

236



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON**

**“JORNADA NOCTURNA DE
TRABAJO DE LA MUJER Y SU
REPERCUSIÓN EN LA FAMILIA”**

T E S I S

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

P R E S E N T A:

LORENA ELIZABETH LAZARO SANCHEZ

ASESOR: LICENCIADO MARTINEZ SUAZO FROYLAN

México

2000.

97-0008



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS

*Con un profundo agradecimiento por darme la vida
Y porque la hoja de la rama del árbol no se mueve
Sino por su voluntad. Hoy estoy viva gracias a él
Y esto también es obra suya.*

A MI MADRE

*A Dios doy gracias por ser mi madre
Mi admiración a ti es absoluta,
tu paciencia y aplomo Son totales,
eres una mujer completa, el amor, el apoyo y sacrificios
que nos das, ha dado los frutos deseados, vives en mi
Corazón con admiración y orgullo hacia ti te la dedico.*

A MIS TIOS LAUREANO Y ENE.

*Porque han sido más que mis tios como mis
Padres , amigos y consejeros porque siempre les
Voy agradecer su apoyo y estímulo hacia mi
Durante mi vida.*

A MI HERMANA.

*Querida hermana doy gracias a Dios por
Permitirme formar parte de esta familia, tu apoyo
Económico y moral han sido fundamentales
Para la realización de esta tesis. Gracias.*

HEIDI, DIANA, JESSI Y ANDREA.

*Por soportar mis malos ratos y enojos, pero lo
Más importante para que les sirva , como estímulo
Ya que la mejor herencia que les puedo dar es la
Realización de este trabajo, ahora les toca a ustedes.*

LICENCIADO FROYLAN MARTINEZ SUAZO

*Por sus consejos, por su paciencia, para poder
Lograr una de mis más anheladas metas sin usted
No lo hubiera logrado.*

LICENCIADO ROGELIO ALFREDO RUIZ LUGO.

*Agradezco con admiración y respeto por todos
Sus conocimientos Jurídicos y su gran calidad
Humana que nos transmite , al amigo, maestro
Ya que sin su apoyo, comprensión y paciencia
No hubiera sido posible la conclusión de este Trabajo.*

LICENCIADA ELIA RUFINO CASTAÑEDA

*Gracias por ser mi amiga, por estar ahí cuando te
Necesito, por tu apoyo, consejos, cuidados y por
Brindarme tu cariño, alegría y ternura y tu más
Sincera amistad.*

LICENCIADA TERESA COLIN BLAS.

*Mi agradecimiento porque más que darme trabajo,
Me ha dado experiencias y conocimientos , su apoyo,
Comprensión, amistad y el ejemplo a seguir no
Solo como profesionalista ,sino como la gran mujer que es*

LICENCIADA MARISOL PEREZ CORTES.

*Porque me brindaste tu amistad y compartiste
Conmigo tus experiencias, sin ningún motivo,
Ni condición más que aumentar entre nosotras
El apoyo y la amistad. Gracias.*

A MIS AMIGOS

*Por todo el apoyo incondicional, sus consejos
Y momentos felices y tristes que pasamos juntos
Gracias por su amistad .*

A LA UNAM ENEP CAMPUS ARAGON.

*Porque de cierta manera me ha permitido ser
Parte de ella y representa un peldaño importante
En mi superación profesional.*

H. SINODO.

*Con la mayor esperanza de poder obtener
El título tan esperado y anhelado y por valorar
Mis conocimientos .Gracias*

JORNADA NOCTURNA DE TRABAJO DE LA MUJER Y SU REPERCUSION EN LA FAMILIA

INTRODUCCION	I
--------------------	---

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

1.1. DERECHO DEL TRABAJO.....	1
1.2. CONCEPTO DE TRABAJADOR EN GENERAL Y DE MUJER TRABAJADORA...	5
1.3. JORNADA DE TRABAJO.....	10
1.3.1 DEFINICIÓN	10
1.3.2 CLASIFICACIÓN.....	13
1.3.3 QUIENES LA FIJAN	17
1.4. CONCEPTO DE FAMILIA	19
1.5. LA MUJER Y EL TRABAJO.....	21
1.6. PRINCIPALES CONSECUENCIAS FAMILIARES POR CAUSA DEL TRABAJO NOCTURNO FEMENINO.....	25

CAPITULO II

EVOLUCION HISTORICA DE LA MUJER EN EL DERECHO DEL TRABAJO

2.1. EVOLUCIONES SOCIO-POLITICAS EN EL MARIARCADO.....	29
2.2. EVOLUCIÓN DE LA MUJER ATRAVES DE LAS DISTINTAS ETAPAS DEL DERECHO ROMANO.....	33
2.3. REGULACION JURIDICA DE LA MUJER EN LOS DIVERSOS CODIGOS ESPAÑOLES.....	36
2.3.1. FUEROS.....	38
2.3.2. LEY DE LAS SIETE PARTIDAS.....	41
2.3.3. LEY DE ESTILO.....	43
2.3.4. LEYES DEL TORO.....	43
2.3.5. ORDENANZAS REALES.....	44

2.4. REGULACIÓN JURÍDICA DE LA MUJER ATRAVES DE LAS LEYES DE REFORMA.	
2.4.1. ALGUNAS LEYES Y REGLAMENTOS PRECURSORAS DE LAS EMITIDAS POR EL PRESIDENTE JUAREZ.....	45
2.5. CODIGO CIVIL DE 1870.....	47
2.6. CODIGO CIVIL DE 1884.....	48
2.7. LA MUJER Y EL TRABAJO REGULACIONES DEL SIGLO XX.....	49
2.7.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931.....	52
2.7.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970.....	56
2.7.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1980.....	57

CAPITULO III

MARCO JURIDICO REGULADOR

3.1. JORNADA DE TRABAJO.....	61
3.1.1. SU CONCEPTO LEGAL.....	61
3.1.2. CLASIFICACIÓN.....	62
3.2. FIJACION DE LA JORNADA LABORAL.....	65
3.2.1. SUJETOS QUE INTERVIENEN EN SU FIJACION Y BASES JURIDICAS PARA FIJARLA.....	66
3.2.2. DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	67
3.2.3.ELEMENTOS PARA SU FIJACIÓN.....	68
3.3. CASOS EN LOS QUE DEBE PROLONGARSE LA JORNADA DE TRABAJO.....	69
3.3.1. CAUSAS DE PROLONGACION DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	71
3.3.2 DIFERENCIAS ESENCIALES ENTRE JORNADA EXTRAORDINARIA Y HORAS EXTRAS.....	72
3.3.3. HORAS EXTRAORDINARIAS Y HORAS EXTRAS, FORMA DE ELABORARLAS Y SU RETRIBUCIÓN.....	75
3.4. IGUALDAD DE LOS DERECHOS LABORALES ENTRE EL VARON Y LA MUJER...76	
3.5. LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER DERIVADOS DE LA MATERNIDAD EN RELACION CON LA JORNADA DE TRABAJO.....	79
3.5.1. DE SUS LABORES DURANTE EL PERIDODO DE EMBARAZO.....	80
3.5.2. INACTIVIDAD LABORAL PRE-POST PARTO.....	82
3.5.3. PERIODOS DE LACTANCIA.....	85
3.5.4. DERECHOS DE ANTIGÜEDAD.....	86
3.5.5. SERVICIOS DE GUARDERIA PARA LOS HIJOS.....	87

CAPITULO IV

PROBLEMÁTICA A PLANTEAR

4.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	90
4.2. CRITICAS.....	91
4.2.1. RAZONES HISTORICAS.....	92
4.2.2. RAZONES SOCIO-ECONOMICAS.....	97
4.3. PROPUESTAS.....	110
CONCLUSIONES.	115
BIBLIOGRAFIA.....	119

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

La situación económica, política y social que se ha generado a nivel mundial en las ultimas décadas, ha hecho una mujer de características diferentes conforme con los requerimientos del momento histórico que le ha tocado vivir.

La mujer es fácil de reconocerla en todas las clases sociales, lo mismo en la obrera que entre las mujeres que se entregan al estudio de las ciencias, en la empleada modesta y en la artista estupenda, lo mismo en fabricas que en grandes empresas , en los laboratorios, así como, en los recintos en los que se elaboran las leyes , logrando así que la legislación sea reformada para comprender en sus preceptos normativos , derechos que garanticen a la mujer el desarrollo en una sociedad más efectiva, justa e igualitaria.

El desenvolvimiento de la presente investigación presenta un problema actual, como lo es la representación de la jornada nocturna de trabajo de la mujer, por tal motivo, es de vital importancia tomar en cuenta el presente tema, principalmente por nuestros legisladores.

La Ley del Trabajo les da la protección de una manera especial, sin embargo, realizando un estudio general de las diversas consecuencias que por la jornada de trabajo de la mujer, observamos que en ocasiones podría afectar tanto a ellas como a

sus hijos o a su familia , por la atención y los cuidados que ellos merecen.

Sabemos que actualmente la mujer se desenvuelve en un mundo que la acepta y apoya, así mismo le abre las puertas y que dentro de lo posible la deja alcanzar objetivos sumamente ambiciosos para que las mujeres del mañana podamos reconstruir un mundo diferente al de hoy.

Esperamos que con este trabajo se refleja la realidad que la mujer mexicana vive y que sea un enfoque objetivo de su situación legal y estatal.

Es por ello que la finalidad de este trabajo de investigación , consiste en realizar el estudio de uno de los elementos humanos sensibles dentro de la sociedad actual LA MUJER.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

1.1.DERECHO DEL TRABAJO.

Para poder comprender el derecho del trabajo, tendremos que hacer exposición de algunos conceptos de una manera sencilla para su comprensión. El derecho del trabajo puede entenderse como el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen y reivindican a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su bienestar y socializar su vida humanan.

Sin embargo para el catedrático Mario de la Cueva:" El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".¹ Nos damos cuenta que además de acertada, es completa, abarca la generalidad de situaciones, aun cuando omite las relaciones que no son de trabajo-capital, por ejemplo; las de servicio domestico, caso en el que la relación se da de persona a persona.

Por su parte Alfredo Sánchez Alvarado dice al respecto " Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individuales y colectivos, las relaciones entre trabajadores y patrones; mediante la intervención del estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que

1.- DE LA CUEVA Mario., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo., Tomo I décima cuarta ed, Porrúa, México 1997, pag.48

preste un servicio subordinado y personal, y permitirle vivir en condiciones dignas que como ser humano le correspondan para que pueda alcanzar su destino.”² Por nuestra parte consideramos que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas, principios e instituciones jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

Para el Maestro Nestor de Buen considera que el Derecho del Trabajo:” Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directamente o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinado y remunerada, de servicios personales y cuya función , es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”³

Aun cuando esta definición se constituye como el resultado de una larga investigación, es preciso, de todas maneras analizar y criticar por separado cada uno de sus componentes:

ES EL CONJUNTO DE NORMAS...Con ello entendemos que estamos definiendo al derecho objetivo del trabajo. El concepto de " norma ", si algo de particular tiene el derecho laborales su constante integración normativa, así sea de carácter especial, a través de los contratos colectivos de trabajo. Concluyendo la idea de norma, va mucho más allá del resultado formal del proceso legislativo.

2.- SANCHEZ ALVARADO , Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I , México , 1992, pag 31.

3.- DE BUEN, Nestor . Derecho del Trabajo. Tomo II, segunda ed. Porrúa, México 1957. Pag 45.

... RELATIVAS A LAS RELACIONES QUE DIRECTA O INDIRECTAMENTE DERIVAN D LA PRESTACIÓN...En realidad toda relación supone a los sujetos, por lo que no olvidamos que podemos encontrar relaciones laborales entre una persona física individual y una empresa. Al referirnos a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación, se entenderá que será un servicio meramente personal.

... LIBRE, SUBORDINADA Y REMUNERADA DE SERVICIOS PERSONALES...Actualmente en México el derecho laboral, se dice solo, es objeto de derecho del trabajo, el trabajo libre, no así queremos decir el que forzosamente se ejecuta en cumplimiento de una pena. La subordinación, es el elemento substancial de la relación de trabajo. Donde no hay subordinación nunca existirá una relación de trabajo. Los servicios necesariamente deben ser personales. No podrá ser que se trabaje por medio de un tercero. Remunerado, retribución justa, tienes el derecho de recibir un salario por la prestación de un trabajo y el patrón tiene la obligación de entregarlo en la hora y día y preferentemente en el lugar de trabajo.

...Y CUYA FUNCIÓN ES PRODUCIR EL EQUILIBRIO DE LOS FACTORES EN JUEGO. El concepto equilibrio implica la idea de que mediante las limitaciones que se establecen a los derechos de los empleadores, se disminuya el grave diferencial social que los separa de los trabajadores para alcanzar la armonía. Se dice de los factores en juego, y porque no de los factores de la producción, porque parece implicar la idea de una relación industrial que solo comprende a una parte de las relaciones laborales.

...MEDIANTE LA REALIZACIÓN DE LA JUSTICIA SOCIAL...Su fin es procurar la elevación del nivel de vida de los trabajadores, a lo que se puede llegar mediante formulas tan elementales como el dar alimentos, viviendas o ropa, o bien, si las circunstancias lo permiten la transformación de la estructura económica. Protege la clase débil que son los trabajadores.

Estas definiciones caracterizan al derecho del trabajo. por sus notas, y elimina de una manera científica los caracteres que no son esenciales para establecer una idea clara de la disciplina del trabajo, como lo es su contenido social.

En resumen, la afirmación actual del derecho del trabajo y su concepto obtenido a través de un proceso de desarrollo perfectamente lógico, creemos que puede quedar asegurado de la siguiente manera: El Derecho del Trabajo es obviamente , un derecho lo cual supone que ha quedado constituido por un conjunto de relaciones jurídicas.

El derecho del Trabajo. por consiguiente, es en cuanto Derecho, un conjunto de relaciones jurídicas vinculadas a un sector determinado de la realidad social, al cual la ley reconoce consecuencias jurídicas, y por ello, las regula, creando en el seno de las mismas un conjunto o núcleo de derechos y deberes recíprocos entre los sujetos de las relaciones de que se trate. Es por eso, que no puede entenderse un derecho del trabajo cuyo preocupación no sea elevar el nivel de vida de los trabajadores. Donde no exista esa preocupación , el derecho del trabajo no tendrá razón de ser.

1.2 CONCEPTO DE TRABAJADOR EN GENERAL Y DE MUJER TRABAJADORA.

Al hablar de trabajador aludimos al sujeto más importante dentro de la relación de trabajo, es por ello, que el Derecho Laboral tiene como principal finalidad proporcionar y tutelar los mismos derechos del trabajador en la prestación de los servicios, siempre con la preocupación de elevar su nivel de vida.

TRABAJADOR EN GENERAL

El concepto de trabajador, es genérico, porque se atribuya a todas aquellas personas que con apego a las prescripciones de la ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra, y en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones; así se ha reconocido en forma expresa lo que la Ley Federal Del Trabajo vigente marca en el artículo 3 párrafo segundo, " NO PODRA ESTABLECERSE DISTINCIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES POR MOTIVO DE RAZA, SEXO, EDAD , CREDO, RELIGION, DOCTRINA, POLITICA O CONDICIÓN SOCIAL."

Sabido es que esta Ley es la reglamentaria del apartado A del artículo 123 Constitucional. Nuestra constitución no nos determina que es un trabajador, sin embargo, al referirse al apartado A del artículo 123, casuísticamente nos menciona que la ley del trabajo en comento habrá de regir, las relaciones entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo. Nótese que la redacción del párrafo a que aquí nos referimos adolece de pésima redacción, pues de manera

concreta a nuestro entender debió referirse sencillamente a que las leyes entre patrones y trabajadores. Nótese también que en relación al apartado B, el artículo contempla claramente las relaciones de trabajo mismas que se suscitan entre los poderes de la unión o del Departamento del D.F., y sus trabajadores. Más sin embargo un concepto claro de trabajador solo nos lo muestra la Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 8 que a la letra dice: " **TRABAJADOR ES LA PERSONA FISICA QUE PRESTA A OTRA PERSONA FISICA O MORAL , UN TRABAJO PERSONAL, SUBORDINADO Y REMUNERADO. " .**

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

De esa definición podemos concluir que solamente la persona física puede ser empleado. La naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca puede ser empleado.

Del mismo texto podemos tomar los siguientes elementos que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones:

- 1.- El trabajador siempre será una persona física.
- 2.- Esa persona Física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral denominada patrón.
- 3.- El servicio ha de ser en forma personal.

4.- El servicio ha de ser de manera subordinada que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia laboral con que cuenta el trabajador.

