trabajadoras tendrán derecho a descanso de seis semanas antes y seis semanas después del parto. Durante el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico.

3.2. PANORAMA ACTUAL.

Actualmente hay muchas sociedades tradicionales que siguen considerando que las funciones propias de la mujer requieren que dedique todo su tiempo al hogar, aceptando tan sólo que trabaje cuando existan razones de índole económica u otras causas, como viudez, divorcio, etcétera, que la conviertan en sostén de la familia. El rechazo social al trabajo fuera del hogar se origina en la creencia de que los hijos quedan descuidados o bien que la esposa es insustituible en sus funciones de vigilancia doméstica y educación de los hijos. El panorama se modifica cuando la colectividad asume parte de estas cargas y ayuda a la trabajadora, estableciendo guarderías infantiles, jardines de niños, alimentación complementaria en la escuela, etcétera.

El trabajo de la mujer actualmente es visto como un fenómeno serio, de proyección general que merece la preocupación de todos los miembros del cuerpo social. La Legislación Laboral y otras que son aplicables a los quehaceres de la mujer fuera del hogar, han dado el viraje necesario para ponerse acorde con las circunstancias reales y puede afirmarse sin temor, que en México no se establecen diferencias injustas entre un sexo y otro a la luz del derecho, quien equipara a las mujeres con los hombres en lo que concierne al trabajo y les da igual protección.

Los escasos recursos con que cuentan los que viven de un salario mínimo, se han visto tremendamente afectados por la carestía y es uno de los principales motivos por los que la esposa, la hermana o la hija se convierten en trabajadoras y tienen así la posibilidad de ayudar al gasto familiar.

Hay familias que dependen de la mujer para su sostenimiento económico y es ella la que debe sobrellevar esa responsabilidad, participando con mayor empuje en la actividad productiva del País, y cuando carece de instrucción, esto le hace más difícil su desempeño para contar con un empleo.

Las mujeres casadas que tienen hijos y un nivel escolar bajo o carecen de él y que necesitan trabajar se dedican a lavar y planchar ropa ajena. Aunque existen mujeres que sí cuentan con una preparación media o superior, son pocas las que han podido sobresalir, desempeñando su profesión.

Ya sea en un nivel o en otro la mujer que desempeña una actividad lícita que le permite tener los medios económicos para subsistir y que está aportando su esfuerzo de una manera directa en la economía del País, al ser trabajadora está amparada por la Ley Federal del Trabajo, en la cual encontramos la definición de Trabajador, aplicado tanto a hombres como a mujeres, en el Artículo 80. que a la letra dice:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

En México, el panorama general de las mujeres que trabajan en labores remuneradas puede decirse que es el siguiente:

a) Las Asalariadas, como sujetos de una relación o contrato de trabajo, que generalmente prestan sus servicios en empresas industriales, manufactureras o transformadoras de materias primas en productos elaborados, casas comerciales, etcétera.

b) Las No Asalariadas, que generalmente prestan un servicio temporal o transitorio, no sujeto a contrato o relación de trabajo y cuya remuneración se fija convencionalmente entre quien presta y recibe el servicio.

c) Las que laboran en la Administración Pública Local o Federal, actualmente identificadas como Servidores Públicos.

d) Aquellas que desarrollan trabajos intelectuales o profesionales, sujetas a contratos de prestación de servicios regidos por la Legislación Civil y no por la Ley Federal del Trabajo.

3.2.1. LAS ASALARIADAS.

Desaparecidos los aspectos discriminatorios que existían en relación al trabajo de la mujer, Constitucionalmente y reglamentariamente se han adoptado las medidas apropiadas, a fin de asegurar condiciones de

igualdad entre hombres y mujeres, garantizándoles los mismos derechos, en particular:

a) Derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.

b) Derecho a las mismas oportunidades de empleo y en la aplicación de los criterios de selección.

c) El Derecho a elegir libremente profesión y empleo; el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y condiciones de servicio.

d) El derecho a la formación profesional y la capacitación y el adiestramiento, así como la formación profesional superior.

e) Derecho a la igualdad de remuneración, incluyendo prestaciones y la igualdad de trabajo con respecto a la evolución de la calidad de trabajo.

f) El derecho a la seguridad social, en particular en los casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar y el derecho a vacaciones pagadas.

g) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en el trabajo y sobre todo, la salvaguarda de la función de reproducción.

h) La implantación de la licencia de maternidad con sueldo pagado y prestaciones sociales computables, sin pérdida del empleo, antigüedad o beneficios sociales.

i) La protección especial a la mujer durante el embarazo, sobre todo en aquellos trabajos que puedan resultar perjudiciales para ella o el producto.

j) La garantía a la mujer trabajadora de servicios apropiados en el embarazo, el parto y el período posterior al parto y la lactancia y a beneficiarse directamente de los programas de seguridad social.

Asimismo, se ha eliminado cualquier prohibición en relación a los contratos o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer.

En la actualidad se reconoce la igualdad del hombre y la mujer a elegir profesión y ocupación, así como la Ley Federal del Trabajo la protege.

Los programas de empleo, productividad, mejoramiento de los niveles de bienestar, justicia y fortalecimiento de las instituciones de trabajo, la capacitación y el adiestramiento, tienen entre sus objetivos fundamentales, incorporar plenamente a la mujer a la vida laboral activa, lo que es un avance de la mujer trabajadora en sus posibilidades de libertad y realización humana, lo que a su vez repercute en la sociedad, al incorporar a la misma nuevos recursos antes no aprovechados debidamente.

3.2.2. LAS NO ASALARIADAS.

Mención especial merece la situación de la mujer trabajadora no asalariada, considerándose como tal, a aquella que presta un servicio personal en forma accidental u ocasional mediante una retribución, sin que exista entre ella y quien requiere de sus servicios, la relación obrero patronal que regula la Ley Federal del Trabajo, por ejemplo: las vendedoras de billetes de lotería, de publicaciones y revistas atrasadas, fotógrafas, mecanógrafas y artistas de la vía pública, entre otras. Las actividades de este tipo de trabajadoras, cuando menos en el Distrito Federal, se encuentran reguladas por el Reglamento para los Trabajadores no Asalariados del Distrito Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de Mayo de 1975, el que no contiene ningún capítulo que dé protección especial a las trabajadoras de

que se viene hablando, salvo el que se refiere al servicio médico de que deberán disfrutar en forma gratuita en clínicas particulares de la Secretaría de Salud, siempre y cuando no se encuentren incorporadas al régimen de seguridad social, y el correspondiente al que tiene por objeto el establecimiento de centros de adiestramiento para capacitarlas en distintas áreas de actividad técnica a efecto de elevar su nivel de cultura y proporcionar su mejoramiento integral.

En el caso de la mayoría femenina capitalina, el bajo nivel de escolaridad y de calificación la obligan a acceder a labores de bajísima remuneración y a fomentar, entre otros recursos, el tanguismo, o a prestarse como medio para el desarrollo de la economía subterránea y el comercio informal, o bien a engresar, cuando se tiene alguna inclinación, la prostitución callejera.

3.2.3 LABORES EN LA ADMINISTRACION PUBLICA (SERVICIOS PUBLICOS).

Hablaremos brevemente de la mujer burócrata, la cual se encuentra comprendida en el Apartado B, del Artículo 123 Constitucional.

Dentro de la Administración Pública existe la categoría de trabajador de confianza, donde se encuentran

mujeres que han obtenido una preparación profesional y ésta le permite desempeñar funciones de confianza. Aunque el acceso a tales empleos sea de gran dificultad para las mujeres el conseguirlo, por lo que hace que el número de estas sea más reducido.

Estos obstáculos no le impiden a la mujer buscar caminos a los que sólo podían aspirar los varones: y es así como ésta va buscando esas formas de independencia personal, al poder demostrar que es igualmente capaz que el hombre.

3.2.4. LAS PROFESIONISTAS.

La educación es un factor de suma importancia para todos los aspectos importantes de la vida individual y social, pues si de una parte brinda posibilidades para la realización humana más plena, del otro tiene una íntima relación con las perspectivas ocupacionales, el monto de ingresos y las oportunidades de ascenso en la escala social y con la participación política.

El tener una profesión, a la mujer le brinda que tenga mayores oportunidades de incorporarse al mercado de trabajo, así como a tener una mejor remuneración por el mismo.

"...La mujer ofrece o no su fuerza de trabajo en el mercado, en función de factores tales como la edad, nivel de ingreso familiar, costumbres del grupo social a que pertenezca, estado civil, nivel y tipo de instrucción, fecundidad, etc., a estos factores deben de sumarse la cantidad y tipo de actividades que la mujer realiza, necesariamente, para el funcionamiento y desarrollo de la familia, es decir, los efectos de la distribución del tiempo que la mujer destina a la familia y del tiempo libre que puede ofrecer, en consecuencia, en el mercado de trabajo. Además, el nivel de instrucción es un factor básico en la decisión y posibilidades para que la mujer trabaje o no".(25)

Es de gran importancia el nivel de instrucción que tenga la mujer, a fin de que pueda ofrecer su fuerza de trabajo y éste sea bien remunerado.