5.- Debe tener el servicio como contra prestación por parte del patrón el pago de un salario.

Por nuestra parte consideramos que trabajador es la persona física apta para contratar y por ende, capaz de establecer relaciones de trabajo con un patrón, de manera personal y subordinada a cambio del pago a manera de contraprestación lo que denominamos salario.

MUJER TRABAJADORA.

MUJER: Es un individuo de la especie humana.

Los doctrinarios no nos proporcionan de manera concreta definición o concepto alguno respecto de la mujer trabajadora, sin embargo a través de nuestra investigación trataremos de aportar una idea clara, al respecto, nos damos cuenta que estamos frente a un vocablo compuesto de dos voces, a saber Mujer y Trabajadora, El Diccionario Océano de la Lengua española, al referirse al primero de los términos, o sea, a la mujer entiende por esta lo siguiente: "Mujer es toda persona del sexo femenino la que ha llegado a la edad de la pubertad."⁴, de igual forma nuestro diccionario en cita al referirse a trabajadora como acepción de esta nos da la siguiente: "Trabajadora es la mujer que ejerce profesión u oficio fuera de sus hogar."⁵. Observando por nuestra

⁴ Diccionario Océano de la Lengua Española, pag 342
⁵ Ibidem, pag 508

parte los anteriores conceptos es preciso verter uno propio determinando precisamente en que consiste la pubertad, término proveniente de la palabra púber y significa la transición de la infancia a la adolescencia. Si conjuntamos los anteriores elementos bajo un común denominador podemos definir a la **MUJER TRABAJADORA COMO AQUELLA PERSONA FÍSICA , PÚBER , DEL SEXO FEMENINO QUE PRESTA A OTRA DENOMINADA PATRON UN TRABAJO O UN SERVICIO , DE MANERA PERSONAL Y SUBORDINADO A CAMBIO DE UN SALARIO.**

Para la Ley Federal del Trabajo vigente., La mujer para ser trabajadora necesita cumplir ciertos requisitos como son entre otros los de determinada edad, independientemente de la pubertad, debido ello a las situaciones físicas y fisiológicas determinantes del sexo femenino y así tenemos por ejemplo que la mujer no puede trabajar en bares, ni centros nocturnos, antes de cumplir los 18 años, también podemos señalar aquí que la mujer trabajadora cuenta con regulaciones especiales inherentes a su sexo contenidas en la Ley Federal del trabajo en comento, como son; los de protección a la maternidad (artículo 165) , los derechos que tienen cuando en virtud del trabajo se pone en riesgo su salud o la del producto durante la gestación o lactancia (artículo 166) , las prohibiciones contenidas en la ley a fin de que la mujer no labore en los lugares peligrosos o insalubres (artículo 167) , el artículo 170, de la propia ley determina de manera genérica los derechos que tiene la madre trabajadora en los términos siguientes:

I.- Durante el periodo de 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 trepitación, estar de

pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.

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

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

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

V.- Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prorroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al 50% de su salario por un periodo no mayor de sesenta días.

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

VII.- A que se le compute en su antigüedad los periodos pre y pros-natales.

Tienen también derecho las madres trabajadoras a la guardería infantil para sus hijos pequeños, servicios que deberán de ser otorgados a través del IMSS.

Por su parte el artículo 172 de la ley federal del trabajo vigente , otorga a la mujer, el uso de los asientos y sillas necesarios, que el patrón deberá poner a su disposición en todos los centros de Trabajo.

En términos más o en términos menos los anteriores derechos para la mujer trabajadora se encuentran consagrados a mende en la Ley Federal del trabajo en comento, en otras leyes reglamentarias del apartado B del artículo 123 Constitucional, como son entre otras la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales, para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) . La ley del Instituto de la fuerzas Armadas por mencionar algunas, incluso el propio artículo 123, de nuestra carta magna, en la fracción V del apartado A , el contiene los derechos de la mujer durante el desarrollo de su embarazo mismos que amplía la ley reglamentaria, tiene además nuestra mujer trabajadora otros elementos que son otros más que los mismos que son inherentes a los trabajadores del sexo masculino, de todo lo anterior, habremos de ocuparnos a posteriori al desarrollar nuestra tesis profesional.

1.3 JORNADA DE TRABAJO.

A continuación y en este orden de ideas, es menester abocarnos al estudio de la siguiente figura laboral que se encuentra inmersa en las condiciones de trabajo, nos estamos refiriendo a la Jornada Laboral.

1.3.1. DEFINICION.

Jornada es el tiempo de duración del trabajo diario de los trabajadores. " Es el lapso de tiempo en que

diariamente el trabajador desempeña sus labores de manera remunerada, subordinada y ordinaria al patrón"⁶

Jornada de Trabajo es la que se encuentra señalada en la Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 58 que a la letra dice: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Como podemos observar claramente de las anteriores concepciones de Jornada de Trabajo podemos esquematizar, lo siguiente:

1.- EL TIEMPO DURANTE EL CUAL...esto es que precisamente conceptualizando la figura del tiempo esta se materializa y objetiviza cuando se legisla la jornada de trabajo, en donde se manifiesta que sea en su máximo de ocho horas, como lo establece la constitución y de más leyes.

2.- ESTA A DISPOSICIÓN DE... Lo anterior se traduce en que dicho trabajador realizará las actividades para las que fue contratado y que de manera formal se encuentra insertas en las condiciones generales de trabajo o en la contratación verbal de las partes, lo que debemos aclarar , que si bien, es cierto en la definición legal se contempla que dicho trabajador que se encuentra a disposición del patrón es solo bajo el rubro de efectuar el

⁶ DAVALOS., José. Derecho del Trabajo . Cuarta ed. . Porrúa , México 1992. Pag.125

trabajo por el cual fue contratado y no realizar cualquier otra actividad, ello a capricho del patrón; es decir no es para que le ordene lo que sea , sino que tales ordenes vayan en función del perfil del trabajador , ya si durante el lapso de la Jornada el patrón no le encomienda actividad inherente a sus habilidades, destrezas y aptitudes, es responsabilidad del patrón no hacer uso de ellas, pero reiteramos , no es la disposición como cosa, la que se entiende en este rubro, sino que por puesto es de conformidad a lo contratado por las partes, luego entonces no será a capricho del patrón, sino de acuerdo a la capacidad y perfil personal del contratado.

3.- PARA DESEMPEÑAR SU TRABAJO...

Retroalimentandonos con el aspecto anterior, el trabajador es contratado para realizar una actividad especifica, pero si el patrón omite que este la realice , imputándole la culpa a el, el trabajador se encuentra en posibilidad de exigir el cumplimiento del pago, no obstante que durante la jornada no haya realizado actividad alguna encaminada al fin u objetivo que lo llevó a la empresa o fuente de trabajo.

Por nuestra parte podemos definir a la Jornada de Trabajo como el lapso de tiempo durante el cual un trabajador se encuentra disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material , de manera subordinada y onerosa.

1.3.2. CLASIFICACION DE LA JORNADA DE TRABAJO

Las Jornadas (tiempo de duración de trabajo diario) Podemos clasificarlas de la manera siguiente:

A) JORNADA MAXIMA LEGAL.

Jornada Diurna.- Conforme a lo dispuesto por el artículo 123-A fracción I de la constitución, y en relación con los artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo Vigente, la Jornada Diurna es la que comprende entre las 6 y las 20 hrs, con una duración máxima de 8 hrs.

De acuerdo con lo prescrito por los artículos 123-A fracción II de la constitución, en relación con los artículos 60 y 61 de la Ley en comento, la Jornada Nocturna es comprendida entre las 20 y las 6 horas con una duración máxima de 7 horas. También puede denominarse **Jornada Nocturna**, conforme a lo dispuesto por el artículo 60 de la misma ley , la que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna siempre que el período de la nocturna sea de 3 horas y media o más.

Los artículos 60 y 61 se refieren sin que la constitución lo mencione, a la **Jornada Mixta**, estos artículos disponen que la Jornada Mixta tiene una duración máxima de 7 horas y media y que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre y cuando la parte del período nocturno no alcance de 3 hrs y media.

B) EN RAZÓN DE LA DURACIÓN.

Podemos encontrar que la **Jornada Reducida** en cuanto a la edad es aplicable al trabajo de los menores de 16 años que tiene como jornada máxima de seis horas distribuidas en periodos de tres, horas con un reposo intermedio de una hora.

La Reducción de la Jornada puede ser convenida por las partes o por disposición legal.

Por imperativo del inciso a) de la fracción XXVII del artículo 123 - A de la Constitución y del artículo 5 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo vigente, **La Jornada Inhumana**, es una jornada reducida para aquellas actividades que requieran de un esfuerzo excesivo o que se desarrollen en condiciones de particular peligrosidad; por ejemplo trabajos en minas de carbón, trabajos de buceo, etc. El artículo 167 de la ley en comento nos dice en cuanto a las labores insalubres y peligrosas las que por 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 salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto.

Como lo señala el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo vigente cabe señalar que **Jornada Extraordinaria** es la que se prolonga por circunstancias extraordinarias y que no puede exceder nunca de tres horas diaria, ni de tres veces a la semana, o sea, un total de 9 hrs semanarias como máximo de manera

extraordinaria. Debiendo laborar 3 horas diarias sin exceder de 3 veces par semana más allá de la hora contratada.

Cuando el trabajador realice sus trabajos, en casos de siniestros o riesgos inminentes en que peligre la vida del trabajador, o de sus compañeros o del patrón, o se ponga en peligro la existencia misma de la empresa a eso se le denominara Jornada de Emergencia, por ejemplo tratándose de desastres naturales o siniestros ocasionados por fallas humanas, como incendios e inundaciones.

C) EN RAZON DE SU PERIODICIDAD.

Los artículos 63 y 64 de la Ley Federal del Trabajo consignan como **Jornada Continua**, aquella que durante su transcurso sólo se concede al trabajador en un período intermedio para que, dentro del lugar donde presta sus servicios repose y tome sus alimentos, tiempo que se considerará laborando se tomará como tal. Respecto de lo anterior el Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Tercer Circuito sostiene el siguiente criterio: JORNADA CONTINUA CASO EN QUE NO CONSTITUYE TIEMPO EXTRORODINARIO, LA MEDIA HORA DE DESCANSO OBLIGATORIO. EL QUE EL ARTICULO 63 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLEZCA QUE DURANTE LA JORNADA CONTINUA DEBERA CONCEDERSE AL TRABAJADOR UN DESCANSO DE MEDIA HORA, POR LO MENOS Y QUE EL NUMERAL 64 DE ESE ORDENAMIENTO LEGAL SEÑALE QUE EN CASO DE QUE EL TRABAJADOR NO PUEDA SALIR DEL LUGAR DE DONDE PRESTA SUS SERVICIOS DURANTE LAS HORAS DE REPOSO, EL TIEMPO CORRESPONDIENTE LE SERA COMPUTADO COMO EFECTIVO DE LA JORNADA DE TRABAJO NO IMPLICA QUE DEBERA TENERSE DICHO LAPSO COMO TIEMPO EXTRAORDINARIO Y CUBRIRSE

COMO TAL, YA QUE ES REQUISITO INDISPENSABLE PARA ELLO, QUE ESE PERIODO SE EXCEDA DE LA JORNADA LEGAL SEÑALADA Y SE TRABAJE EN FORMA EFECTIVA, POR LO QUE EN TAL HIPOTESIS UNICAMENTE SE TENDRÍA DERECHO A RECLAMAR EL PAGO DE ESA MEDIA HORA, PERO CON RETRIBUCIÓN ORDINARIA. Al respecto el Quinto Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo del Primer Circuito señala: JORNADA TIEMPO CORRESPONDIENTE A ALIMENTOS O DESCANSO, CASO EN QUE DEBE COMPUTARSE DENTRO DE AQUELLAS, SI LA PATRONAL ADMITE QUE EL TRABAJADOR LABORABA DE LAS OCHO HORAS A LAS 18 HORAS Y QUE ESTE DISPONÍA DE UNA HORA PARA TOMAR SUS ALIMENTOS SIN ESPECIFICAR SÍ LO HACIA DENTRO O FUERA DEL RECINTO LABORAL, ES INCONCUSO QUE DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 64 DE LA LEY FEDERAL DEL TABAJO, ESTE ULTIMO LAPSO DEBE COMPUTARSE COMO EFECTIVO EN LA JORNADA DE TRABAJO.

Con lo anterior Jornada Discontinua, podemos entenderla como aquella que se interrumpe durante un período intermedio para que el trabajador, fuera del lugar donde presta sus servicios, repose y tome sus alimentos. Ese tiempo a que se refiere la ley durante el cual, se supone que el trabajador debe reposar y tomar sus alimentos consideramos nosotros que se trata de un tiempo libre durante el cual el trabajador debe realizar las actividades que mejor le parezca, así si no desea tomar sus alimentos o reposar puede libremente ocuparse de actividades distintas.

D) EN RAZÓN A LOS SUJETOS Y SU EDAD.

De acuerdo a esta clasificación encontramos dentro de ella la Jornada Prohibida y la Jornada Permitida. Dentro de la Jornada Prohibida señalamos en relación al tipo de trabajo

para las mujeres tomando en cuenta su edad y condición femenina. (artículos 175, 173, 166 de la Ley Federal del Trabajo vigente).

La mujer por ejemplo debe ajustar sus labores a su sexo y condición, así tenemos que la Ley en comento , prohíbe para las mujeres la Jornada Nocturna de Trabajo , caso en el que hacemos énfasis tratándose de las trabajadoras de la costura, quienes en forma despiadada a un hoy en día son explotadas inmisericordiamente con jornadas de trabajo que van de las 19hrs de un día para terminar a las 5hrs del día siguiente.

1.3.3. QUIENES LA FIJAN.

Algo importante a tratar es lo mencionado en el artículo 59 de la Citada Ley Laboral, que dispone que el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada sin que pueda exceder de los máximos legales mencionados. Es decir, establece el límite máximo de la Jornada diurna, nocturna y mixta.

Efectivamente según lo dicho en este artículo, los trabajadores de acuerdo con su patrón, podrían repartirse las horas de trabajo en la semana de cuarenta y ocho horas, a fin de permitir al obrero el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Varios sindicatos lograron obtener descansos por todo el sábado o durante la tarde de ese día, repartiendo la jornada de lunes a viernes en periodos de más de ocho horas, sin pasar de nueve y media horas diarias.

En esta nueva Ley Federal del Trabajo Vigente se reprodujo, como ya lo dijimos el mandato según el cual los trabajadores y el patrón podrán repartirse las horas del trabajo. Para efectuar ese reparto naturalmente que deberá aumentarse las jornadas diarias de lunes a viernes, lo que nos lleva a considerar que subsiste el problema relativo a la inconstitucionalidad, desde un punto de vista estricto, del aumento de horas en la jornada diaria a pesar de que generalmente, estos acuerdos se realizan en beneficio del trabajador, y a petición de ellos.

No obstante lo antes expuesto al fijarse la jornada de trabajo deberá estarse a lo dispuesto por el artículo 62 el cual se concreta a remitirnos al artículo 5 fracción III, el cual en su parte conducente dice: "Las disposiciones de esta Ley son de orden público; por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos sea escrita o verbal la estipulación que establezca..." Fracción III.- Una Jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De tal manera que si al fijarse la Jornada de Trabajo de común acuerdo entre el patrón y trabajador, si por buscar descansos mayores los días de trabajo se vuelven excesivos y pesados, la estipulación se tendrá por no puesta.

1.4. CONCEPTO DE FAMILIA.

La palabra familia, según la opinión general, procede de la voz latina " Famulia por derivación de " Famulus", que a su vez procede del osco " Famel ", que significa, siervo y más remotamente del "Sánscrito " " Vama "; Hogar o habitación , significado por consiguiente: El conjunto de personas y esclavos que moraban con el señor de la casa".⁷

"La familia es la más antigua de las instituciones humanas y constituye un elemento clave para la comprensión y funcionamiento de una sociedad. Atraves de ella la comunidad no solo se provee de sus miembros, sino que se encarga de prepararse para que cumplan satisfactoriamente con el papel que les a tocado desempeñar."⁸

Constituye un fenómeno social total, con repercusiones en todos los ordenes. Cuando un ser humano nace, comienza en el seno de la familia aprende las normas de comportamiento que se consideran adecuadas, buenas o malas. A medida que crece, adquiere el lenguaje del grupo, así , desde pequeño se le enseñan las creencias religiosas, y se le infunde una escala de valores determinadas. Se socializa de este modo el nuevo miembro , haciéndolo apto para la vida en la sociedad a la que pertenece de acuerdo con las diversas etapas de su desarrollo.

⁷ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, sexta ed, Porrúa, México 1993. Pag 640.