Pensamos que es lamentable que las profesionistas femeninas en elecciones de carrera se orienten hacia las profesiones humanísticas y sociales, así como a las médico-asistenciales. Esto no tiene nada de criticable en la medida que responda a auténticas vocaciones, sin embargo es frecuente que en tales elecciones actúen factores socio-económicos y culturales limitantes que se traducen en desperdicios de talentos que podrían aplicarse con gran éxito en las zonas reservadas para los varones, en las que

(25) DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo, T. II, Novena Edición, Porrúa, 1992, p. 398.

figuran campos de trabajo de gran importancia para el desarrollo económico y con elevadas remuneraciones para quienes los ejercen.

Las áreas de preferencia femenina de estudios profesionales son las sociales, administrativas, educación, humanidades, salud, ciencias naturales y agropecuarias.

Consideramos que si la mujer cada día se prepara tendrá un mayor rendimiento en su trabajo y mejores oportunidades de progresar.

3.2.5. EL TRABAJO DOMESTICO.

El trabajo doméstico por lo general es prestado por la mujer, y éste se define como la prestación de servicios en actividades de aseo, asistencia y demás propias o inherentes al hogar de una persona o familia, exceptuando expresamente los que se prestan en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios y otros establecimiento análogos.

Las trabajadoras domésticas, por Ley, deben de disfrutar de resposos suficientes para tomar sus alimentos y descanso durante la noche y su retribución comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación,

prestaciones éstas que se estiman equivalentes al cincuenta por ciento del salario que se pague en efectivo.

Respecto a estas trabajadoras, los patrones están obligados, y por consiguiente se considera como derecho de la trabajadora, el que se le guarde consideración y no se le haga objeto de maltrato de palabra o de obra; el disfrute de un local cómodo e higiénico para dormir; una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren su vida y su salud; asimismo tiene derecho a que el patrón coopere a su instrucción general y, en caso de enfermedad que no sea proveniente de trabajo, a que se le pague el salario que le corresponda hasta por un mes y a la asistencia médica correspondiente, si la enfermedad no es crónica hasta su curación o hasta en tanto no se haga cargo de la trabajadora algún servicio asistencial. Si la enfermedad es crónica y la trabajadora ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, tendrá derecho a asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo de la trabajadora algún servicio de asistencia.

En caso de muerte, el patrón está obligado a sufragar los gastos del sepelio.

Aunque esto es lo que señala la Ley Federal del Trabajo, ésto no se aplica en la realidad, ya que las trabajadoras domésticas, en la mayoría de los casos son

maltratadas física y moralmente por sus patrones, y no les otorgan los derechos que la propia Ley estipula.

Entre las obligaciones de las trabajadoras domésticas, la Ley específicamente señala las siguientes: Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde presten sus servicios, consideración y respeto y poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa. Una modalidad en la terminación de este tipo de relaciones laborales, lo es que la misma se puede dar por terminada en cualquier tiempo siempre y cuando el patrón dé el aviso correspondiente con ocho días de anticipación.

3.3. LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA.

En la Ley Federal del Trabajo se atribuyen a los trabajadores derechos básicos, y en ella prevalece el principio de igualdad de derechos, independientemente de la raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, y actualmente a fin de no restar a la mujer oportunidades de empleo, ha reservado su protección exclusivamente en beneficio de la maternidad.

En los Contratos Colectivos y en los Contratos Ley, por regla general prevalece también el principio de

igualdad de derechos, esto es que no se protege a la mujer en razón de su sexo, sino que nadamás se le protege en cuanto a la procreación.

No existen organismos específicos que defiendan los derechos de la mujer trabajadora, sin embargo en la Comisión Nacional de Derechos Humanos, encontramos la protección de ésta hacia la mujer por violaciones a sus Derechos Humanos cometidos por autoridad administrativa.

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

a) Ser protegidas durante sus embarazos y en el ejercicio de su maternidad.

b) Ser atendidas por el personal de salud, en caso de enfermedad, de embarazo o de parto, con respeto y cuidado y de acuerdo con sus necesidades.

c) Exigir que sus derechos laborales no queden condicionados por la renuncia a la maternidad; es decir, que no se les niegue un trabajo que solicitan, ni se les despidan de uno que tienen porque están embarazadas.

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

e) Gozar, con la percepción de su salario íntegro de seis semanas de descanso anteriores y seis posteriores al parto a fin de reponerse y atender a los recién nacidos.

f) Recibir las prestaciones que otorguen a las madres las normas específicas y los contratos colectivos de trabajo.

Asimismo, la condición femenina no debe ser pretexto para negar a la mujer trabajos dignos, ni para darle un trato discriminatorio en materia laboral, por eso la mujer en materia laboral, tiene derecho a:

a) Ser respetadas en su trabajo, no ser objeto de acoso sexual y denunciar a quien les cause un perjuicio laboral por no responder afirmativamente a sus demandas sexuales.

b) Recibir un salario igual que los hombres por igual trabajo.

c) Obtener y conservar un empleo sin que ello se condicione a que renuncien al matrimonio.

Estos derechos están reconocidos por las Leyes Mexicanas y por los Tratados Internacionales que México ha ratificado y que deben cumplirse.

En nuestro País existen autoridades administrativas laborales encargadas de la función de asesorar y representar a los trabajadores, tanto a los hombres como a las mujeres, estas autoridades son la Procuraduría de la Defensa del Trabajo Federal o Local. La competencia dependerá en el primer caso de que se trate de las ramas industriales o de las empresas a que se refiere el Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, o de asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas, a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa, o a las obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo. En los casos no previstos por dicho artículo se da la competencia de las autoridades Locales.

3.3.1. LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJADOR.

Hablaremos brevemente de las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, ya que ésta se encarga de asesorar o representar a los trabajadores, ya sean hombres o mujeres, siempre que lo soliciten, ante

cualquier autoridad en las cuestiones que se relacionan con la aplicación de las normas de trabajo; interponer los recursos extraordinarios y ordinarios procedentes para la defensa del trabajador o sindicato y proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas. Los servicios que presta la Procuraduría de la Defensa del Trabajo son gratuitos y es en los reglamentos correspondientes en donde se determinan las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de este órgano de la administración pública del Trabajo.

La Procuraduría del Trabajo, no es un órgano que únicamente se encargue de asesorar y representar a la mujer trabajadora, sino que también lo hace con el hombre trabajador.

Al acudir una trabajadora a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, lo primero que se hace es tratar de identificar el problema, ya que no en todos los casos puede afirmarse que se trate propiamente de un conflicto de trabajo, entendido éste como una diferencia o la controversia entre la trabajadora y su patrón y que versa sobre una relación de trabajo presente o extinguida.

En la mayoría de los casos lo que la trabajadora requiere es asesoría y el proporcionársela significa

esclarecer su situación y de esta manera se evita que surja el conflicto, o se solucione el ya existente.

Sino se dirimen los conflictos, tanto en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, como en la Local, se acude a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea Federal o Local, para que se lleve a cabo el Juicio correspondiente.

3.4. OBLIGACIONES DE LA MUJER TRABAJADORA.

En cuanto a las obligaciones de la mujer trabajadora, no puede establecerse una específica diferencia en relación al trabajo del hombre; tales obligaciones están establecidas en el Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, y que a la letra dice:

"Son obligaciones de los trabajadores:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que las sean aplicables;

II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patronos; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen; así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa".

Este Artículo habla de las obligaciones de los trabajadores, y se aplica tanto a los hombres como a las mujeres, no señala en forma determinada que unos u otros tengan que realizarlas.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

3.5. SEGURIDAD SOCIAL DE LA MUJER TRABAJADORA.

La Seguridad Social en nuestra Nación, es uno de los grandes logros de la Revolución Mexicana.

La Seguridad Social como hoy la conocemos, como un sistema orgánico, como un instrumento de bienestar fundado en la solidaridad social, como parte de una política social que procura erradicar los males que aquejan a la humanidad es el producto de un proceso de desarrollo conceptual respecto de los métodos y fundamentos concebidos para luchar contra la adversidad que sólo comienza a dar frutos en este siglo.

En México existen actualmente diversos organismos e instituciones que buscan un mismo fin, proporcionar diversos beneficios de seguridad social a la población en general, tal es el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), por mencionar algunos de los existentes; por lo que respecta al primero, Gustavo Arte Cano nos menciona: "es un valioso fruto de gran concepto de justicia en el modo de estimar los problemas sociales y de necesidad cada vez más urgente de evitar dolorosas miserias y de saciar nobles y legítimos anhelos".(26)

(26) ARTE CANO, Gustavo. Los Seguros Sociales en México, Botas, México, 1944, p. 35.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, es una institución que se encarga de proteger el bienestar social de los trabajadores, tanto hombres como mujeres.

Existe igualdad de la mujer mexicana cuando esta goza de los mismos derechos y obligaciones que al hombre se le conceden. Al ser totalmente protegida la mujer, podemos hablar de que existe igualdad en ambos sexos.

El bienestar social de la mujer mexicana es igual en donde se encuentra enormemente protegida en todas sus necesidades, tanto de trabajo, familiar y social, siendo esto el resultado a las luchas de las trabajadoras por un mejor nivel de vida y un premio a su constancia y esfuerzo.

La mujer no es un ser aislado, vive en pareja, tiene hijos e intereses económicos, laborales, intelectuales y de integración a la comunidad, dentro de la que se desenvuelve, y es a su vez un ser productivo dentro de la sociedad, y por ende requiere de protección, que se ve plasmada en la Ley del Seguro Social.