⁸ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Tomo Primero ,Séptima ed. Porrúa, México 1996. Pag. 342

Podemos mencionar que la familia en sentido restringido actualmente se le considera al grupo formado por los cónyuges y los hijos de estos, con exclusión de los demás parientes o al menos de los colaterales, en ese sentido la familia se integra por relaciones conyugales y paterno-filiales.

Se dice que la característica fundamental de la pequeña familia es dada por la convivencia , estiman en que debe de haber otro elemento, que es la autoridad paterna.

Considero que la familia es una...Es una realidad sociológica con un fondo ético, la unión de un hombre y una mujer. El derecho considera primordialmente como familia la que se origina del matrimonio, pero también se debe hacer referencia 'a las relaciones que se derivan de hijos habido fuera de matrimonio los que se consideran como parte de las relaciones familiares.

Enfocándonos más bien a lo que la familia debe ser para el Derecho y la Sociedad a un cuando falten a veces el afecto y la jerarquía que se destacan y los fines de perpetuación humana y ayuda mutua, la podemos definir como : **LA INSTITUCIÓN ETICA, NATURAL, FUNDADA EN RELACIÓN CONYUGAL DE LOS SEXOS, CUYOS INDIVIDUOS SE HALLAN LIGADOS POR LAZOS DE AMOR, RESPETO, AUTORIDAD Y OBEDIENCIA, INSTITUCIÓN NECESARIA PARA LA CONSERVACIÓN, PROPAGACIÓN Y DESARROLLO, EN TODAS LAS ESFERAS DE LA VIDA DE LA ESPECIE HUMANA.**

Este concepto propuesto, puede estar sujeto a la metamorfosis , según veremos en su oportunidad, la familia dentro

del Derecho esta considerada como la célula integral de la sociedad por tanto sus problemas son de orden público.

1.5. LA MUJER Y EL TRABAJO.

En muchos de los casos las mujeres tienen que limitarse o renunciar a unos ingresos propios al principio de su vida conyugal.

Un periodo de la vida de la mujer en el que observamos que tiene que enfrentar muchos gastos para mantener un hogar, y en el que el marido, al comienzo de su carrera profesional, tiene que limitarse.

Las cosas se complican cuando viene los hijos, y podríamos decir que es un fenómeno que presenta aspectos sorprendentes y contradictorios. Lo que parece cierto es que la mujer ha advertido que no puede llevar, ni administrar su propio hogar y mucho menos aún participar como sería su deseo en la educación de los hijos, si pasa demasiadas horas fuera de casa y aún las pocas que están en el entregadas a tareas domesticas indispensables.

Siendo que la realidad consiste en que de acuerdo a los resultados de diversos sondeos y estadísticas, y a pesar de las teorías que sostienen que el trabajo fuera de casa es indispensable, desde un punto de vista humano, para la plena realización de la personalidad femenina y para su adecuación a las

exigencias del marido y los hijos, la mujer a confirmado la preferencia de su vocación por la de la casa.

Una Joven Psicóloga Milanesa, afirma que la mujer ha referido que realizar trabajos pesados, en principio para el hombre de acuerdo a su capacidad intelectual y psicósomática. En este proceso de adaptación , la mujer daría el propio equilibrio y no rinde lo que podría si realiza tareas adecuadas y creadas especialmente para ellas.

Afectando por supuesto sus relaciones familiares a causa de la constante rutina que produce entre su trabajo fuera del hogar y su trabajo domestico. Es necesario crear una continuidad entres las dos actividades para que se integren y resulten complementarias una de la otra.

Observamos que la mujer no es una subespecie respecto al hombre. Independientemente de los aspectos económicos (el problema cuando el salario de la mujer es un complemento indispensable del sueldo del marido) , dado que lo interesante consiste en analizar el interese de la familia, de los individuos que la componen y de la sociedad que la conforman, pudiendo trabajar la mujer dentro y fuera de casa. No podemos afirmar que el trabajo del hogar sea mejor que otro, puesto que ambos son insustituibles para la economía del núcleo familiar y por los beneficiosos efectos que ambos tienen en muchos aspectos, utilizando su instrucción y la cultura adquirida, incluso a nivel universitario, pueda encontrar en la casa esa profunda dedicación capaz de satisfacer ideales y exigencias ligadas a su personalidad, junto a los hijos y al marido

para que todos con las perspectivas que ofrece el creciente tiempo pueda ser de gran conquista social en el siglo XXI, y por que no para que el hombre de nuestros días enriquezca su capacidad para comunicarse con sus semejantes, tanto fuera de casa , como en el hogar y servir de apoyo a su mujer e hijos.

No obstante las condiciones económicas varían, así como los niveles de escolaridad, la composición , tamaño y dinámica interna de las unidades domesticas. Es por ello que hemos considerado cuatro tipos de compromisos con el trabajo:

EL TRABAJO UTIL Y SATISFACTORIO.

Las mujeres trabajadoras que comparten este proyecto se sienten útiles en su contexto social, sienten reconocimiento en el desempeño de las diferentes tareas. En el seno de sus hogares existe necesidad económica. Se reporta orgullo por el buen desempeño de su actividad y se busca promoción, superación, llegar a ser alguien en el ejercicio de la misma. La mayoría de este tipo de mujeres que desarrollan este trabajo han mantenido un interés continuo a lo largo de sus vidas por las actividades extradomesticas, buscan trabajar aun cuando sus hijos sean pequeños, pueden ser obreras que cumplan con esmero con las cuotas de su producción o empleadas que trabajan arduamente y logran ascender dentro de las empresas.

EL TRABAJO COMO ACTIVIDAD SECUNDARIA.

El trabajo que desempeñan las mujeres es concebido como una actividad complementaria a la ocupación remunerada que desempeña el marido para la manutención del hogar.

Constituye un medio para suplir algunas carencias que no pueden ser cubiertas por el ingreso del cónyuge, así como hacer frente a los imprevistos en salud, vivienda o alimentación. Porque la parte más relevante del quehacer de la mujer esta centrada en los hijos y en el hogar.

EL TRABAJO NECESARIO PARA EL BIENESTAR Y LA EDUCACIÓN DE LOS HIJOS.

Aquí podemos decir que el trabajo de la mujer es fundamental, sin el no se logra un mínimo de bienestar y educación para los hijos. En este contexto, el trabajo femenino es visto como una necesidad. La diferencia esta en el tipo de necesidades vistas como indispensables. Aquí las mujeres están dispuestas a trabajar arduamente para educar a los hijos, para brindarles apoyo moral y económico , de modo que ellos tengan una vida mejor que la de los padres.

EL TRABAJO DENTRO DE CASA.

Las mujeres identificadas con este proyecto de vida consideran que su tarea principal es el cuidado de sus hijos- chicos o grandes- y declaran que no quieren o no pueden encontrar sustitutos. Y aceptan su papel que les corresponde vivir.

En los dos últimos casos la mujer puede tener el respaldo económico del marido o de un concubinario. O bien puede ser tendiente a valerse por si misma y si trabaja lo hace más en beneficio de los hijos, por esa razón el trabajo en este caso es de carácter fundamental, es pues necesario que la mujer trabaje para

lograr el bienestar y formación de los hijos por todos conceptos. En el ultimo de los casos la mujer puede estar completamente dedicada al hogar atendiendo la formación y bienestar de los hijos sin prestar servicios para patrón alguno, en el mejor de los casos , la mujer se encuentra atenta a la educación y desarrollo moral, físico e intelectual de los hijos, sin embargo dentro del hogar, sin ausentarse con frecuencia fuera de el puede realizar los denominados trabajos a destajo como suele suceder con frecuencia con las obreras de la costura, de la industria del zapato y de hilados y tejidos entre otras, en cuyos casos de manera un tanto especializada se dedican a la tarea de elaborar determinadas piezas del vestido o del calzado cobrando sueldos a destajo, como observamos de lo anterior podemos desprender que las más de la veces el trabajo femenino tiene un fondo constituido por ciertos fenómenos sociales y aun podemos decir que de carácter psico-social pues en muchas ocasiones también podemos observar que la mujer se ve obligada a prestar servicios como trabajadora debido a la irresponsabilidad del hombre misma que se traduce en poco o nulo apoyo para su familia.

1.6. PRINCIPALES CONSECUENCIAS FAMILIARES POR CAUSA DEL TRABAJO NOCTURNO FEMENINO.

La prohibición del trabajo Nocturno llega a las legislaciones labores, como avanzada conquista de protección a la mujer. El cansancio redoblado de una jornada en la fabrica y otra en el hogar, se centuplica cuando una de las dos se efectuaba de noche y se extendía a una jornada de 14hrs a 16 hrs.

Analizaremos el significado que tiene en la vida de las mujeres casadas o unidas , su participación en el mercado de trabajo.

Cuando se trata de mujer de carrera o que concibe la actividad económica como útil y satisfactoria, el compromiso con el trabajo puede formar parte de un proyecto individual con metas personales. En las demás situaciones, el compromiso básico es el bienestar familiar.

En gran parte de los casos, la relación 'mujer-trabajo se constituye en función de las necesidades familiares y que son pocas las situaciones en que esta presente un proyecto personal.

La contribución del marido al presupuesto del hogar constituye un aspecto clave en la explicación del trabajo, término que se desempeña en función del bienestar de la familia. Cuando el esposo gana la suficiente para garantizar los mínimos necesarios en los sectores medios o cuando el gasto que proporciona es regular y se considera suficiente en los sectores populares, se propicia la búsqueda de trabajos que demandan menos tiempo y esfuerzo. Por lo contrario cuando la aportación del esposo resulta deficitaria, o se percibe como tal para las aspiraciones que se tienen, las mujeres están dispuestas a establecer un compromiso de mayor alcance con su actividad extradomestica.

Así mismo es importante tener en cuenta la actitud del marido para explicar situaciones en que las mujeres establecen con el trabajo un compromiso restringido. En los sectores

medios, los cónyuges presionan a sus compañeros para que busquen o acepten trabajos menores demandantes, ya en otros sectores se requiere del permiso del marido para desempeñar estos trabajos. En cambio, en los casos en que el trabajo surge como parte de un proyecto de ascenso familiar o de garantía de mejores niveles de vida, las mujeres declaran que cuentan con el apoyo de sus maridos o que resuelven con negociaciones y convencimientos las eventuales objeciones en este particular. Por último, para las mujeres de carrera o que consideran su trabajo como útil y satisfactorio la actitud del marido es un factor que juega un papel menos determinante en la selección y ejercicio de su trabajo.

Las mujeres trabajadoras nos presentan diferentes grados de confusión frente a su actividad extradoméstica. Aunque en muchas situaciones están claros los beneficios familiares y personales. Es posible identificar en este particular diversos aspectos que influyen: Falta de apoyo de los cónyuges, en las actividades domésticas, dificultades existentes para encontrar los sustitutos adecuados para el cuidado de los hijos, y trabajos inestables mal retribuidos, sin posibilidades de ascenso y sin prestaciones sociales.

Los cuestionamientos se enfrentan cuando se trabaja como parte de un proyecto familiar para mantener el estatus o el bienestar social para los hijos, también en este caso, el trabajo tiene cierta prioridad, siempre y cuando no se desatienda a los hijos. Existen mujeres que viven grandes conflictos al tratar de combinar el trabajo con la maternidad y se les dificulta encontrar arreglos satisfactorios para el cuidado de sus hijos.

Como consecuencia de lo anterior es factor el desarrollo de una serie de conductas de los individuos dentro del ámbito social, como sería por mencionar algunos , delincuencia, prostitución, alcoholismo, drogadicción , entre otras.

CAPITULO II

EVOLUCIÓN HISTORICA DE LA MUJER EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

2.1. EVOLUCIONES SOCIO-POLITICAS EN EL MATRIARCADO.

Por matriarcado se considera "la época histórica, el sistema social y el régimen familiar en los cuales predomina la autoridad de la mujer en el vinculo privado de las relaciones humanas y por ampliación, el de la mujer en general en el gobierno."⁹

Para poder fundamentar el influjo de la mujer en el grupo familiar y en el social, los pueblos primitivos no advirtieron el nexo entre el acto sexual y la reproducción por la separación que la naturaleza ha impuesto. La mujer por el hecho del parto y por la crianza , gozaba de la patria potestad y hasta de la propiedad de sus hijos, por lo menos hasta que ya jóvenes se mostraban capaces de sostenerse con independencia.

Se ha observado formas de matriarcado en que todos los descendientes y ascendientes por la línea femenina de las hermanas y hermanos hijos de la misma madre y de sus hijos componen una unidad familiar.

⁹ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo XIX. Buenos Aires. Pag. 131.

A la mujer en las épocas más antiguas se le asignaba la iniciación agrícola en el huerto próximo a la vivienda, la cría de algunos animales para alimentación familiar, la preparación de las pieles para vestimenta, el condimento y la conserva de las carnes, la elaboración de algunos recipientes caseros y hasta el descubrimiento de los hilados y tejidos más sencillos, así como también el cultivo de la tierra, dieron a la mujer, la preponderancia económica y al darse esta transformación única en la historia de la cultura, convirtió a la mujer en la clase directa de la sociedad humana y ello trajo como consecuencia una época clásica de la cultura femenina.

Algunos sociólogos, consideran que es sólo un fenómeno transitorio el cual fue precedido por un cierto patriarcado. Consideran que la institución del matriarcado se debe a los siguientes factores económicos: I.- La mujer se hizo sedentaria antes que el hombre., II.- La mujer inicia la agricultura., III.- El matrimonio de servidumbre.

Siendo la mujer la primera que llegó a establecer sedentariamente mientras el hombre llevaba una existencia vagabunda, éste para casarse tuvo que trasladarse a donde la mujer se hallaba, en virtud de que la mujer tenía un valor económico superior al del hombre, entonces el clan prefería desprenderse de éste en lugar de la mujer, ya que el clan por propio interés no podía cambiar un elemento económicamente superior por otro inferior.

Entre los pueblos en que dominaba el régimen matriarcal puede citarse , la familia nair estaba compuesta al tiempo que desembocaron los portugueses, por la madre, los hijos y el hermano de la madre.

En la familias reales las princesas ocupaban el lugar preeminente. La mujer tiene el derecho a casarse con varios hombre, a quienes consideraba prácticamente como esclavos. En América del Norte , el matriarcado era el régimen normal.

Para poder manifestar que el matriarcado no supone poder político, pues en muchos pueblos, donde la descendencia se traza por las mujeres, no configura este hecho en modo alguno un gobierno pues en la historia política de la sociedad siempre ha prevalecido la ley del más fuerte.

Poco a poco en la historia política de la civilización al lado de los gobernantes, las mujeres comparten los beneficios de la autoridad, o llegan hasta el jefe para disputarse el poder.

El medio de que se vale la mujer para compartir el poder con el hombre es normalmente el matrimonio, tal y como suele suceder en Egipto, que la superioridad que en algunas épocas obtuvo la mujer sobre el hombre la alcanzó mediante el matrimonio. Tal y como sucedía al mismo tiempo con los Griegos. Las mujeres Romanas del Imperio de los primeros tiempos de nuestra era, vinculan la vida de la Sociedad Romana con la vida del estado y logran un

puesto destacado en los negocios públicos y en la historia de su pueblo mediante combinaciones matrimoniales.

En las épocas modernas , la influencia de la mujer en la acción de los hombres de gobierno se manifiesta más en la forma de asociación que de disputa, y no siempre necesariamente mediante el matrimonio. En China hubieron emperatrices que alcanzaron gran prestigio y gobernaron con eficacia y visión política, contribuyeron a la grandeza del imperio confiando en su capacidad, más la mujer China no conoció, hasta mediados del siglo presente mejoramiento alguno en el orden social y político.

De esta manera explican algunos autores el advenimiento del régimen patriarcal y de la autoridad marital, o de otro modo la desaparición del régimen matriarcal y de la hegemonía de la mujer.

En términos generales todo gobierno logró su instauración por consentimiento del hombre antes que por el resultado de una lucha. Si por consentimiento expreso o tácito el mando queda en manos de las mujeres, los hombres que lo han conferido gozarán de sus beneficios y sufrirán sus errores.

Hay formas de vida y formas de convivencia y de gobierno que no se deben renunciar ni ser monopolizadas. En el contrapeso de aspiraciones, en el equilibrio de poderes y de aptitudes, habrá de hallarse el estilo de vida y de gobierno que más conviene a la felicidad de la pareja humana.

2.2. EVOLUCION DE LA MUJER ATRAVES DE LAS DISTINTAS ETAPAS DEL DERECHO ROMANO.

Una de las grandes víctimas en la evolución social lo constituye lamentablemente las mujeres, quienes durante la vigencia del Derecho Romano mantuvieron una condición de sometimiento al poder del jefe de familia, criterio que durante siglos se reprodujo en varias culturas.