La Ley del Seguro Social protege a la mujer como beneficiaria del asegurado, del pensionado, y a la trabajadora misma, como vemos en el Artículo 102, se

procuran servicios para la mujer durante el embarazo, alumbramiento y puerperio:

"En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las siguientes prestaciones:

I. Asistencia obstétrica.

II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia;

Y,

III. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico".

Cabe destacar que la prestación que señala la fracción III del citado artículo, sólo se otorga a la asegurada o trabajadora.

En el caso de que la madre sea trabajadora, percibirá un subsidio en dinero durante el embarazo y el puerperio igual al cien por ciento del salario promedio y su grupo de cotización, durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo, marcados en el Artículo 109 de la citada Ley, conforme a los lineamientos que la misma indica.

También tiene derecho al servicio de guarderías, que se dá a los hijos de aseguradas, durante la jornada de trabajo, como lo establece el Artículo 188 de la presente Ley y de lo cual hablaremos en el Capítulo IV.

Estos servicios de guarderías son proporcionados a los hijos de las trabajadoras aseguradas desde la edad de cuarenta y tres días y hasta que cumplen los cuatro años de edad.

Como esposa del asegurado o pensionado, la mujer se encuentra protegida en la Ley del Seguro Social, teniendo la calidad de beneficiaria, de acuerdo con el Artículo 92, fracciones III y IV:

"Quedan amparadas por este ramo del Seguro Social:

III.- La esposa del asegurado o, a falta de ésta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección.

Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de éste el concubino si reúne los requisitos del párrafo anterior;

IV. La esposa del pensionado en los términos de los incisos a) y b) de la Fracción II, a falta de esposa, la concubina si se reúnen los requisitos de la fracción III.

Del mismo derecho gozará el esposo de la pensionada o, a falta de éste el concubino si reúne los requisitos de la fracción III;"

Como vemos, la mencionada Ley estipula en que casos la mujer será beneficiaria y en cuales no; aún en aquellos en que la mujer no es esposa del asegurado, sino concubina.

CAPITULO IV

EL TRABAJO DE LA MUJER EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

A lo largo de muchos años las mujeres lucharon para que se declarara la igualdad de los sexos ante la Legislación del Trabajo.

El Maestro Mario de la Cueva, señala que la evolución de las normas de trabajo de las mujeres se ha realizado en cinco fechas básicas: "1917 año de la declaración de los derechos sociales, 1928 fecha de la promulgación del Código Civil Vigente, 1931 fecha en que se expidió la Ley Federal del Trabajo, 1962 año de la reforma a la ley de 1931, en las que se introducen por primera vez la declaración de que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos y obligaciones, 1970 año en que se promulga la Nueva Ley Federal del Trabajo; y a esto podemos agregar año de 1974 en que se establece la igualdad jurídica de la mujer, derogándose todas las disposiciones que reglamentaban protección o limitación a su actividad como sujeto de trabajo, subsistiendo la legislación proteccionista para la madre trabajadora".(27)

En materia del Trabajo, la Legislación Mexicana cubre dos aspectos básicos para la mujer asalariada:

(27) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 422.

por una parte, establece principios igualitarios con el hombre en su calidad de ser humano, y por la otra, principios diferenciales en atención a su papel esencial de la procreación, la protegen y la auxilian en su doble papel de madre y agente de la actividad económica.

Las normas protectoras del trabajo femenino, así como de la igualdad jurídica del hombre y la mujer, se encuentran reguladas en los artículos 4o. párrafo segundo, 5o. Y 123, apartados A y B, Constitucionales y en la Ley Federal del Trabajo. Estas disposiciones han sufrido diversas modificaciones, las cuales analizaremos más adelante.

La creciente participación de la mujer en el proceso económico, atrajo la conciencia de que la naturaleza humana es igual en el hombre como en la mujer y esta idea hace que en el Derecho Constitucional, en el Familiar y en el de Trabajo se entienda el reconocimiento de la igualdad de ambos sexos.

La autora María del Carmen Elu de Leñero clasifica a las mujeres trabajadoras en cuatro grandes grupos:

PRIMERO. Está constituido por la gran masa de mujeres que trabajan prácticamente sin ninguna instrucción, ya sea en el campo o en las ciudades, ofreciendo sus

servicios generalmente en tareas domésticas o similares. Su posibilidad de superación es sumamente limitada. Sin embargo, aún cuando sus niveles de trabajo sean bajos, existe gran demanda por ellos.

SEGUNDO. Es mucho menos numeroso que el de las primeras, está formado por la mujer que con niveles de escolaridad mínimo, trabaja como obrera o empleada no calificada. Su posibilidad de superioridad depende generalmente de las políticas de la fábrica o taller en que labora.

Consideramos que una de las circunstancias que constituyen un germen de discriminación es la exclusión de las mujeres de los programas de adiestramiento, que muchas empresas (unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios) montan permanentemente o esporádicamente para capacitar a su personal.

TERCERO. Lo conforman las mujeres que trabajan como empleadas, ya sea como secretarias, vendedoras, etcétera., tanto del comercio, de la industria y la banca.

CUARTO. Este último grupo lo constituyen las mujeres más preparadas. Su desenvolvimiento depende del tiempo y de la institución en que esté prestando sus servicios. (28)

 (28) Cfr. ELU DE LEÑERO, Ma. del Carmen. El Trabajo de la Mujer en México; Alternativas para el Cambio, Instituto Mexicano de Estudios Sociales, México, 1986, p.p. - 99-108.

Pensamos que es necesario promover un cambio de estructuras mentales para que la mujer acceda más ampliamente al sistema educativo, para que se capacite mejor para ingresar al mercado de trabajo, ya que la educación es un factor de suma importancia para todos los aspectos importantes de la vida individual y social, pues si de una parte brinda posibilidades para la realización humana más plena, del otro tiene una íntima relación con las perspectivas ocupacionales, el monto de ingresos y las oportunidades de ascenso en la escala social y con la participación política constante.

4.1. DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES.

a) ARTICULO 4o. CONSTITUCIONAL. Es uno de los preceptos que regula la igualdad jurídica del hombre, así como el trabajo de la mujer, cuyo texto original de 1917, a la letra dice:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los

derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Ley determinará en cada Estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deben llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo".

La iniciativa presentada al Congreso de la Unión, con fecha 18 de septiembre de 1917, expresó que se tenía que integrar a la mujer, tanto al proceso político de manera que participara 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 responsabilidades particulares que les competen.

El Congreso de la República elevó a rango constitucional la igualdad plena entre hombres y mujeres en base a un análisis cualitativo y cuantitativo de varias actividades, como la educación, la política, la productiva y el trabajo.

El texto original en la Constitución de 1917 se refiere a la libertad del trabajo. Este artículo fue reformado por decreto del Congreso, publicado en el Diario

Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974, por lo cual su contenido pasó a formar parte del Artículo 50. El objetivo de la reforma a este Artículo fue el de elevar a rango constitucional la igualdad el hombre y la mujer, así como establecer la libertad de la pareja para determinar el número y espaciamento de sus hijos.(29)

Actualmente el precepto antes señalado 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 espaciamento de sus hijos.

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud..."

La igualdad del varón y la mujer, como lo estipula el segundo párrafo del texto Constitucional, significa la posibilidad de cada uno de participar sobre bases jurídicas idénticas en la realización de decisiones necesarias en la vida familiar.

(29) TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. p. 132.

Independientemente de la igualdad jurídica del hombre y la mujer, aceptada y reconocida, se dispuso además, que toda persona tiene derecho a decidir, de manera libre, responsable e informada, sobre el número y espaciamiento de sus hijos.

b) ARTICULO 5o. CONSTITUCIONAL. Inicialmente la Constitución de 1917, en este artículo estipulaba la prohibición al trabajo no retribuido:

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa e indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncia temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".(30)

(30) Comisión Nacional de Derechos Humanos. Documentos y Testimonio de Veinte Siglos, Compilación, 1991, p. 43.

Este precepto señalaba la hipótesis de que nadie podía ser obligado a realizar trabajos personales sin que hubiera una legal y equitativa retribución, a excepción de aquellos casos en los que la autoridad judicial impone como pena.

Otro aspecto importante del Artículo en estudio es la prohibición en estricto sensu de celebrar contrato o convenio, cuando se tenga por objeto el monoscabo o pérdida de la libertad del hombre, por causas de trabajo, educación o de voto religioso.

Asimismo, tampoco se podrá celebrar pacto alguno en el que se contenga la renuncia parcial o definitiva de ejercer determinada profesión, industria o comercio.

Finalmente señala que el contrato de trabajo solo obliga a prestar el servicio en los términos y condiciones pactados. Dicho convenio no podrá exceder de un año en perjuicio del trabajador, la falta de cumplimiento del contrato, por parte de éste último, sólo lo obliga a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún momento pueda hacerse coacción sobre su persona.

Este artículo en comento (So. Constitucional) fue reformado por decreto del 27 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 del

misn. mes y año; inició su vigencia al día siguiente de su publicación, quedando redactado en los siguientes términos:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado el producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos ...

.... Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. ...

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto del

menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa..."

Los últimos tres párrafos del Artículo 50. Anterior, no fueron modificados.