"Las jornadas de " sol a sol" conocidas en Roma. No solo poseían la misma como el trabajo subordinado en su duración total se regulaba por un sistema extenso de ausencias justificadas durante el año en nombre del culto o de otras festividades.

La mujer romana se considera Res-Nulium, es decir, cosa, respecto de la cual podían disponer libremente ya sea enajenándola como si se tratase de un objeto, incluso el pater familia podía darle muerte.

Posteriormente, la mujer logra, a criterio de los Romanos, un grado de mejoría al ser considerada como esclava, cabe señalar que en principio en Roma, a los esclavos se le consideraba como animales los que tampoco eran de manera alguna objeto de la seguridad social, en esta época los esclavos están divididos en Servi publici y Servi privati, y las mujeres forman en mayoría los últimos."¹⁰

¹⁰ IGLESIAS, Juan. Derecho Romano Instituciones de Derecho Privado, décima ed, Ariel S.A. Barcelona, 1990. Pag.335.

La fabricación del tejido y de los alimentos incluido el pan, están a un en manos de las mujeres; así en los casos particulares como en los talleres, el trabajo de la lana se desarrolla mucho y durante los dos últimos siglos del imperio Romano, encontramos talleres femeninos para la fabricación del tejido, así mismo seguimos encontrando las mujeres en las minas, donde las esclavas que trabajan en la extracción y el tratamiento del mineral se encuentran por millares, las esclavas no tenían en la mayoría de los casos ni nombre siquiera, y a veces llevaban un apodo proveniente de su provincia de origen, y podía ser matadas sin motivo, ni razón.

Sin embargo al transcurrir el tiempo los esclavos de alguna manera alcanzan la categoría de seres humanos, no obstante están sujetos a la voluntad de un dueño que puede disponer de ellos a su libre albedrío, etapa que fue transitoria ya que con posterioridad, el esclavo entra en calidad de persona bajo la patria potestad del pater familia.

En esta época se reflejan las prohibiciones que tenían las mujeres dentro de su vida, se observa por lo cual las mujeres no pueden enajenar sus bienes sin no es con la autorización del tutor. Así también teníamos que la mujer si es sui iuris no podía hacer promesa por si misma , sino era con la intervención del pater, el abuelo paterno o un deudor de ella siempre y cuando se llegue a contraer matrimonio.

Por lo que hace a la evolución de la mujer el jurista español: Iglesias., en su obra denominada " Derecho Romano " refiere..." La posición jurídica de la mujer es muy inferior a la del hombre. No solo carece de capacidad para participar en las tareas políticas, sino que sufre graves limitaciones dentro de la esfera privada. No puede ejercer la patria potestad, ni tampoco, salvo excepciones de la época Justiniana, ser tutora de impúberes y adoptar hijos, al igual que no puede intervenir como testigo en un testamento, figurar en juicio por otros , entablar en acusación pública y contraer obligaciones a favor de terceros. Observando que la mujer se halla sometida a una potestad familiar." ¹¹

Observamos que dentro de esta época a la mujer se le consideraba como un objeto, no podía ejercitar sus derechos , ni disponer de sus bienes adquiridos por cualquier título., sino era con intervención de alguno de sus miembros familiares que estuviese bajo su cuidado, era difícil la situación de la mujer si embargo pese a eso , analizaremos como los diversos códigos españoles regularon la situación jurídica de la mujer.

¹¹ IGLESIAS. Juan . Ob cit ., pag 342.

2.3. REGULACIÓN JURÍDICA DE LA MUJER EN LOS DIVERSOS CÓDIGOS ESPAÑOLES.

Amplio resulta examinar íntegramente la historia que nos lleva a la formación de los fueros españoles codificaciones de leyes de que se tiene memoria, en aquellos ámbitos a partir de la conquista de los godos y el desmoronamiento del Imperio Romano, que reinaba, en esas regiones, sin embargo importante resulta para el desarrollo de este estudio, revisar como antecedentes de esas leyes a partir del reinado de Eurico, el historiador, Francisco Pacheco, en la realización del preámbulo referente a los pueblos españoles en relación manifiesta através de diversos párrafos:

Bajo el reinado de Eurico, hijo de Teodored, fueron dictadas y escritas las primeras leyes dignas de este nombre que rigieron al imperio y al pueblo godo, no era natural ni fácil el que anteriormente se gobernaran por costumbres, tradiciones o por acuerdo, porque era un pueblo nómada. Las Leyes propiamente dichas tienen su época para nacer y esa época coincide en el pueblo godo con los reinados de los hijos de Teodored, las costumbres, las tradiciones, los acuerdos y reglas no escritas nacen desde que existe la sociedad.

Prosigamos nuestra investigación. Es notorio la consideración distinguida en que según Tácito tenían los germanos a sus mujeres. Antes de la predicación del cristianismo, puede decirse que este pueblo y algún otro de su familia eran los únicos que las habían colocado en una situación digna y elevada. En los pueblos de origen asiático la mujer era la esclava y no la compañera del

marido; en los pueblos romanos era su hijo de familia. Tanto unos como otros había encerrado en la domesticidad, lejos de permitirle salir al foro, y aún en aquellos lugares más íntimos. Los galos germanos, es decir, los pueblos de la raza céltica, son los únicos que la admitieron y escucharon en los negocios públicos, buscando y creyendo hallar en sus ideas algo de inspirado que aprender. Ahora bien, la mujer entre los godos no es de ninguna suerte lo que es entre los germanos, en ella no hay divinidad, en ella no se reconoce inspiración, ella está encerrada en el hogar doméstico, y su posición allí es dependiente y humilde.

Entrando ya resulta y verdaderamente en su examen, debemos asentar antes que todo y con la mayor exactitud, la época precisa en que semejante código se ordenó. Han variado largamente las opiniones sobre este particular.

Las leyes en cuyo examen nos ocupamos se hacían y dabanse sin duda para que sirvieran de norma al pueblo, para que todos los individuos de la nación las conociesen, las practicasen, y se arreglaran su conducta. Con ese fin se han hecho todas las leyes de este mundo. Necesariamente esas leyes debieron estar redactadas en un idioma que entendiese y usasen aquellos que las daban y aquellos para quienes se daban. Estableciéndose que las leyes dictadas a los godos se debieron escribir originariamente en el idioma para los godos hablasen, que las dictadas para que los españoles también debieron escribirse en un idioma que entendieron estos. Pero después, se difundieron una a otra nación. No solo fueron ya comunes entre ambos pueblos las nuevas disposiciones legislativas, sino que las familias se mezclaron entre sí, como

tenían un mismo derecho, una misma fe, las mismas costumbres. El 4 de abril de 1241 dio Fernando III a la ciudad de Córdoba, después de su conquista de los moros, como fuero particular, el Libro de los Jueces; ya que este se mando a que se tradujera del original latino para conocimiento común y perpetua observancia.

2.3.1. FUEROS.

Fuero Juzgo.

Libro de los Jueces. Este código contenía una serie de normatividades para que con base en ellas determinaran los juzgadores, razón, quizás, por la cual contenía una serie de preceptos entre los que hace referencia a la mujer, solo hacían mención a la institución, del matrimonio mediante reglas que debían cumplirse, como son entre otras las referentes a las ardas, al matrimonio de las viudas, a los casamientos de hombres libres con siervos y de estos últimos entres si, nada contenía esta ley respecto al patrimonio de la mujer, menos a un obviamente de cómo se formaban estos cabe recordar que amed de esta codificación en la época española, todavía durante la invasión de los bárbaros, se encontraban vigentes en aquellos territorios leyes emanadas de la época del cristianismo en Roma, que le fueron implantadas precisamente por los anteriores invasores, que fueron los Romanos, y recordamos también, que aquellas viejas normas, si permitían a la mujer la formación de un patrimonio y sobre todo el disfrute de un salario logrado atraves del desempeño de su trabajo.

Esta Ley aun cuando no contenía regulaciones acerca de las relaciones laborales, establecidas entre la mujer como

trabajadora y cualquier patrón, ello se debe a que la situación real de esta consistía en que era considerada como una hija más sujeta en estos casos a la maritalis potestas, así pues el fuero juzgo o libro de los jueces, solo hace referencia al sexo femenino en el Libro III, Título II, señalando nada más reglas referentes a su situación dentro del matrimonio, y no sobre relaciones que tuvieran que ver con el trabajo. En esta época la mujer tenía una posición discriminatoria sobre todo cuando estaba casada con siervo o con hombres que lo habían sido aun cuando en la actualidad fueron libertos, bueno por ello se recomendaba, a la mujer cierta cautela, para contraer nupcias sobre todo con siervo o con quienes lo habían sido pues las sanciones en casos de las hipótesis anteriores van desde la privación de la herencia hasta la esclavitud nuevamente en caso de ser libre y más aun con los azotes y la quema en la hoguera, sobra pues, referirnos a que en el sentido que la mujer, sino tenía posición como persona, menos aun la tendría como sujeto en el caso de una relación laboral.

Fuero Viejo De Castilla.

Mientras el famoso IUDITIUM, regulaba la situación de la mujer en los términos antes descritos, en otra región de España, se encontraba en vigor el FUERO VIEJO DE CASTILLA, quien al regular la situación femenina, entre situaciones diversas a saber:

- a) Cuando fueran las mujeres (cuando el varón se las lleva a la fuerza).
- b) En caso de las arras.
- c) En caso de las donaciones que la Mujer recibe del marido.

Observamos que dentro de esta ley contemplaba regulaciones también sobre el matrimonio de la mujer, más no así de

que se le diera algún derecho para poder ejercitar algún tipo de trabajo.

Es valido mencionar al respecto y hace una breve reseña histórica lo que es acerca de este cuerpo real. Distinguiendo que existieron variaciones y aumentos que han tenido desde su primera formación , fue un código compuesto por aquellas leyes primitivas y por las leyes que después con el tiempo se añadieron. Este código se acabo de formar en el año de 1352, habiéndose empezado en el año de 1356, se arregló esta recopilación de leyes castellanas, para que no solo los pueblos pesquisados y que formaban la antigua Castilla se gobernasen y se rigiesen por ella y más fácilmente supiesen las leyes de sus fueros, sino para también sirvieran a las provincias de la corona, a quienes con la conquista se habían comunicado, llamándose por su compilados el Fuero Viejo de Castilla, porque en el se recopilaron todas las leyes de Castilla que traían su origen de los tiempos antiguos o viejos del conde D. Sancho.

Fuero Real.

Aún como obra de actualidad y aplicación inmediata, el Fuero Real llevaba una gran ventaja al Código de las Partidas. Más obra de observación y recopilación , y menos obra de ciencia, fue completamente nacional y aceptable desde luego, en tanto que estas tropezaron con dificultades y dieron lugar a una posición que había de dilatar su establecimiento y observancia, para el porvenir la obra maestra lo era de seguro las Partidas; para el presente la obra aplicable no lo eran aquellas, sino el Fuero. Este reflejaba la sociedad y satisfacía sus necesidades aquellas avanzaban sobre lo deseado, sobre lo urgente, sobre lo preciso, y

eran un modelo ideal, al que con el tiempo había de reducirse la sociedad misma.

Siendo que el Fuero Real un código importante regulaba en su Libro III, Título I sobre el casamiento en donde podemos encontrar que a la mujer, no podía ser desheredada si ella se casaba sin consentimiento de los hermanos, así como tampoco, lo era la mujer viuda. En el Título II del mismo libro, se regulaba en cuanto a las arras que debe dar en casamiento el hombre a la mujer. En tanto que en el Título III contempla sobre las ganancias del marido y la mujer que adquiriera se presume de ambos. Es así como podemos observar, que durante la vigencia de este fuero no se le era reconocido los derechos a la mujer.

2.3.2. LEY DE LAS SIETE PARTIDAS.

En esta Ley observamos que aun cuando no contenían regulaciones jurídicas sobre relaciones laborales de la mujer, se consideraba a esta, como aquella que vivía para casarse y ser una buena ama de casa, y de acuerdo a ello se le educaba para el matrimonio, que en la ley de las siete partidas en la cuarta partida el cual nos habla del humano ayuntamiento matrimonial, en sus diversos títulos, en donde establecen que el Matrimonio es la base de la familia el ayuntamiento del marido y de la mujer, hecho con la intención de vivir siempre juntos, guardando lealtad y ayudándose mutuamente. Con ello encuentro que si bien es cierto no existía regulaciones sobre relaciones laborales, pero cabe mencionar que es importante conocer que dentro de esta figura (que es el matrimonio), la mujer a medida que evolucionaban las leyes,

costumbres, ideas, tendría un papel importante dentro de la sociedad. Hoy en día las mujeres de la clase baja, media y hasta alta, esperan por lo general hacerse de alguna posición en el intervalo que hay de la escuela y el matrimonio y se educan por lo menos hasta cierto grado, en esta intención. Si dejar de tomar en cuenta que dentro del matrimonio se forma la familia, el foco principal de lealtad e interés para sus miembros, los que pertenecen a ella están unidos por el deber de cooperar y de ayudarse mutuamente, colocando los intereses de los otros miembros por encima de los extraños.

La mujer siempre sujeta a la *capitis diminutio*, se consideraba supeditada a la potestad del marido, en cuanto a sus labores, estas siempre eran de carácter doméstico, llevando como norma la obediencia al marido, en esta ley no se habla de ello, pero la historia nos muestra que en la época medieval desde la caída del imperio romano y ante la conquista de España se extiende en estos territorios, en estos tiempos las normas no constituían nisiquiera, un sueño, por lo que las mujeres de las cofradías ejercían sus labores de manera libre e independiente sin más normas que las que ellas mismas constituían en beneficio de sus comunidades, empero la mujer casada estaba sujeta a las restricciones impuestas a las *maritalis potestas*, podemos pensar por nuestra parte que si en aquel entonces ya existía el principio de la ayuda mutua entre los componentes de un matrimonio la mujer ya podía efectuar tareas ajenas a las faenas domésticas con el consentimiento del marido o falta o por imposibilidad de este percibiendo por ello las consecuentes remuneraciones.

2.3.3. LEY DE ESTILO.

En nuestro concepto las leyes de estilo no merecían con exactitud aquel nombre. Creemos que ningún rey las dicto, que no fueron promulgadas en ninguna corte, o en ningunos tribunales, ni comunicadas para que sirviesen de norma.

Las leyes de estilo son la jurisprudencia de los tribunales supremos del estado, formada inmediatamente después de la promulgación del fuero real.

Dentro de esta ley encontramos que los bienes que eran adquiridos por la mujer, y se halaban en poder del marido o de ambos esta tenía el derecho de probar que eran suyos, observamos que con esta ley le otorgan un derecho de reclamar lo que es de ella. Así mismo se siguen contemplando dentro de esta ley que a la mujer, que así como tenía derechos en cuanto a sus bienes , también tenía obligaciones, en cuanto a cubrir las deudas que hiciere el marido durante el matrimonio. Toda vez que la mujer ya tenía derechos y obligaciones durante su matrimonio., pero no era suficiente para tenerlas dentro de una relación laboral.

2.3.4. LEY DEL TORO.

Los fueros y ordenanzas que durante la conquista otorgaban los reyes a las ciudades y villas que arrancaban del poder, produjeron y no pudieron menos de producir una legislación incoherente y heterogénea que se hacia además confusa y aun arbitraria por muchas máximas leyes romanas.

En vista de este estado de la legislación y prosiguiendo en el camino de su reforma, solicitaron en 1502 las cortes de Toledo que se hiciesen algunas aclaraciones en las leyes más usuales en el foro. Accediendo los reyes a los deseos de las cortes, desde luego encargaron este trabajo a varios jurisconsultos entre quienes se cita al DR. Palacios, excelente escritor de su época, ya se hallaba concluida la obra cuando falleció la reina Católica y su esposo D. Fernando publicó estas leyes en Toro en 1505, en los mismos cortes que habían convocado.

Las leyes del Toro que son ochenta y cuatro, han sido glosadas y comentadas por Jurisconsultos, que en vez de aclararlas y de fijar su verdadera inteligencia solo han conseguido obscurecerlas y confundirlas aún más.

2.3.5.ORDENANZAS REALES.

Habiéndose introducido notable confusión en la administración, no solo por las muchas disposiciones legales que se habían dictado con posterioridad, al Fuero Real, Leyes de Partida y Ordenamientos, sino también por diversas opiniones que habían dividido las escuelas y tribunales también, los reyes católicos concibieron el pensamiento de uniformar la administración en esta parte mandaron formar un código nuevo, que se deseaba universalmente. El encargado de llevar a cabo este proyecto fue confiado por los reyes católicos al celebre DR. Alfonso Díaz de Montalvo, un distinguido jurisconsulto en aquella época. El título de Ordenanzas reales, equivale al de Ordenamiento Real o Leyes de Ordenamientos, desde que se publicaron los capítulos de corregidores

del año 1500, o cuando menos desde que en el año de 1505, en as cuales se mencionaron con el ultimo de los nombres referidos.