Actualmente este numeral reconoce la igualdad del hombre y la mujer, ya que en 1917 se mencionaba en nuestra Carta Magna al hombre como trabajador y actualmente se cambió por la palabra "persona", refiriéndose tanto al hombre como a la mujer; contemplando también la libertad de trabajo, la cual se encontraba regulada por el Artículo 40. de la Constitucional.

c) ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL. En este artículo el Constituyente de 1917 fundó las bases para reconocer la igualdad de la mujer en lo laboral, toda vez que el citado precepto estableció el principio de que "a trabajo igual, corresponde salario igual sin distinción de sexos".

El trabajo de la mujer quedó reglamentado en las fracciones II, V, VII y XI del mencionado Artículo 123 que la letra establecía:

"El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir las leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir

las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros...

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más

de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos".

El Constituyente de 1917, consideró que era preciso limitar el trabajo de la mujer para conservar su vigor físico, a fin de que fuera apta para la maternidad y se pretendía defender a la familia, su moralidad y buenas costumbres, evitando que la mujer permaneciera fuera de su casa durante la noche; en consecuencia, se estableció la prohibición de las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche; asimismo, se prohibió a la mujer labores en jornada extraordinaria y se procuró la protección especial a las madres trabajadoras.

Se estableció que durante los tres meses anteriores al parto, las mujeres no desempeñarían trabajos físicos que exigirían esfuerzo material considerable; que en el mes siguiente al parto, disfrutarían de un descanso con pago de salario íntegro y el derecho a conservar su empleo y lo que hubiera adquirido por contrato, y que, en el período de lactancia tendría dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

En la fracción VII del citado artículo Constitucional, se pretendía el concepto igualitario del hombre y la mujer, al disponer que para trabajo igual debía de corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad. Esta fracción tenía como objetivo el evitar que en la concurrencia de hombres y mujeres en el trabajo se prefiera a las mujeres, por aceptar salario inferior en perjuicio de ellas mismas, propiciando su explotación y la del hombre trabajador.

Consideramos que el Legislador de 1917 no establecía diferencia en cuanto a capacidad o aptitud para el trabajo entre el hombre y la mujer, ya que por el contrario estableció igualdad, prueba de ello es la mencionada fracción VII, y si estableció limitación al trabajo de la mujer fue atendiendo a las funciones de la maternidad.

Por decreto del 27 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial el 31 del mismo mes y año, se modificaron las fracciones II, V, XI, XV, XXV y XXIX del Apartado "A", respecto del trabajo de la mujer, cuya redacción es la siguiente:

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

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

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

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 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 dieciséis años;

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y exijan un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren 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;

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias ... Los menores de de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XV. El patrón estará 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 a 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 éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y del producto de la concepción cuando se trata de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, 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 en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez,

de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminados a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados, y otros sectores sociales y sus familiares".

De la fracción II se suprimió a las mujeres, éstas ya pueden realizar labores insalubres o peligrosas, así como el trabajo nocturno industrial y cualquier otro después de las diez de la noche, siempre y cuando no sean menores de dieciséis años.

La fracción V, actualmente estipula que durante el embarazo las mujeres no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y un peligro para su salud en relación con la gestación, anteriormente se señalaba esta prohibición únicamente durante los tres meses anteriores al parto. Asimismo, el período de descanso se amplió a seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.

Se suprimió de la fracción XI la prohibición para la mujer de trabajar tiempo extraordinario; de acuerdo con las nuevas reformas puede laborarlo y se regula por la mencionada fracción, en igualdad de condiciones que el trabajo desarrollado por el hombre.

La fracción XV fue adicionada con la frase "y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas", extendiendo a ellas los beneficios protectores a que se refiere el artículo.

Se adicionó el último párrafo de la fracción XXV, siguiendo la idea orientadora de que debe existir igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer.

4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, los encontramos en: La Ley del 14 de enero de 1918 del Estado de Veracruz, la cual 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. Así como contenía las definiciones de las labores que se consideraban como insalubres y peligrosas, definiciones que retomó la Ley de 1931. Asimismo, los proyectos de Emilio Portes Gil de 1929 y de la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo de 1931, se decretaron diversas disposiciones relacionadas con la capacidad de la mujer, ya que por una parte se le otorgaba capacidad plena para celebrar el contrato de trabajo, percibir el salario y ejercer las acciones derivadas de la Ley, y por la otra

insistía en el ejercicio de esos derechos, como si no se le hubiesen otorgado, también se reglamenta el trabajo de la mujer en su papel de madre dándole una relevante importancia a esta función por considerar que "los intereses de la especie se anteponen sobre cualquier otra consideración egoísta o cualquier otro interés transitorio".

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo también se ocupó de la protección a la mujer en el trabajo, lo cual trascendió en la Ley de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentó el trabajo de la mujer en el Capítulo I, artículos 76, 77 y 79, el horario y los descansos pre y postnatal y en el Capítulo VII, artículo 107, 108, 109 y 110, concretamente la actividad de la mujer, señalando sus prohibiciones.

En dichos artículos se señalaba que para las mujeres en ningún caso habría jornada extraordinaria de trabajo. Consideramos que ni aún en la época en que se expidió la ley, con la prohibición contenida se evitó que lo prestara y que originó abusos por parte del patrón, tanto en la utilización como en el pago. Tampoco podían desempeñar trabajo nocturno industrial y el comercial después de las diez de la noche y en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

Se hizo una enumeración muy amplia de las labores peligrosas e insalubres, sin embargo éstas no fueron una prohibición absoluta, se permitía la ejecución de las mismas cuando se hubieren tomado las medidas e instalado los aparatos necesarios para su debida protección, haciendo la ley una enumeración muy amplia de las labores peligrosas e insalubres.

El Legislador de 1931, consideró que los intereses de la especie se imponen sobre cualquier otra consideración o interés transitorio y le dedicó un capítulo especial al trabajo de las mujeres y de los menores, asimismo se dispuso que las mujeres no debían desempeñar trabajos que exigieran esfuerzos físicos considerables. También se indicaba que las mujeres disfrutarían de ocho días de descanso antes de la fecha que se había fijado para el parto, así como de un mes de descanso después del mismo, percibiendo el salario correspondiente. Asimismo, tendrían durante el período de lactancia dos descansos extraordinarios de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

Se estipuló que las mujeres durante los tres meses anteriores al parto no desempeñarían trabajos que exigieran esfuerzo considerable, y que una vez transcurrido el mes de descanso posterior al parto, éstas se encontraban

imposibilitadas para reanudar sus labores, disfrutarían de licencia, la cual sería sin goce de sueldo, salvo convenio en contrario, conservando su empleo y los derechos adquiridos conforme al contrato, además se dió el establecimiento de guarderías en las empresas con más de 50 mujeres.

4.3. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, REFERENTES AL TRABAJO DE LA MUJER.

Las modificaciones a los textos legales se hicieron necesarias por el desarrollo industrial y económico de nuestro País. Las disposiciones en materia del trabajo resultaban inoperantes, porque la realidad social no se regulaba por ellas, la mujer ejecutaba trabajo extraordinario y nocturno al margen de la legislación laboral que la colocaba en una situación desventajosa en relación con el trabajo del hombre. En virtud de se prefería al hombre y no a la mujer, porque la tutela que la ley le daba encarecía la mano de obra femenina, la mujer tenía que aceptar condiciones no sólo inferiores a las que para ella establecía la Ley, sino aún inferiores a las del hombre.

a) REFORMA DEL 29 de DICIEMBRE DE 1962. La Ley de 1931 fue reformada por el decreto del 29 de diciembre de 1962, publicado en el Diario Oficial el 31 del

mismo mes y año, iniciándose en esta forma el cambio de enfoque respecto al trabajo femenino con relación al masculino.

Las reformas hechas, aún cuando en la parte primera de la reglamentación se establecieron iguales derechos para el hombre y la mujer, advirtió un sentido proteccionista por lo que hace a la integridad moral que se manifiesta en las fracciones I y II del artículo 107, así como repite los mismos lineamientos señalados en la Ley de 1931 por lo que hace a las labores peligrosas e insalubres.

En el Artículo 107 se establecieron los trabajos para cuya realización quedaba prohibido utilizar mujeres y así se estipuló:

"Queda prohibido la utilización del trabajo de las mujeres en:

- I. Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- II. Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- III. Trabajos subterráneos o submarinos.
- IV. Labores peligrosas o insalubres.
- V. Trabajos nocturnos industriales.

VI. Establecimientos comerciales después de las diez de la noche".

En los Artículos 108 y 109 se mencionó cuáles son las labores peligrosas y cuáles las insalubres, y solamente se agregó que pueden ser aumentadas estas labores por otras disposiciones.

El Artículo 110 estableció los casos de excepción en que la mujer se le permitió desempeñar labores peligrosas e insalubres y al efecto dispuso que la prohibición para esos trabajos no regiría cuando desempeñara cargos directivos o que poseyera un grado universitario o técnico, o los conocimientos o la experiencia necesaria para desempeñarlos. Por otra parte, en el propio artículo 110 se liberó también a la mujer de la prohibición de desarrollar labores insalubres cuando se hubieran adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud a satisfacción de la autoridad competente.

Consideramos que es incongruente el último párrafo del artículo 110, porque por una parte estableció la prohibición para ejecutar labores insalubres y por otra autorizó a desarrollarlas cuando se tomaran las medidas necesarias para la protección de la salud.