Las ordenanzas reales de Montalvo, además de antiguas ediciones referidas se imprimieron en Salamanca en el año de 1523. Las cuales regulaban sobre matrimonio, y dentro de estas sobre los bienes que adquiría la mujer dentro del matrimonio disponía también el marido, y que no le otorgaban capacidad jurídica a la mujer para realizar cualquier tipo de contrato sin la autorización del marido, y así tenemos que las leyes siguen prohibiéndole a la mujer diversos actos jurídicos.

2.4. REGULACION JURIDICA DE LA MUJER ATRAVES DE LAS LEYES DE REFORMA.

2.4.1. ALGUNAS LEYES Y REGLAMENTOS PRECURSORAS DE LAS EMITIDAS POR EL PRESIDENTE JUÁREZ.

La transformación que se inicia tras la revolución de Ayutla y se recoge en la constitución de 1857, alcanza su culminación a las llamadas Leyes de Reforma.

Las leyes fueron expedidas en Veracruz, sede del gobierno Constitucional, y se complementan con otras que expidió el propio Juárez, cuando retorno con sus ministros a la capital, en 1861. Las Leyes que hicieron posible la Reforma serían las siguientes:

"Ley de desamortización de fincas rústicas y urbanas de las corporaciones civiles y eclesiásticas. (25 de junio de 1856).

Ley de Nacionalización de los bienes eclesiásticos. (12 de julio de 1859).

Ley del Matrimonio Civil, señalando que se decretaba que el matrimonio es un contrato civil, que se contrae lícita y válidamente ante la autoridad civil. (23 de julio de 1859).

Ley orgánica del Registro Civil. (23 DE JULIO DE 1859).

Decreto de Gobierno declara que cesa toda intervención del clero en los cementerios y camposantos (31 de julio de 1859).

Decreto de gobierno Declara que días deben tenerse como festivos y prohíbe la asistencia oficial a las funciones de la iglesia (11 de agosto de 1859).

Ley sobre la libertad de culto(diciembre 4 de 1860).

Decreto de gobierno quedan secularizados los hospitales y establecimientos de beneficencia (febrero 2 de 1861).

Decreto de Gobierno, se extinguen en toda la República las comunidades religiosas. (febrero 26 de 1863)"¹²

En grandes rasgos, este es el contenido de las leyes que como podemos observar hicieron posible la independencia de la Iglesia y el Estado, más no así, no existía alguna regulación

¹²-GONZALEZ, Maria del Refugio. Panorama del Derecho Mexicano, primera ed., México 1998.

Jurídica sobre la mujer y sus actividades. Muchos de estos preceptos anteriores fueron letra muerta, sin embargo el paso ya estaba dado, dando así un nuevo giro a la Legislación Mexicana entrando en vigor por decreto de 1 de marzo de 1871 el primer Código Civil Mexicano, que a continuación analizaremos.

2.5. CODIGO CIVIL DE 1870.

La vigencia de la constitución de mil ochocientos cincuenta y siete, confirmó entre nosotros la tolerancia, y nuestro juristas, con sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código Civil de 1870 procuraron dignificar el trabajo declarando que las prestaciones de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas, el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo formaron un solo título aplicable a todas las actividades del hombre, sin embargo, la condición de los trabajadores no refleja mejoras importantes en aquellos años.

En cuanto a los derechos y obligaciones que nacen del matrimonio. En el se han prevenido la fidelidad, la vida conyugal, la racional autoridad del marido, la justa prohibición a la mujer de enajenar sus bienes y obligarse sin licencia de sus maridos el modo de suplir estas., en caso de ausencia del marido queda al arbitrio del Juez conceder la licencia si hubiere motivo para ello.

Observamos que prevalece el problema para reconocerle capacidad a la mujer , para celebrar un contrato o ejercita un derecho, si no es con autorización de su marido, padre o tutor.

2.6. CÓDIGO CIVIL DE 1884.

La profunda transformación que los pueblos han experimentado a consecuencia de su desarrollo económico de la preponderancia que ha adquirido el movimiento del crecimiento de las grandes urbes, de los nuevos descubrimientos científicos realizados y de la tendencia cooperativa cada vez más acentuada.

Un código en el predomina un criterio individualista, un código privado social, y que establece, que el domicilio de la mujer casada es el que le corresponde a su marido, sino esta legalmente separada de él, en cuanto a los derechos y obligaciones que nacen del matrimonio, dispone el código civil, fidelidad, protección del marido hacia la mujer o teniendo la mujer la obligación de obedecer, así en lo domestico como en la educación de los hijos, así como en la administración de los bienes subsistiendo las mismas obligaciones que regulaba el código civil de 1870, no le reconoce capacidad para ejercitar sus derechos sin antes tener la autorización de su marido o en su caso de tutor o padre. Haciendo mención que en caso de que la mujer mayor de edad no necesitara de autorización judicial, ni autorización del marido para realizar y ejercitar sus derechos consagrados en el artículo 202 del código civil de 1884.

Así como también la mujer esta obligada a seguir a su marido, si este lo exige, donde quiera que establezca su residencia. El marido es el representante legitimo de su mujer, y esta no puede sin licencia de aquel, dada por escrito, comparecer en juicio, ni adquirir por titulo oneroso o lucrativo, o enajenar sus bienes, ni obligarse, sino en los casos especificados por esta Ley.

"A de tenerse en cuenta que desde el 1 de junio de 1884, hasta que apareció el Código Civil de 1928, aquel sufrió numerosas reformas, entre otras conviene citar, Ley de Relaciones Familiares de 9 de abril de 1917, la cual estableció el divorcio vincular, suprimió la potestad marital y organizo la familia sobre nuevas bases; Ley de 29 de diciembre de 1914 que reformo en toda la República la de 14 de diciembre de 1874 sobre reglamentación de divorcio."¹³ Podríamos seguir mencionando a un más, pero ahora bien, observemos como regula La Ley Federal del Trabajo a la mujer en el siglo XX.

2.7. LA MUJER Y EL TRABAJO REGULACIONES DEL SIGLO XX.

La idea de incluir en la Constitución el Derecho del Trabajo como una garantía surgió en el constituyente de Querétaro, apoyado por los diputados de Yucatán, en virtud de la experiencia obtenida en su estado por la ley de Salvador Alvarado, V. Carranza, pretendía promulgar una ley sobre trabajo pero no

¹³.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, cuarta ed. Porrúa, México 1997. Pag.280.

incluía en la constitución, su origen lo encuentra en las sesiones y en los debates de nuestra carta magna. El trabajo de la mujer quedo reglamentado en las Fracciones II, IV, VII y XI del artículo 123 Constitucional que la letra dice: "El congreso de la unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales requerán el trabajo de los obreros, jornaleros...

Fracción II.- La Jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas quedan prohibidas las labores insalubles o peligrosas para las mujeres en general.

Fracción IV.- Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos fisicos que exijan un esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutaran forzosamente de descansos, 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.

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

Fracción XI.- En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces

consecutivas, los hombre menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidas en esta clase de trabajo.

Si buscamos las razones que tuvo el constituyente para otorgar protección a la mujer en las disposiciones antes citadas, encontramos que fueron entre otras el cuidar la salud de la mujer, en general para obtener una población femenina, sana que pudiera desempeñar en las mejores condiciones la función natural más noble por excelencia que es la maternidad. Protección en la salud de la madre trabajadora para evitar abortos y partos prematuros, así como daños irreparables al producto. Y aunque no se señala concretamente también impedir la explotación de la mujer, invocando primordialmente razones de salud e integridad física y moral de la mujer.

Estos cambios , en los textos legales se hicieron necesarios además por el desarrollo industrial y económico de nuestro país. 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 gravemente explotado, argumentos que esgrimió el constituyente e incluso en el susodicho artículo 123 fracción VII el principio de la igualdad de tratamiento para el hombre y la mujer, tanto en el trabajo como en el salario inferior en perjuicio de ellas mismas, propiciando su explotación y la del hombre trabajador.

Es claro notar que el legislador de 1917, no establecía diferencias en cuanto a capacidad o aptitud para el trabajador entre el hombre y la mujer, por el contrario estableció

igualdad, prueba de ello, es la citada fracción VII y si estableció limitación al trabajo de la mujer, fue atendiendo a las funciones naturales que estaba llamada a desempeñar, vigilo su salud primordialmente, no solo como ser humano, porque también hay disposiciones protectoras del trabajador varón, sino considerándola una madre en potencia y la base de la unidad familiar, por ello prohibió también el trabajo nocturno.

2.7.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamento el trabajo de la mujer en el capítulo Tercero artículos 76, 77, 79, el horario y los descansos pre y post-natal y en el capítulo Séptimo artículos 107, 108, 109 y 110, concretamente la actividad de la mujer estableciendo sus prohibiciones.

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

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

Artículo 79.- La mujeres disfrutaran de 8 días de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto; y de un mes de descanso después del mismo percibiendo el salario correspondiente.

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

Artículo 107.- Queda prohibido respecto de las mujeres:

I.- El trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y;

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

Artículo 108.-En cinco fracciones se en listan cada una de las labores que se consideran de forma limitativa.

Artículo 109.-En cinco Fracciones se en listan cada una de las labores que se consideran de forma limitativa.

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

En la legislación original de 1931 se prohibió que la mujer trabajara tiempo extraordinario, no obstante, ni en la época en que se expidió la ley, esta prohibición evitó que lo prestara y sí dio origen a abusos por parte del patrón, tanto en la utilización como en el pago.

Por lo que hace a las labores peligrosas o insalubres, no fue una prohibición absoluta se permitía la ejecución de las mismas cuando se hubiere tomado las medidas e instalado los aparatos necesarios para su debida protección. La ley de 1931 , quiso proteger la integridad moral de la mujer, tal como se aprecia en la fracción I del artículo 107, aunque también cabe destacar que la protección para la madre trabajadora, no siguió los lineamientos del derecho internacional, en concreto de la Conferencia de Washington de 1919 que estableció un descanso mayor después del parto, y la atención especializada después del mismo.

Reformas A La Ley Federal Del Trabajo de 1962.

La ley de 1931 fue reformada por decreto de 29 de diciembre de 1962, publicado en el Diario Oficial De La Federación, del 31 de ese mismo año. Estas reformas son las que inician el cambio de ideas de igualar las necesidades de ambos, de ahí el artículo 106 que establece la igualdad genéricamente agregando en su segundo párrafo, " con las modalidades consignadas en este capítulo".

En el artículo 107, estableció los trabajos para cuya realización quedaba prohibido utilizar mujeres.

Artículo 107.- 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.- Las labores peligrosas o insalubres.

V.- Trabajos nocturnos industriales.

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

El artículo 108 y 109 describieron cuales era las labores peligrosas y las insalubres, siendo ejemplificativa y no limitativa su numeración.

El artículo 110 del citado ordenamiento estableció, los casos de excepción en que a la mujer, se le permitió desempeñar labores peligrosas o insalubres, disponiendo que esta prohibición no regiría cuando ella desempeñare cargos directivos o que poseyere un grado universitario o técnico o los conocimientos o la experiencia necesaria para desempeñarlas. En el mismo sentido se liberó a la mujer de la prohibición para desarrollar labores insalubres en los casos en que hubieran adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud a satisfacción de la autoridad competente.

En este aspecto, las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, se apartaron de los lineamientos constitucionales, porque cuando se prohibió la realización de labores peligrosas o insalubres, la declaración de los derechos sociales atendió a la repercusión en la salud de la mujer sin importar su preparación, resultado por razón incongruente, este último párrafo.

En cuanto a la protección que dispuso esta legislación de 1962, para la madre trabajadora es muy superior en relación con la ley de 1931, se aumenta el tiempo de los periodos

pres y post natales, garantizando el ingreso de la madre trabajadora y sus derechos de antigüedad, por lo que hace a los cuidados y servicios médicos, así como a la guardería infantil que corre a cargo del Seguro Social, sin embargo en la época de las reformas no se había extendido este servicio a toda la República, por lo que resulto en este momento, letra muerta.

2.7.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El primero de mayo de 1970 se publicó la nueva Ley Federal del Trabajo, que a partir de esa fecha rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 Constitucional Apartado A.

Entre las modificaciones más relevantes contenidas en esta Ley destacan el nuevo marco que delimitan las labores insalubres y peligrosas que ahora únicamente incluye a la mujer en estado de gestación. Así mismo por lo que respecta al período de lactancia esta reforma modificó el artículo 170 que a la letra dice actualmente:

"Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

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

2.7.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

El 27 de diciembre de 1974., mediante decreto Publicado en el Diario Oficial del 31 del mismo mes y año, se publicaron reformas importantes, tales como la modificación del Título Quinto que anteriormente decía, "Trabajo de las mujeres y de los menores", y se cambio a " Trabajo de mujeres, adicionándose la ley con el Título Quinto Bis, denominado del "Trabajo de Menores".

El artículo 164 subsistió con la redacción original de la nueva ley de 1970, estableciéndose la igualdad de los derechos y obligaciones entre hombres y mujeres. De igual manera se reproducen el artículo 165 de la nueva ley de 1970, que establece modalidades de este capítulo del trabajo de las mujeres tiene como propósito fundamental la protección de la maternidad.

El artículo 176, si fue reformado substancialmente, suprimiéndose las prohibiciones que establecía para el trabajo de las mujeres en labores peligrosas o insalubres, trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales después de las diez de la noche. Se hizo efectiva la igualdad pregonada en el artículo 164 desde el año de 1962. En la actualidad únicamente se prohíbe a la madre trabajadora laborar en lugares insalubres o peligrosos, el trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias, siempre y cuando la ejecución de estas labores pongan en peligro la salud de la mujer o del producto la gestación o lactancia, o sea si el desarrollar estas

labores no pone en peligro a la mujer o al producto se permite su utilización.

Los artículos 168 y 169 fueron derogados, a virtud de que actualmente la mujer puede desempeñar cualquier tipo de actividad, siempre y cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud y por lo que hace a la jornada extraordinaria, también participa de los mismos derechos y obligaciones que en este renglón tiene los varones.

El artículo 170, fue reformado solo en cuanto a su redacción , a fin de suprimir los elementos jurídicos discriminatorios, tales como el término, " no podrán ".

En las demás fracciones reprodujo el texto de la ley de 1970, y los artículos 171 y 172, también quedaron en los mismos términos.

Se suprimió de su texto lo relativo a las prohibiciones de trabajo extraordinario de la mujer, trabajo nocturno y en establecimientos comerciales después de las veintidos horas. Actualmente Ley Federal del Trabajo en su artículo 5, establece, que las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos sea escrita o verbal las estipulaciones que establezcan: " Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años, trabajo nocturno industrial o trabajo después de las diez horas para menores de dieciséis años y siendo la idea orientadora de las nuevas reformas a la protección de la madre

trabajadora se insiste en este sentido en las obligaciones que tiene el patrón para con ellas. Se destaca que la mujer tiene las mismas oportunidades de trabajo que el hombre y se incluye en el texto de los artículos 154, 155 y 156 , la idea de sostener una familia está considerado tanto en el hombre como la mujer.

El artículo 501 sufrió modificaciones como consecuencia de la igualdad establecida, disponiendo actualmente derechos a favor del hombre, o sea este esposo o concubino de la trabajadora fallecida, otorgándole la posibilidad legal de reclamar la indemnización por muerte.

Con esta panorámica de las reformas constitucionales y reglamentarias que se ha dado en México durante los últimos sesenta años, podemos categóricamente afirmar que ha sido resultado del esfuerzo decidido y constante de la mujer en todos los ámbitos de la actividad humana, participación que trasciende al hogar y la familia, hacia la edificación de una sociedad más equilibrada, justa e igualitaria.

Conscientemente de que su participación es no solo importante sino urgente e indispensable, la mujer ha respondido con creces al llamado del momento histórico que vivimos; por las características propias de su naturaleza se desarrolla convenientemente en las libertades ya que percibe más agudamente las necesidades del otro. Responde más generosamente al llamado de auxilio, siente más hondamente la injusticia y el desamparo en que viven los demás.

Es protagonista principal de los acontecimientos sociales pues como madre responsable alimenta, protege y da a luz a hombres y mujeres y su responsabilidad es mayor en la medida en que los efectos de su acción u omisión se reflejan en las acciones u omisiones de sus hijos, de su familia, en fin de la sociedad entera.