El Artículo 110 A, prohibió el trabajo extraordinario para la mujer, sin embargo advirtió que aún con esta prohibición podía llegar a ejecutarlo, por lo que la segunda parte del artículo antes mencionado pretendió regular tal situación, éste señalaba:

"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 más del salario que corresponda a las horas de la jornada".

Los Artículos 110 B, 110 C y 110 D, se referían a la protección de la mujer trabajadora, en concordancia con el Artículo 123 Constitucional, y a la letra decían:

"Artículo 110 B. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período de embarazo no podrán ser utilizadas en trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, tales como los que exijan esfuerzo considerable, levantar, tirar o empujar grandes pesos, permanecer de pie durante largo tiempo o en operaciones que produzcan trepidación.

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

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

IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

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

VI. A regresar al puesto que desempeñaba siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales."

Artículo 110 C. Los servicios de Guardería Infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

Artículo 110 D. En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras".

Con estos artículos se protege más a la mujer trabajadora, ya que se aumentan el tiempo de los períodos pre y postnatales, garantizando el ingreso de la madre trabajadora y sus derechos de antigüedad.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1931, tomó en cuenta que en las instituciones educativas superiores cursaban estudios muchas mujeres, a las que no podía negárseles el ejercicio de su actividad en la vida profesional, lo que motivó que se estableciera en forma clara y sin ninguna ambigüedad que las mujeres disfrutaran de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

En el capítulo especial respecto al trabajo de las mujeres, se prohibió que las mujeres desempeñarán trabajos peligroso para su salud o la de su hijo, durante el embarazo, otorgándoles un descanso obligatorio durante las seis semanas anteriores y las seis posteriores al parto, que podrían prorrogarse en caso necesario con pago de salario íntegro. Se dispuso además el derecho de las madres trabajadoras de gozar de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno de ellos para amamantar a sus hijos y el derecho a regresar a su puesto cuando no hubiera transcurrido más de un año de la fecha del parto, computándose dentro de su antigüedad los períodos pre y

postnatales. En lo relativo a las guarderías, se remitió al Instituto Mexicano del Seguro Social la tarea de prestar esos servicios, así como se impuso a los patronos la obligación de mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

Asimismo, en las reformas de 1962, se reconoció que en ocasiones, las mujeres, cuando desempeñan cargos directivos o poseen un grado universitario o técnico, o los conocimientos o la experiencia necesaria, si podrán desempeñar labores peligrosas o insalubres.

B) REFORMA DEL 10. DE MAYO DE 1970. A partir de esa fecha nació a la vida jurídica la Nueva Ley Federal del Trabajo, que regula las relaciones de trabajo comprendidas en el Artículo 123 Constitucional, Apartado A. El trabajo de las mujeres se reglamentó en el Título Quinto en los Artículos 164 al 172. El Capítulo respectivo dispuso que las mujeres disfrutaran de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

En el Artículo 164 se repitió la frase contenida en el Artículo 106 de la Ley anterior, suprimiéndose el párrafo final que establecía: "con las modalidades consignadas en este capítulo", señala el maestro Mario de la Cueva que la supresión de esta frase obedeció a que "las disposiciones contenidas en él no tienen como finalidad

introducir igualdades ni en lo que se refiere a los derechos que poseen los hombres, ni en lo que concierne a las obligaciones, porque solamente cuando se adquiere la misma responsabilidad se puede exigir igualdad".(31)

El Artículo 165 señala que las modalidades que se consignan en este Capítulo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en el Artículo 167, dá la definición de lo que debe de entenderse por labores insalubres y peligrosas, ya que no se limita como la reforma de 1962 a señalar cuáles son, sino que precisa cuándo tienen ese carácter y las limita únicamente a la mujer en estado de gestación.

La Ley antes referida, se limitó a concretar que el espíritu proteccionista del legislador en el caso de la mujer trabajadora, sólo se refería al deseo de proteger la maternidad, y aún cuando no se había reformado la Constitución, que prohibía los trabajos peligrosos o insalubres, salvo en los casos de la capacidad técnica o profesional de la mujer y mantenía la prohibición del trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales después de las diez de la noche, se dejaron sentadas las bases para la reforma constitucional de 1974.

(31) Ibidem. p. 57.

c) REFORMA DEL 27 DE DICIEMBRE DE 1974. La cual fue publicada en el Diario Oficial el 31 del mismo mes y año.

El Título Quinto de la Ley en cuestión, antes de la reforma se refería al "Trabajo de las mujeres y de los menores", y se dividía en dos capítulos, el primero sobre el trabajo de la mujeres y el segundo sobre el trabajo de los menores, con la reforma cambió su denominación para quedar en el Título Quinto solamente el encabezado de "Trabajo de Mujeres". Ahora el Título Quinto Bis, es el que se refiere al trabajo de los menores.

Tanto los Artículos 164 como 165 conservaron su redacción original, estableciéndose la igualdad de los derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, sin embargo el legislador no se percató en el artículo 165 de que al establecerse con la reforma un Título Quinto que no se dividía ya en Capítulos, debió haberse referido al comenzar la disposición a "las modalidades que se consignan en este título..." y no como dejó asentado a las "modalidades que se consignan en éste capítulo..."

Respecto a las labores peligrosas e insalubres, solamente se prohíbe la realización de las mismas para las mujeres embarazadas, ya no para todas las mujeres como se establecía antes y más aún tratándose de las mujeres en

estado de gestación solo regirá esta prohibición para el caso en que se ponga en peligro su salud o la del producto, ya sea durante el tiempo que dure el embarazo o bien durante el período de lactancia del nuevo ser, lo cual interpretado a contrario sensu significa que si aún estando en cinta la mujer no se pone en peligro su salud, ni la del producto, sí podrá desempeñar todas éstas labores aún las peligrosas o insalubres, así como emplearse en horas extraordinarias.

Sin embargo, consideramos que el calificativo de peligrosas e insalubres que puede llevar a cabo toda mujer, y aún la embarazada, hace que no deban de ser ejecutadas por ninguna mujer que se encuentre en estado de gestación, a la que necesariamente en un mayor o menor grado se verá afectada en su salud o en la del producto y en cuanto a las mujeres en general que se dedique a este tipo de labores deberán desarrollarlas con un máximo de medidas de seguridad y protección a fin de que en lo futuro no se vean afectadas orgánica o mentalmente para poder cumplir con la función de la maternidad.

El Artículo 167 quedó reformado sólo en su principio, "para los efectos de este título...", el demás contenido en su texto es el mismo.

Los Artículos 168 y 169, fueron derogados con la reforma de 1974.

El Artículo 170, se reformó sólo en su primera fracción, quedando redactado de la siguiente manera:

"I.- Durante el período del embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan algún malestar, o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso".

Las siguientes fracciones de este artículo no sufrieron modificación alguna, esto también sucedió con los Artículos 171 y 172.

Consideramos que el factor que definitivamente determinó que se llevaran a cabo dichas reformas fue el que se designara a nuestro País como Sede del Año Internacional de la Mujer de 1975, ya que resultaba incuestionable que el País anfitrión de tan importante evento tuviera que hacer una revisión de su legislación en cuanto a la postura jurídica que guardaba la mujer, engrandeciendo el concepto igualitario de la mujer con el hombre ante la Ley.

4.4. LABORES PELIGROSAS O INSALUBRES.

Por labores peligrosas o insalubres debe entenderse aquellas que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta el servicio, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto, y se deja a los reglamentos la determinación de los trabajos que quedan comprendidos en la definición de peligrosos o insalubres.

El reglamento de labores peligrosas o insalubres para mujeres y menores se publicó en el Diario Oficial el día 11 de Agosto de 1934, era de observancia general en toda la República y su aplicación correspondía a las autoridades federales, a las industriales o empresas.

Los Artículos que regulaban las labores peligrosas o insalubres para mujeres eran el 3o., 5o., 6o., 8o. Párrafos II y III, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20 párrafo I, 21 y 23, en ellos se mencionaba cuáles labores podían realizar y cuáles no. Asimismo, del Artículo 24 al 29 se establecían las sanciones para el caso en que las mujeres realizaran labores peligrosas o insalubres prohibidas por el citado reglamento, o se violaran las condiciones señaladas en el mismo.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, contiene una definición bastante técnica de lo que debe de entenderse por labores peligrosas e insalubres, precisa cuando tienen ese carácter y las limita únicamente a la mujer en estado de gestación, el Artículo que habla de ello es el 167, que a la letra dice:

"Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior".

Consideramos que las labores peligrosas o insalubres pueden resultar graves en su ejecución, tanto para el hombre como para la mujer y que corresponde a la medicina preventiva y a la previsión social, en los reglamentos respectivos señalar cómo deben de realizarse estas labores, atendiendo a la repercusión y a los daños que en el ser humano se pueden originar. En el caso de la mujer

embarazada no debe permitirse la ejecución de éstas bajo ninguna circunstancia.

4.5. LA SALUD DE LA MUJER EN EL DERECHO LABORAL.

Daremos una visión general de los principales agentes contaminantes del medio ambiente laboral y su repercusión en la salud de la mujer trabajadora, a fin de conocer sus efectos y estar en posibilidad de instrumentar las medidas preventivas adecuadas.

No siempre es fácil determinar en que medida una enfermedad es consecuencia directa del ambiente de trabajo, pero podemos aseverar que, sus causas son una combinación de factores (químicos, físicos, biológicos, psicológicos y sociales); las condiciones de salud de la mujer trabajadora, su resistencia o susceptibilidad a la agresión de los mismos y el tiempo de exposición.

4.5.1. CARACTERISTICAS.

Si bien el hombre y la mujer son iguales ante la Ley, en ambos existen diferencias físicas y psicológicas que los hacen actuar en la actividad laboral de distinta manera y de estar propensos a los riesgos de trabajo inherentes a sus tareas. A excepción de algunas profesiones que exigen cualidades físicas especiales, casi todos los

empleos, hoy en día, pueden ser desempeñados indistintamente por hombres o mujeres, aunque las diferencias entre ambos sexos son considerables, como la talla, el peso, el perímetro torácico, sus miembros y su tronco generalmente menos largos, las manos son más pequeñas y finas; por lo que su destreza manual es superior a la del hombre.

Las diferencias anatómicas de musculatura dan como resultado que la mujer sea capaz de hacer esfuerzos más intensos, pero no duraderos. En el plano físico la mujer está menos favorecida que el hombre, por su fuerza es menor, y mayor su predisposición a la fatiga, por consiguiente su vulnerabilidad a ciertas enfermedades y accidentes de trabajo es más frecuente. En cambio cuando no se trata de trabajos musculares, su resistencia es muy superior a la del hombre, debido a que su musculatura y su aparato óseo son menos poderosos, pero más ligeros. Es también hágil y rápida, y tiene más aptitudes que el hombre para los trabajos que requieren delicadeza y destreza.

Los fisiólogos norteamericanos han demostrado que el hecho de levantar cargas pesadas afecta especialmente a la estructura física de la mujer, suponen una modificación de la estructura de los huesos que pueden tener graves consecuencias, sobre todo en el momento del parto. (32)

(32) Cfr. GALEANA, Patricia. Ob. Cit. p. 56.

Por otra parte, es frecuente que las mujeres presenten intolerancia al estar de pie, la cual se traduce en una congestión de los órganos pélvicos, várices y ptosis viscerales, por lo que a este respecto la Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 172 estipula:

"En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras".

La mujer por su misma fisiología debe permanecer sentada la mayor parte del tiempo que sea posible, ya que de no ser así puede llegar a tener trastornos funcionales que pueden ser ocasionados por estar de pie mucho tiempo.

Los estudios técnicos del caso han demostrado que la permanencia prolongada de la mujer en posición vertical le produce trastornos funcionales manifiestos; como congestiones pasivas en la baja pelvis, hipertimias de la matriz y de los ovarios y estados dismenorreicos. Tales consecuencias y el aumento de cansancio general que todo trabajo origina.

El número de asientos que haya en los lugares de trabajo deben de ser suficientes para todas las mujeres que laboren en ese centro.

Las mujeres también sufren crisis nerviosas, las cuales se deben principalmente a las tareas que desempeñan, tales como: el ritmo acelerado de trabajo, ruido excesivo, la monotonía de la tarea, atención sostenida y la consiguiente responsabilidad frente a la actividad que realizan, por lo que, las mujeres trabajadoras están más propensas a esas crisis, en virtud de la sistematización de la actividad y variación de las tareas, por la doble función que desempeña tanto en el hogar como en su ámbito laboral.

4.5.2. EFECTOS NOCIVOS A LA SALUD.

La identificación para el conocimiento de los agentes contaminantes que resultan del proceso de trabajo, así como de las condiciones del ambiente en que laboran las mujeres, es indispensable para la aplicación práctica de los principios básicos de la medicina del trabajo. Los factores químicos, físicos y biológicos, impactan sobre la salud física de la mujer; el ruido y las vibraciones en las fábricas a causa del empleo de máquinas potentes, ocasionan daños al aparato auditivo, a la vez que aumenta la tensión física y mental, debido a que producen trastornos en los tiempos de reacción, disminuyendo la atención y la concentración. En cuanto a su efecto emocional se conoce su relación con reacciones de ansiedad, aburrimiento, tendencia al aislamiento e irritabilidad.

Los agentes químicos, como los disolventes orgánicos también intervienen en el abatimiento de los niveles de desempeño de las trabajadoras, en cuanto a su asociación a trastornos de la memoria a corto plazo, y en la disminución de las capacidades visoconstructivas, fundamentales para la ejecución de tareas de tipo manual. Asimismo, la exposición a éstos compuestos se relaciona con cambios de carácter como reacciones patológicas de temor, hostilidad, depresión y actitudes de tipo paranoide, la exposición a polvos nocivos, y el asma de origen profesional siguen constituyendo graves problemas que reclaman cada vez mayor atención.

El uso cada vez mayor de radiaciones no ionizantes, como los rayos ultravioleta, los del espectro visible, los infrarrojos y las radiaciones electromagnéticas de radiofrecuencia con diferentes longitudes de onda, han venido exponiendo a un número creciente de trabajadoras a los peligros de quemaduras, conjuntivitis y posiblemente cáncer de piel. Esto es consecuencia de la mayor utilización de materiales radiactivos en fuentes de trabajo.

4.5.3. ENFERMEDADES PROFESIONALES.

Las tres principales categorías de enfermedades relacionadas con el trabajo que afectan a las mujeres, son

las afecciones pulmonares profesionales, las lesiones musculares y óseas y los cánceres de origen profesional.

Muchas enfermedades obedecen un conjunto de causas y se caracterizan por largos períodos de latencia y pueden pasar inadvertidas hasta que se manifiestan con accesos y síntomas agudos. Las enfermedades ocasionadas por una prolongada exposición a bajas dosis de sustancias tóxicas pueden no revelarse en muchos años. También es posible que las trabajadoras cambien de puestos y se hallen sometidas a diferentes niveles de exposición. Investigaciones recientes indican que las enfermedades pueden provenir de la interacción de múltiples factores, por ejemplo, es difícil aislar la tensión psíquica originada por acontecimientos de la vida personal de la trabajadora, sus características personales o sus actitudes psicológicas. Además, es indudable que algunas trabajadoras pueden contraer enfermedades, por exposición a sustancias químicas que todavía no se consideran nocivas.

En trabajos como la elaboración de alfombras o la construcción las mujeres sufren más que los hombres de dolores lumbares. En la electrónica, las mujeres tienen graves problemas de ojos especialmente cuando sumergen las microplaquetas en ácidos tóxicos o las revisten de silicio, lo que además puede causar cáncer pulmonar.

4.6. PROTECCION A LA MATERNIDAD.

La protección de la salud de la madre y del producto, contra factores físico, químicos, biológicos y sociales, es de primordial importancia.

Se contempla la protección de la maternidad dentro del Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo, que se encuentra dedicado al trabajo de las mujeres, del Artículo 165 al 172.

Es innegable que por las condiciones en que se realiza el trabajo, se puede afectar la salud de las mujeres gestantes y la de sus hijos, con repercusiones perjudiciales, siempre y cuando no se adopten las medidas protectoras que señala la normatividad de seguridad e higiene.

Varios factores en el ejercicio de una ocupación pueden causar trastornos ginecológicos. En la embarazada las consecuencias de cualquier transtorno de origen profesional pueden ser mucho más graves, ya que el embarazo trae consigo a lo largo de todo su curso una disminución de los mecanismos de defensa de la mayor parte de los sistemas del organismo. El embrión y el feto son enormemente sensibles a ciertos agentes a que pueden estar expuestas las mujeres, hasta el extremo de que no es

preciso que rebasen los límites máximos de tolerancia del trabajador normal y sin que la mujer presente necesariamente signos de verse afectada. De los agentes más peligrosos encontramos las radiaciones ionizantes (rayos X y rayos gama) y algunas sustancias químicas altamente peligrosas como el plomo, mercurio, benceno, bisulfuro carbónico, hidrocarbano halogeno y nitroderivados. Respecto al riesgo inherente de la exposición a radiaciones ionizantes, dado que en las primeras semanas de su desarrollo, el embrión es vulnerable y puesto que es éste un período durante el cual la madre puede o no conocer su estado de embarazo, se deben aplicar las medidas preventivas a todas las mujeres en edad de gestación.

Las infecciones de origen profesional más importantes que exigen atención para el riesgo de la embriopatía que entrañan son la rubeola y la hepatitis infecciosa, la prevención está basada en el conocimiento de estas infecciones, la estricta observancia de higiene profesional y la vacunación seleccionada de acuerdo con la mayor frecuencia de riesgo y el estado de inmunidad de la persona expuesta.

Por otra parte, un trabajo físico ligero durante los últimos meses de un embarazo normal implica mucho menos riesgo de alumbramiento prematuro de lo que antes se creía,

sin embargo, el trabajo pesado, la elevación y transporte de cargas, la exposición a altas temperaturas y un trabajo que requiere permanecer de pie constantemente deben de ser evitados. Dado que los primeros meses de embarazo las mujeres están expuestas a desmayos, por tal motivo no deben de trabajar cerca de ninguna máquina peligrosa, ni realizar actividades en que sea necesario mantener el equilibrio.

4.6.1. GUARDERIAS.

Las madres que trabajan en la mayoría de los casos lo hacen por la necesidad que tienen de colaborar con un ingreso económico a sus hogares, pues las aportaciones de los hombres se ven cada vez más reducidas por el alto costo de los productos de primera necesidad.