Ahora bien, a continuación analizaremos en el capítulo tercero de esta investigación minuciosamente la Jornada de Trabajo y el Título Quinto "Trabajo de Mujeres", que contempla la Ley Federal del Trabajo Vigente.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO REGULADOR.

3.1. JORNADA DE TRABAJO.

3.1.1. SU CONCEPTO LEGAL.

La Ley Federal Del Trabajo Vigente, de alguna manera en el artículo 58, nos da un concepto de Jornada de Trabajo, para nuestro modo de ver un tanto vago e incompleto el precepto aludido al texto rezo: "Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.", este artículo de ninguna forma puede ser válido como concepto , puesto que en ningún momento hace referencia a su máximo de duración; pero si la ley laboral que nos ocupa es la reglamentaria del artículo 123 apartado A de nuestra carta magna y por tanto aquel ordenamiento jurídico se encarga de desarrollar el precepto constitucional, valido resulta coordinar el precepto transitorio con la fracción II del artículo 123 apartado A de nuestra constitución, o sea debió tomarse en cuenta en el contenido del artículo 58 de la ley federal del trabajo vigente lo expresado respecto del máximo de duración de la jornada de trabajo que establece la ley en términos parecidos a los siguientes: JORNADA DE TRABAJO ES EL TIEMPO MAXIMO DE DURACIÓN ESTABLECIDO POR LA CONSTITUCIÓN, EL CUAL EL TRABAJADOR ESTA A DISPOSICION DEL PATRON PARA PRESTAR UN TRABAJO PERSONAL Y SUBORDINADO A CAMBIO DE UN SALARIO.

De no obtener el concepto de jornada de trabajo los anteriores elementos, consideramos estaría trunca cualquier idea acerca de la jornada de trabajo, pensamos en consecuencia que no hay jornada de trabajo si la jornada no es por el tiempo máximo que determina la ley y si el trabajo además deja de ser personal, subordinado o se presta a cambio de un salario.

Hasta ahora nos hemos ocupado de un concepto legal de jornada de trabajo para después de sustraer la clasificación de Jornada Laboral de la propia ley referimos de una a una a las clases de Jornada de Trabajo que sustraeremos.

3.1.2. CLASIFICACIÓN.

Nuestra ley considera como jornada de trabajo la parte del día en que se desarrolla esta, por lo que suele clasificarla de la manera siguiente: menciona tres clases importantes, diurna, mixta y nocturna, sin embargo también de nuestro código laboral se pueden sustraer otros conceptos clasificatorios: Jornadas de mujeres, Jornada de menores, Jornada ilimitadas, Jornadas ordinarias y extraordinarias, etc. Ahora bien analizaremos las tres primeras que son las siguientes.

La ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 60 comienza por distinguir el Trabajo Diurno del Nocturno recurriendo, por necesidad a un horario más o menos arbitrario, es así como el artículo citado a la letra dice: "Jornada Diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada Nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada Mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna."

Las diferencias anteriores son importantes porque no todas las jornadas pueden abarcar el mismo número de horas sino que por los motivos antes expuestos, la jornada máxima diurna ha sido limitada a ocho horas, la nocturna a siete horas y la mixta a siete horas y media. En la constitución, el artículo 123 apartado A fracciones I, II y III, es donde se ha fijado esos límites máximos de ocho horas y de siete para las jornadas diurna y nocturna, respectivamente, no establecen estas fracciones: I.- Una jornada máxima de ocho horas., II.- Una jornada máxima nocturna de siete horas a menores de dieciséis años., III.- La jornada máxima de seis horas a menores de edad y menores de dieciséis años.

El legislador considera en relación al artículo 123 que la energía humana debe repartirse durante el día, entre las jornadas de trabajo, porque la nocturna, mixta y diurna, así pues, para los constituyentes que tomaron parte en la elaboración del artículo 123 de 1917, las primeras horas del día es cuando el hombre rinde más laboralmente tomándose en cuenta que es cuando normalmente después del sueño repara energías y se encuentra en condiciones de trabajo las ocho horas para desahogar mejor su trabajo, lo anterior ocurre cuando el trabajador debe laborar jornadas nocturnas ya que para esas horas en vez del sueño reparador

ocurre el desgaste laboral y por tanto los congresistas sobre todo los de extracción obrera consideraron que la jornada nocturna debería de ser de menor duración y por ello la fijaron en siete horas como máximo, sin destacar que existe una conjugación entre las jornadas diurna y nocturna, siendo esta la que denominamos jornada mixta con una extensión de siete horas y media por día; sin embargo tomando en cuenta el desgaste de energía el legislador impone el hecho de que si parte de la jornada nocturna es de tres hora y media o más entonces se reputara jornada nocturna.

No obstante lo anterior por nuestra parte pensamos que el legislador no considero que la energía del trabajador se gasta no solo en relación con las horas de trabajo sino que muchas veces por la clase de trabajos y no la cantidad de horas laboradas, es la que en realidad consume la energía del hombre.

Ahora bien algo que si tomo en consideración el constituyente de 1817, estriba en que la energía de trabajo que poseen las mujeres y los menores es más desgaste y es por ello que se incluyen en el catalogo normativo laboral, entre otros el articulo 166 el cual impone que queda prohibida a la mujer una jornada nocturna cuando esta ponga en peligro su vida o la del producto en caso de estar en estado de gestación o de lactancia.

De acuerdo a lo anterior será de mucha importancia que las partes en una relación laboral puedan establecer la jornada de trabajo , tomando en cuenta las condiciones y

actividades del trabajador, es por ello que a continuación analizaremos el siguiente punto.

3.2. FIJACIÓN DE LA JORNADA LABORAL.

Nuestra Ley Federal Del Trabajo Vigente en su artículo 59 nos establece: " El trabajador y el patrón fijaran la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales."

Por lo que establece la ley, uno de los requisitos formales que exige y que debe aparecer en el contrato de trabajo es la expresión del tiempo de la jornada de trabajo. Es indispensable que el trabajador y el patrón puedan convenir en el tiempo en que el primero va a prestar su trabajo.

Dos intereses se ponen en juego a este respecto: por una parte el hombre tiene un límite físico para el trabajo y en su protección debe limitarse el tiempo de labor, pues aunque un hombre fuerte pueda aceptar varias horas de trabajo, aparentemente sin cansancio el desgaste físico excesivo ocasiona una pérdida de facultades y un debilitamiento prematuro que disminuyen el periodo de vida útil. Así también se debe considerar que el esfuerzo físico y el desgaste del trabajador no son iguales durante todas las horas del día o el medio ambiente en donde se efectúan sus actividades. Pero también hay que considerar que existe el interés propio de cierta clase de actividades requieren que las labores sean limitadas a unas horas del día o de la noche o puede ser durante todo el día.

Ahora bien retomemos lo anterior con el fin de poder analizar el punto siguiente, para una mayor comprensión.

3.2.1 SUJETOS QUE INTERVIENEN EN SU FIJACIÓN Y BASES JURIDICAS PARA FIRLA.

En el artículo 62 de la Ley Federal Del Trabajo Vigente , nos establece: "Para fijar la jornada de trabajo se observara lo dispuesto en el artículo 5., fracción III., Artículo 5.- Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca: Fracción III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo , a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Que a su vez en el artículo 123 apartado A fracción XXVII, de nuestra Constitución nos dice:" Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes a un se expresen en el contrato: a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

Así entendemos que una jornada inhumana será, aquella que ponga en peligro la salud del trabajador, por realizar sus labores en lugares peligrosos que le causen algún daño físico y mental., tal y como lo señala la ley en comento en su artículo 166., en relación al trabajo de mujeres , que no lo podrán realizar en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial o establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

Los menores de dieciséis años no pueden trabajar más de seis horas diarias (artículo 177). Así como también en el trabajo de los tripulantes se fijara en el contrato de trabajo la jornada que deberá de laborar el trabajador (artículo 224). Esto por mencionar algunos ejemplos que como debe fijarse y que sujetos intervienen en la jornada de trabajo, ahora debemos considerar que ello debe tener una duración.

3.2.2. DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.

La duración máxima de la jornada será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta, como lo hemos señalado anteriormente.

Pudiendo considerar las demás clasificaciones que nos marca la ley, cada una establece su duración, tal es el caso de la jornada reducida, que se encuentra establecida en los menores de dieciséis años, de un jornada de seis horas diarias. En la jornada Especial por lo que consideramos aquí lo que establece en el artículo 59, de fijar la jornada de acuerdo a las partes de la relación laboral y de acuerdo a sus condiciones físicas y mentales. Una jornada ilimitada prevista en el artículo 333 de la ley en comento, respecto de los trabajadores domésticos , el disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos. La jornada extraordinaria que no excederá de tres horas diarias y ni de tres veces a la semana. Jornada emergente su duración es cuando no valla mas allá del limite ordinario, en caso de peligro, riesgo que cause algún daño a la vida del trabajador o compañeros. En la jornada continua es la que no se prolonga por ninguna causa; y por último la

jornada discontinua queda dentro de su duración una de sus características principales es la interrupción, de tal manera que en el trabajo pueda libremente tomar su alimentos. En términos generales esta es la duración de la jornada de trabajo, claro que siempre tomando en cuenta algunos elementos para fijarla.

3.2.3.ELEMENTOS PARA SU FIJACIÓN.

a) Su fijación será de común acuerdo entre el trabajador y el patrón, sin que esta exceda de los máximos legales. En estos casos nos hemos referido al elemento psicológico, que debe de existir la voluntad e intención de ambas partes, para aceptar la relación de la jornada tomando en consideración de los que nos referimos.

b) Un elemento indispensable podrá ser que sea estipulado en un contrato de trabajo y así ambos puedan convenir en el tiempo, que el trabajador prestara sus servicios. La prestación debe tratarse de un hecho ilícito y posible de realizar, con el propósito de hacer posible la celebración de un contrato o establecimiento de una relación laboral.

c) Debe fijarse de acuerdo a las condiciones físicas y mentales del trabajador y de acuerdo al lugar donde realizara sus actividades. Para fijarse la duración de la jornada de trabajo, debe tomarse en consideración la capacidad física y psíquica del trabajador con el fin de que en el tiempo fijado pueda desarrollar normalmente el servicio que se compromete a prestar.

d) Si se trata de una jornada inhumana notoriamente excesiva , estará a juicio de la Junta De Conciliación Y Arbitraje.

e) En el caso de las mujeres, se fijara la jornada de trabajo de acuerdo al estado de salud, ello para que no pongan en riesgo su vida, así como también de acuerdo a las actividades que ellas laboren. Dado al peculiar estado fisiológico característico de la mujer, tanto en trabajo como la duración de la jornada , debe ser apropiada a la trabajadora tomando en consideración que una mujer puede estar en situación de embarazo debiendo tener en estos casos consideraciones legales de carácter laboral muy específicas del caso, lo cual sucede además en los periodos de parto , incluso en las épocas de lactancia tiene la mujer derecho a una hora de su jornada de trabajo por esa causa.

3.3. CASOS EN LOS QUE DEBE PROLONGARSE LA JORNADA DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo en comento, nos señala en el artículo 63, que a la letra dice: " Durante la Jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos".

En razón a lo anterior cabe señalar que es inhumano exigir una labor continua a lo largo de toda una jornada de trabajo, y a pesar de esto si el trabajador tiene que permanecer en el lugar de trabajo durante todo el tiempo el patrón deberá de permitirle el descanso de media hora. Este artículo ha suscitado varias controversias, dado que no ha sido redactado con claridad, la

primera duda se refleja, si el derecho al descanso es exigible en el transcurso de una jornada normal (diurna, nocturna o mixta), y otra es que entre el tiempo de descanso en jornada continua y el tiempo de reposo y comida que menciona el artículo 64 de la citada ley.

En primer término debemos decir que el descanso de media hora previsto en el artículo 63 y el tiempo de descanso y comida mencionados en el artículo 64, no son acumulables., existiendo gran diferencia en los dos artículos, el descanso de media hora previsto en e el artículo 63 se aplica solo en la jornada continua, en cambio el tiempo de reposo y comida previsto en el artículo 64, presume una jornada discontinua, por ende, si la discontinuidad no permite al trabajador salir del lugar donde presta sus servicios, el tiempo correspondiente también le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo. Así también tenemos que debe de tomarse en cuenta el término que hace alusión en el artículo 64, respecto al lugar donde presta sus servicios, o este término lo entendemos como en el lugar donde presta materialmente el servicio dentro de la empresa, considerando que bastará que el patrón permita al trabajador separarse de su puesto de trabajo, aun cuando no abandone el domicilio de la empresa, para que se pueda entender que se trata de una jornada interrumpida y que por lo anterior, el tiempo de reposo y de comida no forma parte de la jornada de trabajo., se ha intentado que el trabajador salga de la empresa y si bien es cierto se le concede (generalmente media hora), no permitiéndole ir y volver a su domicilio o a su lugar donde sirvan alimentos, lo que determina que permanezca de hecho en el lugar de trabajo. Considerando que ese tiempo si constituye parte de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo que se ordena en el artículo 64 de la ley en comento.

Así tenemos que por lo anterior, observamos los casos en que debe de prolongarse la jornada de trabajo, y que a continuación analizaremos algunas de las causas de la prolongación de la jornada laboral que se contemplan dentro de la Ley Federal del Trabajo.

3.3.1 CAUSAS DE PROLONGACION DE LA JORNADA DE TRABAJO.

La disposición del artículo 65 de la ley, en comento es suficientemente clara por lo que consideramos razonable reproducir su texto: Artículo 65.- " En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o de la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males."

Es importante subrayar que no pueden confundirse los trabajos emergentes con las labores extraordinarias., los primeros implican la idea de un acontecimiento ajeno a los fines propios de la actividad empresarial, que hace al trabajador en esos momentos indispensable para la subsistencia de algo o de alguien, o sea, si el trabajador no permanece en servicio dentro de sus labores corre el riesgo, la seguridad de la fuente laboral del patrón o de los trabajadores mismos., y las labores extraordinarias suponen en cambio la necesidad de prolongar en beneficio empresarial las actividades normales.

Otras de las causas por las que debe de prolongarse la jornada de trabajo, lo podemos observar en lo que se señala en el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: " Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana."

Observamos que este precepto no permite que diariamente y sin interrupción , se trabaje en tiempo extraordinario, aunque el patrón cubra salario doble al obrero durante esos lapsos de tiempo. Se despierta además en los trabajadores, la ambición de laborar ese tiempo extra para ganar más dinero y entonces se establece a petición de ellos mismos una rotación de turnos para que cada uno corresponda media hora de tiempo extraordinario.

En nuestro particular punto de vista la jornada extraordinaria, es precisamente la continuidad de la jornada ordinaria, más bien pensamos que se trata de un tiempo trabajado independientemente de la jornada legal, que la ley permite a los trabajadores con un tiempo determinado y salarios diferentes como se desprende de los artículos 67 y 68 de la citada ley laboral.

3.3.2. DIFERENCIAS ESCENCIALES ENTRE LA JORNADA EXTRAORDINARIA Y HORAS EXTRAS.

Las situaciones análogas, las prohibiciones y demás cuestiones a ellas vinculadas, han producido polémica y

controversias sobre la jornada extraordinaria y horas extras. Por lo anterior señalamos lo siguiente.

Una jornada extraordinaria., puede ser aquella que deba prolongar la jornada convenida , que no necesariamente debe ser la jornada legal., que la prolongación se deba a circunstancias extraordinarias, que estas circunstancias extraordinarias sean motivadas por una necesidad patronal y que dicha prolongación no exceda de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Por ende, no podrá entenderse que hay jornadas extraordinarias cuando el trabajador no prolongue su jornada de trabajo, sino que realice un trabajo diferente .

No podrá considerarse como jornada extraordinaria el hecho de trabajar en el día de descanso. Esto no tiene trascendencia económica, e virtud de que el pago resulta igual, esto es, un doscientos por ciento del salario ordinario , pero si la tiene en cuanto que con ello no se viola la prohibición de trabajar más de tres horas extras en cada ocasión.

"En la jornada extraordinaria es el resultado de establecer el salario por tiempo. La unidad de tiempo determina la percepción de trabajador. En caso del salario por obra o a destajo, lo que determina la percepción del trabajador es el producto y no el tiempo empleado en hacerlo".¹⁴

¹⁴ DAVALOS. José. Derecho del Trabajo, cuarta ed ., Porrúa , México 1992. pag. 132.