La madre trabajadora debe aportar sus energías en la realización de su trabajo, que se verán mermadas al sentir la inseguridad de dejar a sus hijos sin su cuidado por muchas horas, ya sea en sus casas, o al cuidado de familiares o vecinos si cuentan con éstos, o bien en las denominadas guarderías.

El Gobierno comprendiendo que la mujer que se ve en la necesidad de desempeñar un trabajo, requiere, para desarrollar todas sus capacidades, tener la certidumbre de que los niños van a disfrutar de cuidadosa atención y

educación, al expedir la Ley Federal del Trabajo de 1931, estableció en el artículo 110 la obligación de los patrones de proporcionar servicio de guardería para beneficio de los hijos de las trabajadoras. Sin embargo, durante muchos años faltó la correspondiente reglamentación, y fue hasta 1961 cuando se expidió el reglamento del mencionado artículo 110, condicionándose el deber de que se trata a la circunstancia de que los patrones tuvieran a su servicio más de cincuenta trabajadoras.

En 1962 se reformó la Ley Federal del Trabajo, disponiéndose que sería el Instituto Mexicano del Seguro Social el que tomaría a su cargo la prestación del servicio de guardería para hijos de aseguradas.

"Las guarderías infantiles retienen y cuidan algo sagrado: pequeños seres humanos de los cuales son responsables personas especializadas, quienes se rigen por una reglamentación específica..."(33)

El niño es una parte importante de la familia y la sociedad, que al ser atendido fuera de su hogar se le debe de dar el cuidado a personas expertas en ello, con lo que la madre sentirá confianza de que será vigilado con esmero y que será atendido con eficacia y cariño por profesionales, que le ayudarán al mejoramiento de sus

(33) La Nueva Legislación de Seguridad Social en México, - Simposio de la Nueva Ley del Seguro Social de 1973, - U.N.A.M., México, 1973, p. 33.

costumbres y la de su familia, así como en su superación intelectual y social.

La Ley del Seguro Social en sus Artículos 184 al 193, instituye el servicio de guarderías para los hijos de las aseguradas, en su primera infancia, con servicio de alimentación, salud, educación y recreación, desde la edad de cuarenta y tres días hasta los cuatro años de edad. En todo el País el Instituto Mexicano del Seguro Social tiene trescientas cincuenta guarderías en funcionamiento, con una capacidad promedio de cien niños cada una de ellas.

El Artículo 188 de la Ley del Seguro Social, establece el derecho al servicio de guarderías, que se dá a los hijos de aseguradas, durante la jornada de trabajo y a la letra dice:

"Las madres aseguradas tendrán derecho a lo servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo".

Dichas guarderías resultan insuficientes para cubrir las necesidades de toda la población femenina derechohabiente. En la actualidad, es necesaria la participación económica de la mujer, y consecuentemente es indispensable aumentar los servicios de guardería,

ampliándolos para proteger a los mayores de cuatro años que aún no asisten a la escuela primaria.

4.7. LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, CONVENIOS Y RECOMENDACIONES.

En el Derecho Internacional, la Organización Internacional del Trabajo, se ocupó de la protección a la mujer en el trabajo.

La organización Internacional del Trabajo, desde la primera de sus reuniones, celebrada en Washington en 1919, ha revelado su extrema preocupación por un régimen laboral que les asegura a las mujeres protección física, espiritual, económica y social". (34)

Se hace patente la inquietud de esta Organización Mundial por la seguridad social de la mujer en todos los ámbitos de su vida, tomando en cuenta su buen desenvolvimiento en la sociedad, en el trabajo, en el hogar, etcétera.

El mayor problema a que deben enfrentarse las mujeres que trabajan, es el relacionado con la combinación del empleo y su familia. Las costumbres y las prácticas realizadas en varios países han concedido a la mujer, como

(34) NIELSEN, Ruth. Organización Internacional del Trabajo, Publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo, Vol. 99, No. 1, Suiza, 1989, p. 55.

única responsabilidad, el cuidado diario del hogar, de su marido y de sus hijos.

Un progreso significativo al respecto se obtuvo en 1965 mediante la adopción de la Recomendación de la Organización Internacional para el Empleo de Mujeres con Responsabilidades Familiares, la cual establece:

- Lograr una política adecuada que capacite a la mujer con responsabilidades familiares y que trabaja fuera del hogar o que ejercita su derecho para hacerlo, no deberán ser sujetos de discriminación de acuerdo a lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo en su Convención respecto a la Discriminación en el Empleo o en otras actividades.

- Procurar y facilitar el desarrollo de servicios que las capaciten para poder hacer frente a sus responsabilidades familiares y laborales.

Dentro de los Convenios adoptados en las reuniones de la Organización antes aludida, y que han sido ratificados por el Gobierno de México en materia de trabajo de mujeres, encontramos el número 45 que se refiere a la prohibición de emplear mujeres en el trabajo de minas, con excepción de las mujeres que ocupan un cargo de dirección y no realizan un trabajo manual; las empleadas en servicios

sanitarios y sociales y las admitidas durante sus estudios a realizar prácticas en la parte subterránea de una mina con fines de formación profesional, y en general las que ocasionalmente tengan necesidad de descender a la parte subterránea en ejercicio de una profesión que no sea de carácter manual. El número 100, de fecha 6 de junio de 1951, que se refiere a la igualdad de remuneración entre el hombre y la mujer cuando se desempeñe trabajo igual.

Existen otros Convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, entre ellos encontramos el relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto, éste es el número 3, de fecha 29 de octubre de 1919, en donde se estipuló que la mujer no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto; tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas; recibirá todas las prestaciones que le correspondan, así como asistencia gratuita de un médico o de una comadrona, además tendrá derecho a dos descansos de media hora cada uno para amamantar a su hijo.

Otro Convenio es el No. 41, relativo al trabajo nocturno de las mujeres, de fecha 4 de junio de 1934, señala que las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa

industrial, pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una familia. Este Convenio no se aplica a las mujeres que ocupen puestos directivos de responsabilidad y no efectúen normalmente un trabajo manual.

El 4 de junio de 1952, se adoptó el Convenio No. 103, relativo a la protección de la maternidad, en el que se indica que toda mujer a la que se le aplique el mismo, tendrá derecho, mediante la presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad; la duración de este descanso será de doce semanas por lo menos, una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto, el cual en ningún caso será inferior a seis semanas.

Los Tratados y Convenciones que tuvieron trascendencia en la Ley Federal del Trabajo de 1931, fueron el Tratado de Versalles de 1919 en el que ya se mencionaba la necesidad de dictar una Legislación Protectora de las Mujeres, así como la Conferencia de Washington de 1919 en ella se pretende dar protección a la mujer en época de parto.

La Carta de San Francisco es el primer Tratado Internacional que sirve de base a la Organización de las

hicieron esfuerzos para desarrollar su labor en pro de la igualdad de hombres y mujeres.

La Conquista de más relevancia ha sido la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, adoptada por las Naciones Unidas en 1952. En esta Convención se ratifica el derecho que las mujeres tienen a votar en todas las elecciones y a participar en todas las actividades del gobierno de su país.

El Año Internacional de la Mujer, 1975, es el intento más importante de la Organización de las Naciones Unidas para que, a nivel general, se intensifique la acción para promover la igualdad entre el hombre y la mujer, para lograr la mayor integración de ésta en favor del desarrollo y para reconocer, de una vez por todas, la importancia que tiene la mujer en la vida social, política y cultural, así como su función en la familia y especialmente en la educación de los hijos.

Asimismo, en el año de 1970, se celebró la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, en la cual se declara que todos los seres nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Se menciona que la discriminación contra la mujer además de ser injusta constituye una ofensa a la dignidad humana. Se aconseja a los estados miembros de

las Naciones Unidas que se garanticen jurídicamente el principio de derechos y que deberán adoptarse los medios conducentes para que esta necesidad llegue a la opinión pública, de manera que en aquellos países donde todavía no se ha instituido el sufragio femenino ni se reconozca el derecho de la mujer para ocupar los cargos públicos estas lagunas sean subsanadas por la legislación adecuada.

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

PRIMERA.- A través del devenir histórico la mujer ha sufrido marginación y explotación. En la época actual la mujer participa cada vez más en los campos de la política, la medicina, la economía, la cultura y en general en el desarrollo de la sociedad en su conjunto.

SEGUNDA.- Consideramos que desde las primeras etapas de la educación familiar y en la educación formal se tiene que desaparecer el trato diferencial entre el hombre y la mujer, sólo así se podrá hablar de igualdad de oportunidades en el trabajo y en la educación.

TERCERA.- La situación de la mujer trabajadora en México no es nada fácil, pues su falta de preparación en general, la obliga a ocuparse en actividades poco remuneradas y además debe de enfrentarse con los valores de una subcultura en la cual el papel de la mujer se reduce principalmente a su función materna, sobre todo en los ámbitos suburbanos y rurales.

CUARTA.- El trabajo femenino actualmente es visto como un fenómeno serio, de proyección general que merece la preocupación de todos los miembros del cuerpo social. Tanto la Legislación Laboral Mexicana, como otras

reglamentarias, que son las que específicamente se refieren a la mujer trabajadora, han dado el viraje necesario para ponerse acorde con las circunstancias reales y puede afirmarse sin temor, que en México no se establecen diferencias injustas entre un sexo y otro a la luz del derecho, el cual equipara a las mujeres con los hombres en lo que concierne al trabajo y les da igual protección, sin embargo esto es solo a nivel legislativo, ya que no se dá del todo en la realidad.