La limitación legal establece de que deberá tener la oportunidad el trabajador en una jornada legal de generar un salario adecuado a su categoría y nunca inferior al mínimo. La prolongación de una jornada legal dará oportunidad al destajista para incrementar su producción, pero no hay disposición alguna que imponga la obligación de duplicar la tarifa de destajo después de la jornada legal, de la misma manera que el trabajador bajo ninguna circunstancia podrá ser obligado a laborar fuera de su horario normal. Por lo antes expuesto., se llega a la conclusión lo que se menciona en el segundo párrafo del artículo 67 que menciona: " Las horas de trabajo extraordinario se pagaran con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, es obvia la intención de medir solo el tiempo.

En resumen, podemos decir que la jornada es un término más amplio que hora, la jornada es el tiempo de duración diaria de un trabajador en tanto que la hora es una unidad de tiempo (60 minutos), puede ser parte de la jornada de trabajo, para los estudiosos del derecho laboral, la jornada de trabajo tiene una duración de legal de 8 horas durante cinco días a la semana (aun que puede estructurarse de otra forma), ahora bien, la jornada extraordinaria de trabajo es la que se lleva a cabo fuera de orden o regla establecida por los contratos o por las relaciones de trabajo. Por su parte la hora extra es una unidad de tiempo que se trabaja fuera de la jornada establecida por las parte en la relación laboral aun que esta puede ser parte de una jornada extraordinaria.

3.3.3. HORAS EXTRAORDINARIAS Y HORAS EXTRAS, FORMA DE LABORARLAS Y SU RETRIBUCIÓN.

A fin de completar el tema solo nos resta exponer a cerca del tiempo de duración de la jornada extraordinaria así como lo relativo a su forma de pago, a este respecto el catedrático Nestor de Buen en su libro Derecho del Trabajo, de manera sencilla nos dice: " Dos son las principales disposiciones que regulan esta materia. En el art. 67, se señala que las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. En el art. 68 se agrega que la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley. A propósito de los menores respecto de los cuales se prohíbe que trabajen en jornadas extraordinarias, siguiendo el mandato de la fracción XI inciso A del art. 123 constitucional, en el artículo 178 se indica que en caso de violación a la prohibición se les cubrirán las horas extraordinarias con un doscientos por cientos más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

En realidad el problema radica en determinar que se entiende en este caso por salario que corresponda a las horas de la jornada. Se trata particularmente de fijar el criterio cuando el trabajador labora, excepcionalmente en día domingo, ya que en ese caso debe de cobrar salario doble (art. 73) . En nuestro concepto

tiene derecho a percibir si labora en jornada extraordinaria dominical , el cuádruple de su salario ordinario y si, además, con ello excede el límite de nueve horas semanales , por las horas de diferencia tendrá también derecho a percibir otro doscientos por ciento más de su salario ordinario. Un ejemplo aclararía las cosas., Suponiendo un salario ordinario de diez pesos, por hora el trabajador percibirá:

- a) Por hora extraordinaria \$ 20.00.,
- b) Por hora extraordinario dominical \$ 40.00.,
- c) Por hora extraordinaria dominical que exceda de nueve horas semanales \$ 60.00. ¹⁵

3.4. IGUALDAD DE LOS DERECHOS LABORALES ENTRE EL VARÓN Y LA MUJER.

En 1974 se reformaron tanto la Constitución Política como la Ley Federal del Trabajo, para consignar las libertades que ahora se otorgan a la mujer en materia de trabajo consecuentes con el criterio de equipararla al hombre en sus derechos.

En un tiempo nuestra legislación laboral estableció diversas restricciones para el trabajo de la mujer, no obstante que le reconocían los mismos derechos y obligaciones que al hombre.

¹⁵ DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo., Tomo II, segunda ed. Porrúa, México, pag. 151, 152.

Por las aptitudes psicológicas de la mujer diferentes a las del varón; hacen en cierta clase de trabajos en que se requiere la minuciosidad, la paciencia y el orden, se prefería en algunas empresas al elemento femenino. "Existen otras labores encomendadas al hombre y en las que desgraciadamente la experiencia observada hasta ahora no es muy satisfactoria, por lo que ve al trabajo de mujeres, pero en nuestro concepto ello depende principalmente de una falta de educación y entrenamiento especial, para el elemento femenino y es de esperarse que en el futuro pueda la mujer pasar airosamente las pruebas de aptitud que se requieran en todas clases de trabajos, Solamente las condiciones biológicas que se presentan para el sexo débil determinarán necesariamente que en cierta clase de trabajo no puedan aceptarse que la mujer compita con el hombre en un plano de igualdad." ¹⁶

La igualdad Jurídica ante la ley entre la mujer y el varón arranca de un principio constitucional encuadrado en el párrafo primero del Artículo 4º mismo que entró en vigor con las reformas sufridas por la máxima ley.

Por lo anterior cabe señalar que en verdad antes de las reformas, las leyes se aplicaban por igual a una y otro pero existían algunas excepciones, sobre todo en materia civil y laboral, producto de la tradición que estimaba a la mujer un ser más débil, más impreparado y por lo tanto requerido de mayor protección, motivos por los cuales en ciertos casos la ley le prohibía llevar a

¹⁶.-DE RIZ, Liliana. La Mujer y el Trabajo en México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1994, pag. 89.

cabo determinadas tareas o llevar a cabo algunos actos de especial importancia por los alcances que pudiera tener , fueron decreciendo con los años pero todavía en nuestro Derecho al comenzar la década de los sesenta, por una parte la mujer en México hacia ya algunos decenios había comenzado a trabajar fuera de su casa y se preparaba cada vez en numero más elevado en los sistemas educativos del país y en parte también porque esa aspiración femenina de igualdad en todos los quehaceres humanos que fue una corriente que se manifestó a nivel internacional y culmino en acciones derivadas por la organización de las Naciones Unidas.

La mujer adquirió legalmente la igualdad de derechos y obligaciones frente al varón y así la posibilidad de contribuir a la par que él , al progreso económico cultural y social de México. Para lograr ese esfuerzo de la mitad de nuestra población, es preciso ante todo que la mujer se prepare en los centros de enseñanza y que cada día con día en mayor proporción ejerza sus derechos y cumplan con las responsabilidades que les corresponden, tanto en razón de su sexo como por su calidad de seres humanos.

Sin embargo consideramos que hasta hoy en día existen ciertos puntos de diferencias jurídicas entre la mujer y el hombre algunos de ellos de manera justa, determinados por la diferencia biológica como son entre otros los derechos derivados del parto y preuperio y el derecho al horario de lactancia entre otros y algunos derechos más que marcan desigualdad entre el hombre y la mujer sin entender cual es el origen de ellos, lo cual no resulta

igualdad inversa., a todo esto habremos de referirnos a continuación.

3.5. LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER DERIVADOS DE LA MATERNIDAD EN RELACIÓN CON LA JORNADA DE TRABAJO.

Secularmente utilizando como fuerzas de trabajo las mujeres como los menores (solo por mencionarlos) fueron contemplados en sus relaciones laborales, dentro de un mismo capítulo. La especialización de sus actividades determinó su estudio y tratamiento pormenorizado de tal suerte que actualmente nuestra Ley Federal del Trabajo, los regula dentro de títulos distintos. El régimen laboral de las mujeres se reglamenta en el título Quinto que comprende los artículos 164 a 172. Todavía en forma integrada De la Cueva definió el derecho protector de las mujeres y de los menores como la suma de normas jurídicas que tienen por finalidad proteger especialmente la educación , el desarrollo , la salud, la vida y la maternidad de las mujeres en cuanto al trabajo se refiere.

Por nuestra parte acogemos la anterior definición para efectos laborales, puesto que pensamos que todo individuo de la especie humana teniendo como sexo el femenino, desde el punto de vista biológico es una mujer, no obstante cabe pensar que es hasta la pubertad cuando una mujer podría comenzar la etapa laboral de su vida. Por otra parte para armar un buen pensamiento , respecto de la mujer trabajadora debemos entender por trabajo un derecho y un deber social , para que cualquier persona ejerza una actividad remunerada.

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

Acudiendo nuevamente a lo anterior , es decir a la constitución ese máximo ordenamiento normativo, al referirse al trabajo en el artículo 123 , parte inicial nos dice: Art. 123.- Toda persona tiene el derecho al trabajo digno y socialmente útil., al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

En virtud de lo anterior se ha desplegado una serie de acciones públicas y privadas tendientes a proteger tanto a la mujer laborante como a los familiares de aquella en calidad de causahabientes e incluso en función de la mujer trabajadora se llevaron a efecto una serie de reformas legales con el propósito de preservar el desarrollo normal de la maternidad se le reconocen a la mujer los siguientes derechos:

3.5.1. DE SUS LABORES DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO.

No deberá la mujer realizar durante el embarazo esfuerzos que reporten un peligro para la gestación , como pudiera ser el levantar, empujar , tirar grandes pesos que pudieran producir trepidación (Art. 123 apartado A, Fracción V de la constitución y 170 fracción I de la ley federal del trabajo).

Atentas pues las características de su peculiar constitución, la mujer se encuentra regulada por un régimen especial de trabajo que en principio, protege la gestación(Art. 165 L.F.T.), en efecto, este propósito fundamental , no significa que las limitaciones al trabajo en cuestión se refieran a la mujer en cuanto ser humano, sino en tanto que realiza la función de la

maternidad. En virtud se prohíbe la utilización de las mujeres en labores insalubres o peligrosas, en trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales después de las diez de la noche o en el trabajo extraordinario, cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o del producto, bien, sea durante la gestión o la lactancia. (Art. 123 apartado A., fracción V de la constitución y 166 de la L.F.T.), cabe advertir que en los supuestos mencionados, la madre trabajadora, no podrá sufrir perjuicio alguno en su salario, prestaciones y demás derechos.

Se ha mencionado algunos aspectos sobre la situación de la mujer en el ámbito laboral, dándonos cuenta que a su participación es muy importante en el proceso del desarrollo económico, político y social de un país.

La ley no autoriza el trabajo nocturno de la mujer excepto en las siguientes situaciones:

- a) Trabajos de naturaleza no industrial, ejemplo camarera de avión, encargada de guardarropa, servicio de enfermera, en estos casos la ley indica que se deben emplear solamente mujeres para estas tareas y.,
- b) Trabajos en espectáculos públicos permitidos solo a los mayores de 18 años.

Prohibiciones.

- a) Esta prohibido que la mujer realice trabajos de carácter penoso, peligroso o insalubre, por ejemplo: carga y

descarga en el puerto., trabajos en minas , en la jurisdicción de metales y otros similares.

- b) En cargar trabajos a domicilio de la mujer ocupada en una empresa , por ejemplo: si se trata de una trabajadora textil, encargar la terminación de las prendas en su casa.

3.5.2 INACTIVIDAD LABORAL PRE-POST PARTO.

Por lo que se refiere a este punto podemos hacer mención de la licencia por parto y puerperio., aquí la mujer embarazada tiene derecho a una licencia de 45 días anteriores al parto y 45 días después del mismo.

Este descanso puede ser distribuido en la forma que la mujer desee, por motivos de salud tanto de ella como la de su hijo, se aconseja suspender el trabajo 30 días antes al parto agregándose esos 15 días al descanso posterior al mismo, durante este período la trabajadora continuara percibiendo de su salario.

El artículo 61 de la Ley General de Salud al respecto nos expresa.- La atención materno - infantil tiene carácter prioritario y comprende las siguientes acciones:

I.- La atención de la mujer durante el embarazo , el parto y puerperio.

II.- La atención del niño y la vigilancia de su crecimiento y desarrollo incluyendo la promoción de la vacunación oportuna y.,

III.- La promoción de la integración y del bienestar familiar.

La fracción V ., apartado A., del art.123 constitucional, en relación con el Apartado B fracción XI , maneja en estos casos los términos de 6 semanas anteriores y 6 semanas después del parto como días de descanso para la mujer lo anterior más que una prestación social para la mujer trabajadora obedece a razones de carácter biológico si tomamos en consideración que antes del parto el periodo más delicado tanto para la madre como para el producto es entre los 40 y 45 días antes de aquel , entendiéndose por parto el periodo comprendido desde el inicio de las contracciones uterina., (con características progresivas de intensidad, irradiación y duración y que termina con la expulsión o extracción del feto., Art. 40 del reglamento de la ley general de salud).

Ahora bien el periodo de 6 semanas de descanso posteriores al parto que debe disfrutar la mujer en su trabajo se debe a lo que se denomina puerperio, entendiéndose por esto el periodo que se inicia con la expulsión o extracción del feto hasta lograr la evolución de los cambios de gestación.

De lo anterior podemos desprender que no se trata de uno sino de dos periodos legales, siendo ellos el pre-natal y el post-natal, por tanto resulta incorrecto el manejo que se lleva en la practica cuando la mujer reclama tres meses de incapacidad por maternidad, e incluso señalados en forma un tanto arbitraria, pues

podemos aseverar que si el término de 6 semanas a que tiene derecho la mujer trabajadora en el período de pre-parto, no es agotado por causas atribuibles a ella, no puede pedir que el período post-natal se extienda más allá de las 6 semanas que a su vez en esta etapa tiene derecho de acuerdo con las normas de seguridad social.

Cabe señalar algunos ejemplos ., las mujeres que se constituyen trabajadoras al servicio del estado o bien cuando los cónyuges de aquellas presten servicios laborales al estado., serán atendidas al parto a partir de que se inicial el embarazo por las clínicas médicas de los trabajadores al servicio del estado en los términos a que se refiere los artículos 28 y 142., de la ley relativa.

Por ultimo tratándose de mujer militares o marinos o de las esposas o concubinas de varones que operan en las fuerzas armadas ." También se les proporcionará la atención materno-infantil de acuerdo con el artículo 159 de la ley del instituto de seguridad social para las fuerzas armadas mexicanos el cual señala de manera sencilla., el servicio materno-infantil se impartirá el personal militar femenino esposa, o concubina, ya se consulta tratamiento ginecologico, obstetrico y prenatal, atención al parto al infante y ayuda de lactancia."¹⁷

¹⁷.-DE RIZ, Liliana . Op. Cit. Pag 122.

3.5.3 PERIODOS DE LACTANCIA.

Por lactancia debemos entender., el fenómeno psicológico en el cual ocurre la secreción láctea a partir de la expulsión o extracción del feto y sus anexos ., art. 40 del reglamento de la ley general de salud en materia de investigación de salud.

La mujer trabajadora para amamantar a su hijo tiene derecho a dos descansos de media hora cada uno por periodo de seis meses durante la jornada de trabajo para que amamante a su hijo, salvo por razones medicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por más tiempo.

El artículo 123, apartado A, de la constitución en su fracción V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique 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 integro y conservar su empleo y sus derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos. Lo anterior se expresa en forma idéntica en la Fracción XI inciso c) apartado B del mismo artículo 123 de nuestra Carta Magna, en relación con el artículo 170 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, además cuando exista alguna incapacidad física para amamantar al lactante

por parte de la mujer trabajadora, la pensionista, la esposa del trabajador o del pensionista, o en su caso, la concubina de uno u otro, y la hija del trabajador o pensionista soltera menor de 18 años, que dependan económicamente de estos, se le otorga una ayuda para lactancia de acuerdo con el dictamen médico., art. 28 fracción II de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado.

Por su parte el Instituto Mexicano del Seguro Social, de acuerdo con su Ley reglamentaria según lo ordenado por el artículo 103, también presta ayuda para la lactancia a las esposas y concubinas de los asegurados, o bien a las trabajadoras afiliadas al instituto de acuerdo con su incapacidad física para lactar, esa misma ayuda se otorga a las mujeres miembros de las fuerzas armadas y a las esposas o concubinas de los trabajadores de este sector, artículo 159 de la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

3.5.4. DERECHOS DE ANTIGÜEDAD.

Hay que recordar como lo hemos mencionado anteriormente, a la madre trabajadora, no podrá sufrir perjuicio alguno en su salario, prestaciones o algún otro beneficio que la Ley Federal del Trabajo le otorgue mediante los derechos que tiene y puede hacer valer y que mencionamos algunos de ellos contemplados dentro del artículo 170 Fracciones V, VII Y VIII de la citada ley laboral.

Por lo antes expuesto el maestro Nestor de Buen opina :“Antigüedad no es un derecho, sino que es un hecho jurídico del cual se desprenden derechos, ya que es un acontecimiento natural que produce consecuencias de derecho.”¹⁸

Así mismo tenemos que la madre trabajadora tendrá el derecho, durante su período de descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores a percibir de su salario íntegro, y en el caso de que la madre trabajadora pida una prórroga por el tiempo necesario, ya que se encuentra imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o parto, tendrá el derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días.