QUINTA.- La Legislación Mexicana, consagra la igualdad jurídica del hombre y la mujer, sin embargo, por razones sociales, culturales, tradicionales y económicas la desocupación y el subempleo afectan más a la mujer que al varón, discriminándola en este sentido.

SEXTA.- La participación laboral de la mujer en México ha aumentado; no obstante en el otorgamiento de empleos se dá preferencia al hombre, ya que a la madre trabajadora se le deben otorgar otras prestaciones, las cuales regulan: la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como los demás dispositivos legales correspondientes, asimismo los patrones consideran que la mujer tiene más inasistencias por atender a sus hijos, siendo que ambos deben tener las mismas oportunidades, sin importar el sexo, sino la capacidad.

SEPTIMA.- Para que la Ley se cumplimente realmente, se deben de poner en marcha políticas y programas enfocados hacia las áreas: educativas, socioculturales, así como de capacitación y adiestramiento, que propicien y faciliten la plena realización profesional de la mujer, otorgándole la información que requiera, a fin de que pueda tomar las decisiones que mejor le convengan en relación a su trabajo y desarrollo personal.

OCTAVA.- Debe de motivarse a la mujer proporcionándole cursos de capacitación, que la hagan participe en otras ramas de la actividad, diferentes a las que ya desempeña, que la ayuden a obtener un mejor ingreso económico, así como aumentar la calidad y productividad.

NOVENA.- Se deben de establecer medidas administrativas, así como aplicación de sanciones a quienes practiquen la discriminación por razón de sexo, lo cual dará mejores oportunidades de crecimiento y mejoramiento laboral y personal a las mujeres.

DECIMA.- Se propone realizar campañas de información pública a través de los medios de comunicación con que cuenta el Gobierno, como son: radio, televisión, cine, prensa, etcétera, a fin de que las mujeres conozcan sus

derechos laborales y puedan exigir el cumplimiento de los mismos.

DECIMA PRIMERA.- Se propone se realicen campañas, a fin de que el hombre se concientice de que las labores del hogar son responsabilidades compartidas, sin que con ello sienta estar menoscabado en su masculinidad.

DECIMA SEGUNDA.- Dentro de la protección laboral del sexo femenino, también se debe de tomar en cuenta al hombre, por lo que respecta al bienestar de los hijos, ya que tanto él como la mujer tienen los mismos derechos y obligaciones en cuanto a la educación y formación de los hijos, proporcionando a los varones la licencia en caso de maternidad de la compañera, esposa o concubina, para ausentarse del trabajo para cuidar a su hijo enfermo, así como el servicio de guardería para ambos padres, etcétera.

DECIMA TERCERA.- Consideramos que existe un problema de gran importancia en el servicio de guarderías, hoy llamadas estancias infantiles, que brinda el Instituto Mexicano del Seguro Social y demás instituciones a los hijos de las mujeres trabajadoras, siendo el que se refiere a que esta prestación se otorga a la madre trabajadora por no poder proporcionar los cuidados maternos durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, con lo que la mujer trabajadora se encuentra en una situación

difícil, ya que los Reglamentos para esos servicios establecen que se proporcionará a los hijos de las aseguradas hasta la edad de cuatro años. Por lo anterior, pensamos que debe de prolongarse este período hasta la edad de seis años, pues de los cuatro a los seis años, los niños se encuentran, en la mayoría de los casos, desprotegidos sin este servicio.

DECIMA CUARTA.- Se debe contemplar en las Leyes de Seguridad Social, en especial en la del Instituto Mexicano del Seguro Social, (que es la que protege a la mayoría de las mujeres trabajadoras en México), la prestación de su servicio en horas y actividades coordinados con la educación pública, ya que existe un gran número de madres trabajadoras que no cuentan con un tiempo y espacio donde puedan atender a sus hijos cuando éstos cursan su educación básica y ellas trabajan. Al no contar con este servicio hay la necesidad de acudir a instituciones privadas, para que sus hijos puedan ser atendidos durante su jornada de trabajo; y ante la gran demanda de este tipo de centros las madres tienen que sufrir las consecuencias del caso.

DECIMA QUINTA.- Las limitaciones respecto del trabajo de las mujeres, establecidas en las Leyes correspondientes, no son aplicables en general a todas las mujeres, sino únicamente operan cuando se ponga en peligro

la salud de la mujer, o del producto, durante el período de gestación o el de lactancia.

DECIMA SEXTA.- En México la mujer hoy en día ha logrado que su participación en el trabajo remunerado, tanto cualitativa como cuantitativamente sea mayor que en épocas pasadas, por lo que su competencia en el mercado laboral se determina generalmente por su grado de preparación, de capacitación y de cultura.

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

- 1.- ARCE CANO, Gustavo. Los Seguros Sociales en México, Botas, México, 1944.
- 2.- BEGNE, Patricia. La Mujer en México. Su Situación Legal, Trillas, México, 1990.
- 3.- BIALOSTOSKY DE CHAZAN, Sara y otras. Condición Jurídica de la Mujer en México, U.N.A.M., México, 1975.
- 4.- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y otro. Tratado de Política Laboral y Social, T. II, Tercera Edición, Heliasta, Argentina, 1982.
- 5.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Cuarta Edición, Porrúa, México, 1985.
- 6.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, T. II, Novena Edición, Porrúa, México, 1992.
- 7.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I., Sexta Edición, Porrúa, México, 1980.
- 8.- DE LAS CASAS, Bartolomé. Historia de las Indias, Segunda Edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1965.
- 9.- DIAZ DEL CASTILLO, Bernal. Historia Verdadera de la Conquista de la Nueva España, Cuarta Edición, Porrúa, México, 1955.
- 10.- ELU DE LEÑERO, Ma. Del Carmen. El Trabajo de la Mujer en México. Alternativas para el Cambio, Instituto Mexicano de Estudios Sociales, México, 1986.
- 11.- GALEANA, Patricia. La Condición de la Mujer Mexicana, Tomo I, U.N.A.M., México, 1992.

- 12.- GALEANA, Patricia. La Condición de la Mujer Mexicana, T. II, U.N.A.M., México, 1993.
- 13.- GASTELUM GAXIOLA, Ma. De los Angeles. Agenda de Derechos y Obligaciones de la Mujer, CONAPO, México, 1987.
- 14.- GOMEZ, Orlando y otros. Curso de Derecho del Trabajo, Vol. II, Segunda Edición, Cárdenas Editor, México, 1979.
- 15.- LOPEZ ESCOBAR, Guadalupe. La Mujer en la Epoca Prehispánica, su Importancia Social y Económica, Tercera Edición, U.N.A.M., México, 1990.
- 16.- MARTINEZ VIVOT, Julio J. Los Menores y las Mujeres en el Derecho del Trabajo. Vigésima Tercera Edición, Astrea, Argentina, 1981.
- 17.- MEJIA ZUÑIGA, José. La Revolución Mexicana, Tercera Edición, Tizoc, México, 1973.
- 18.- MONZON, Arturo. El Calpulli en la Organización Social de los Tenochas, U.N.A.M., México, 1949.
- 19.- MORA BRAVO, Miguel. La Igualdad Jurídica del Varón y la Mujer, T.I., CONAPO, México, 1985.
- 20.- MORENO M., Miguel. La Organización Política y Social de los Aztecas, Instituto Nacional de Antropología e Historia, México, 1971.
- 21.- REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. El Artículo 123, V Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, México, 1989.
- 22.- SAN JOSE, Begoña. Democracia e Igualdad de Derechos Laborables de la Mujer, Serie Estudio 4, Instituto de la Mujer, España, 1986.
- 23.- SENTIES, Yolanda. Los Derechos de la Mujer en la Legislación Mexicana, Segunda Edición, Porrúa, México, 1985.

24.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Porrúa, México, 1972.

25.-TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición, Porrúa, México, 1975.

LEGISLACION

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Décima Quinta Edición, Andrade, México, 1993.

2.- La Constitución Mexicana de 1917, comentada por Jorge Carpizo, Sexta Edición, Porrúa, México, 1983.

3.- Ley Federal del Trabajo, Onceava Edición, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1994.

4.- Ley del Seguro Social, Décima Tercera Edición, Andrade, 1993.

5.- La Nueva Legislación de Seguridad Social en México, Simposio de la Nueva Ley del Seguro Social de 1973, U.N.A.M., México, 1973.

OTRAS FUENTES

1.- Comisión Nacional de Derechos Humanos, Documentos y Testimonio de Veinte Siglos, Compilación, México, 1991.

2.- Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI), XI Censo de Población y Vienda, México, 1990.

3.- La Génesis y la Evolución del Derecho Civil, Segunda Edición, La Española, España, 1989.

4.- La Mujer y el Trabajo en México. Antología, Cuadernos Laborales, México, 1986.

5.- RENDON, Teresa y otra. Congreso del Trabajo 1975, Cuadernos del Trabajo, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1975.

6.- Tratado Sobre la Potestad del Marido, sobre las Personas y los Bienes de la Mujer, Tr. Noguera y Carlos, Segunda Edición, España, 1846.