Ya estando en posibilidades de ingresar a su trabajo, regresará al puesto que desempeñaba , siempre y cuando no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto., así mismo también tendrá el derecho a que se le compute en su antigüedad los periodos pre y post-natales., estos son algunos de los derechos de antigüedad que a mujer adquiere dentro de su vida laboral y que contempla la Ley Federal del Trabajo.

3.5.5. SERVICIOS DE GUARDERIA PARA LOS HIJOS.

En primer término, es importante saber lo que entendemos por guardería infantil., a mi particular punto de vista lo entenderíamos como, el local donde se atienden y cuidan a los

¹⁸.- DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo II , segunda ed, Porrúa, México 1997, pag 239.

niños, de cuyos padres no pueden ocuparse de ellos parte del día y durante las horas de trabajo.

Es un derecho más de las madres trabajadoras, que presta el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con la ley y disposiciones reglamentarias.

Por su parte la ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, dice que se presta el servicio de guardería infantil de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, cabe señalar como un comentario especial que los periodos de lactancia consistentes cada uno de ellos en media hora y son para que la madre acuda a las guarderías que se encuentran en el centro laboral o área de esté., para amamantar a sus hijos, sin embargo, en la practica nos muestra que dichas guarderías se encuentran a tal distancia del centro de trabajo de tal forma que los periodos de lactancia los usan las madres para entrar una hora después a sus labores o salir una hora antes de lo indicado, o bien, entrar media hora después y salir media hora de lo usual y no es siempre con el objeto de alimentar a sus hijos.

Así tenemos que con este servicio que la Ley Federal del Trabajo otorga a las mujeres trabajadoras, deberá y consideramos que tiene que participar directamente la familia, siendo una de las características que tiene este servicio es la atención al niño y la vigilancia de su crecimiento y desarrollo incluyendo al apoyo social para la integración de una familia, así como su bienestar social.

Es así como hemos concluido nuestra investigación y estudio después de haber recorrido un camino durante el cual cosechamos historias, doctrina, ideas, opiniones, ejemplos, que formaron parte del ramo que a favor de la mujer se derivan dentro de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO IV

PROBLEMÁTICA A PLANTEAR

4.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Una paciente de mi consultorio, con diversas depresiones e ideas de suicidio, había proyectado durante su periodo de formación especializarse en accidentes y urgencias. Su marido era ingeniero y viajaba constantemente, así que al nacer su primera hija no pudo soportar su prolongado horario y empezó a prepararse para el ejercicio de su profesión. Su segunda hija nació cuando había sido aceptada para un año de practicas y simultáneamente, su marido la abandono. Pese a sus grandes esfuerzos por atender a su trabajo y a su familia, su jefe se negó a hacerle concesiones y se decidió por la opción de ejercer en planificación familiar como más facial. ¿Como es posible que las mujeres se autoculpen cuando las cosas van mal?., atribuía su situación enteramente así mismo y a su falta de capacidad. Su escasas confianza en su propia persona fue causa de problemas considerables en el trabajo. Contribuyo a que recobrase su confianza el hecho de que aprendiera a culpar al sistema por lo que le sucedía , su carrera aunque todavía objeto de una concesión, progreso.

Conflictos entre el trabajo y la familia, se ha mencionado por diversos autores que dichos conflictos son a causa de tensiones nerviosas para las mujeres.

Lo que parece ser importante en estos comentarios es que cada uno atribuye fundamentalmente la tensión nerviosa a personas o circunstancias al margen de la estructura de la carrera profesional. Se descubrió que las mujeres abordan el conflicto entre la carrera y la familia de tres maneras: en primer lugar algunas se convierten en super mujeres, optan a menudo por una especialidad particularmente difícil, trabajan a jornada completa tienen hijos y un cónyuge, cabría predecir que tales mujeres se sienten empujadas hacia el perfeccionamiento., el segundo grupo son aquellas que optan por una carrera de ambición limitada, a las que se les concede una prioridad inferior a la de la familia, lo que habitualmente supone interrupciones , media jornada y trabajo asalariado., aunque aquí es menor la tensión en términos de las pensiones de tiempo y de preocupaciones por el cuidado de los niños., el tercer grupo es el que se le denomina "mi trabajo es mi anhelo ", puede ser que estas mujeres opten por no casarse o por no tener hijos.

4.2. CRITICAS

En México, en general existe poca tradición en el estudio del significado del trabajo en la vida de las mujeres, sin embargo, varios autores apuntan hacia lógicas distintas que las impulsan a trabajar, la necesidad económica , la realización personal, específicamente, cuando se investigan sectores sociales que enfrentan diferentes niveles de vida.

Un aspecto central a discernir en este campo es si las mujeres casadas consideran su presencia económica como parte

de un proyecto personal, o si sólo la conciben como ayuda al marido en condiciones difíciles , por lo que ha recibido atención especial la discusión de los logros que permite o no impulsar el trabajo, en términos de independencia personal, autoimagen y mayores espacios de negociación en el ámbito doméstico.

En esta investigación se está estudiando el significado del trabajo en la vida femenina, mediante la reconstrucción de los grados de compromiso que las mujeres adoptan frente a la actividad económica. Análisis que podemos observar en investigaciones realizadas a mujeres casadas o unidas , con hijos presentes en el hogar , con el objetivo de reconstruir los nexos entre el trabajo , la maternidad y la posición de las mujeres en el hogar.

4.2.1 RAZONES HISTORICAS.

" Durante el presente siglo el incremento de la participación femenina en los mercados de trabajo en los países industrializados se han acelerado en forma marcada . En los años noventa la porción de mujeres activas en países tales como Estados Unidos, Canada e Inglaterra era alrededor de un 70% y en algunos países de Europa ya estaba por encima de un 80% , desde mediados de los setentas."¹⁹ Algunos autores se refieren a esta creciente presencia femenina en la economía como una revolución que todavía esta en marcha va implicando un cambio , cultural, social ,

¹⁹.- GARCIA Brigida, DE OLIVERA, Orlandina. Trabajo Femenino y Vida Familiar en México. Ed. El Colegio de México. México 1994. Pag 39

estructural muy fundamental dentro de la sociedad en la que vivimos hoy en día.

"Por lo que respecta en países en vías de desarrollo, los niveles de participación económica femenina todavía están muy por debajo de los registrados en los países desarrollados , sin embargo en años recientes, las mujeres de aquellos países se han incorporado en forma creciente a las actividades fuera de su hogar.

A finales de los años 80 en México, las fuentes de información a nivel nacional permitieron evidencias una claro aumento del trabajo femenino. En 1950 , según el censo general de población 13% de las mujeres mexicanas de 12 años y más se declararon como económicamente activas , en 1970 , dicha cifra ascendió a 16%, según esta misma fuente y en 1980 alcanzó alrededor del 21% conforme a la fuente antes mencionada, teniendo así que para el año de 1995, alcanzó un 45%, el incremento en la presencia económica femenina en este decenio fue inicialmente señalado para las principales áreas metropolitanas del país."²⁰

Hasta principios de los años setenta, la mayoría de las mujeres mexicanas que trabajaban fuera de su casa, lo hacían en edades jóvenes, es decir, antes de unirse o tener hijos durante las dos décadas siguientes esta situación se ha visto

²⁰.- Ibidem ib., pag106

substantialmente modificada desde 1976 hasta 1997 las mujeres de 20 a 49 años han incrementado en forma considerable su participación en el mercado de trabajo sobre todo en las edades de 25 a 44 años (cuadro IV-1).

CUADRO IV-1
PORCENTAJES DE PARTICIPACIÓN FEMENINA POR EDAD
EN EL DISTRITO FEDERAL

EDAD	1976	1982	1987	1997
20-24 años	28.7%	38.6%	25.0%	40.3%
25-29 años	24.2%	33.5%	37.5%	43.2%
30-34 años	26.2%	29.0%	41.6%	48.3%
35-39 años	28.8%	28.9%	37.0%	47.2%
40-44 años	26.1%	25.9%	29.3%	44.3%
45-49 años	27.1%	25.5%		42.1%

A pesar de los problemas de compatibilidad de la información de acuerdo con las distintas fuentes, es evidente el incremento de participación femenina en el periodo de 1976 a 1997 y además, es notoria la mayor presencia en el mercado de trabajo de mujeres mayores de 25 años, las de 20 a 24 años también aumentan nítidamente su participación económica .

Como ya lo hemos indicado México sigue claramente el patrón de las tasas más altas de actividad en el grupo de 20 a 44 años pero nuestros datos muestran que esta situación se comienza a modificar en la década de los ochenta con la participación de la mujer de más edad. Este punto es de gran trascendencia, ya que las mujeres mayores don las que se han unido,

subsecuentemente, separado o divorciado y por lo tanto, a adquirido responsabilidades familiares. Un incremento en su participación económica implica la posibilidad de una reorganización importante en la vida cotidiana al tener que delegar en otras personas las tareas de la casa, parientes o empleadas domesticas o realizarlas a la par que las obligaciones ocupacionales con lo que esto supone en términos de aumento en su carga de trabajo.

Para profundizar en el panorama descrito conviene precisar entonces los cambios en la participación económica teniendo en cuenta el estado civil y la presencia de los hijos.

Como es conocido, el matrimonio o la unión libre representa para las mujeres un momento de cambio fundamental en su curso de vida constituye el inicio del proceso de formación de la familia de procreación y con lleva casi siempre mayores responsabilidades.

En México, la distribución de la población femenina de 20 a 49 años y más por estado civil no ha variado mucho en las ultimas décadas; las casadas y en unión libre, solteras y por ultimo viudas, separadas y divorciadas.

"El aumento en la participación de la mujeres unidas en edad reproductiva nos lleva a retomar la amplia y compleja discusión sobre la interrelación entre fecundidad y trabajo., en muchas investigaciones se ha considerado importante establecer si la fecundidad condiciona el trabajo o viceversa o si más bien ambos aspectos se condicionan mutuamente. Se tiene que muchos de los

análisis recientes sobre el tema llegan a la conclusión de que es la fecundidad la que influye en la participación económica y se destaca el efecto limitante del número de hijos sobre el tipo de trabajo que las mujeres desempeñan.

Así mismo tenemos también que la escolaridad es un aspecto clave para entender la participación femenina y masculina en la fuerza de trabajo. Son conocidos los argumentos que en torno a una mayor participación económica de la mujer con mayor escolaridad, debido a los requisitos cada vez más formales que impone el mercado de trabajo para el desempeño de distintos tipos de ocupaciones."²¹

Con este punto podemos observar algunas características de la participación femenina en el mercado de trabajo. En el aumento reciente de la participación económica femenina en el país han tenido un lugar importante las mujeres de mayor edad, aquellas unidas con hijos y las demás baja escolaridad, así como la de media escolaridad. Este es probablemente, un resultado atribuible a la crisis y reestructuración económica de los años noventa, pues la diversificación del uso de la fuerza de trabajo familiar entre los hogares menos privilegiados entre los grupos que han enfrentado mayores problemas para mantener un ritmo de entrada al mercado de trabajo, se encuentra las mujeres jóvenes con mediana y alta escolaridad. Por su parte las mujeres mayores mejor calificadas han mantenido su presencia en el mercado en los

²¹.- Ibidem ib, pag 115.

años de crisis tal vez por el reconocimiento de la importancia de su participación económica para mantener sus niveles de vida y el de sus familias.

4.2.2. RAZONES SOCIO-ECONOMICAS.

Algunos investigadores han llegado a la conclusión de la participación económica de la mujer en diversos sectores sociales responde a lógicas distintas.

Dicen que lo cual obliga a mujeres de ingresos bajos a trabajar y un lógica de opción , que se aplicaría en el caso de las mujeres con ingresos más altos quienes buscaría además del ingresos una forma de realización personal.

Consideran que el trabajo remunerado no era una actividad obligatoria para la mujer a no ser cuando el esposo no proveía los recursos económicos necesarios para la familia, ya sea por muerte, enfermedad o abandono, por lo general, el trabajo de la mujer se percibía como actividad remunerada como una ayuda a la economía familiar.

No obstante en los sectores medios se considera que el trabajo trae independencia económica , que era una forma de relacionarse con otras personas y desarrollar las capacidades personales. Para algunas mujeres lo importante era realizar actividades que las sacan de las tareas y preocupaciones domesticas, para otras la realización consistía en lograr una adecuación entre

las expectativas y los logros que se obtenían con el trabajo extradoméstico.

Pero con ellos podemos observar algunas consecuencias que se origina por causa de una jornada Nocturna de trabajo la necesidad de trabajar , hasta altas horas de la noche, por necesidad , por realización personal o por lo que fuera, procede algunas reacciones que a continuación veremos.

El Trabajo como Carrera.

En este caso para algunas mujeres el trabajo es considerado como fundamental para el desarrollo personal. Trabajar y ganar dinero son aspectos importantes son parte indispensable de la experiencia vital. El trabajo lo asumen como una meta , como un compromiso de vida, una carrera que requiere dedicación y continuidad al ejercer esta actividad se obtienen éxitos superación, reconocimiento, autoestima, satisfacción ' e independenciam económica. El trabajo es un medio para obtener el bienestar familiar y comunitario.

Las mujeres que ejercen una carrera consideran que su sostenimiento económico es primordialmente una responsabilidad personal. Para ellas no resulta adecuado depender total o continuamente del esposo en términos monetarios aun cuando los ingresos masculinos sean suficientes para tal fin, y se observa lque el estudio y posteriormente el trabajo han formado parte

indispensable de sus vidas y están consientes del poco reconocimiento social del papel de ama de casa.

Así mismo reconocen que en el mundo del trabajo los hombres son los primeros en ser alentados, promovidos y reconocidos, y por lo tanto en ocupar puestos directivos. Además de estas dificultades que enfrentan en el desempeño de las distintas ocupaciones, el cuidado de los hijos en edad preescolar han representado un reto importante en su vida. En términos generales las carreras se ejercen con las menores interrupciones posibles para lo cual se recurre a guarderías, empleadas domesticas y parientes cercanos.

Los mayores problemas de las mujeres de carrera en su vida cotidiana provienen de la división de su tiempo entre las múltiples tareas que realizan , lo cual involucra de lleno las relaciones que se mantienen con el esposo y la participación de este en las tareas domesticas.

Esta situación hace que muchas de estas mujeres tengan una convivencia clara de que en situaciones especificas especialmente cuando los hijos están chicos, el desarrollo en la esfera profesional tiene que postergarse o realizarse a un ritmo más lento. La realidad a veces se enfrenta con optimismo., pero en muchas ocasiones surgen con claridad el cansancio, la insatisfacción y hasta la declaración explícita de que el vivir en pareja es sinónimo de opresión femenina. Esta insatisfacción que puede ser un elemento que lleve a la disolución del matrimonio , surge más claramente cuando se tiene la certeza de que el trabajo

de la mujer no es valorado por el esposo de la misma manera que el masculino aun cuando en ocasiones sus ingresos hayan llegado a ser similares.

En conclusión para las mujeres de carrera el trabajo es fundamental y consideran que su sostenimiento económico es una responsabilidad personal

El Trabajo como Actividad Complementaria.

Dentro de este tipo de trabajo se constituye una actividad suplementaria en la vida de la mujer. Aquí para las mujeres lo principal son los hijos y la relación matrimonial. Aquí la mujer cuenta con un esposo que gana lo necesario para garantizar un mínimo de bienestar dentro de su familia. Algunas mujeres trabajan por independencia, satisfacción para aprender actividades nuevas, para demostrar la capacidad y el entrenamiento individual. Estas mujeres plantean que no lo hacen por necesidad económica.

Una dentista que tiene dos trabajos con dos hijos y a 39 años de edad, relata que al comienzo de su vida en pareja, a su esposo le gustaba que trabajara y la animó para terminar la carrera. Ahora quiere que deje de trabajar para que no desatienda la casa por las tardes, su madre también la presionaba, para que deje el trabajo de la tarde. Cuando luego se le pregunta sobre sus actividades futuras, contesta que sus planes son trabajar menos y dedicarse más a la familia. Ahora que ya se condicionó y que no está frustrada por ello.

Así mismo se puede defender el derecho a trabajar de manera suplementaria y lograr hacerlo después de grandes

fracciones familiares: " A mi marido no le gusta que trabaje; lo he logrado con grandes pleitos". Carmen , 37 años 2 hijos vive en el D.F.

También puede darse el caso opuesto en que el esposo estimula a la mujer a participar económicamente porque ambos consideran que así cubren mejor los gastos familiares o porque piensan que dado que la mujer tiene una carrera, es correcto que ejerza algún tipo de actividad. Una nutrióloga que comenzó a trabajar seis meses antes de la entrevista después de un tiempo largo como ama de casa expresa que ella se sentía encerrada y que fue el propio marido que es médico el que le consiguió el trabajo. "El es el más contento , porque hasta el carácter me cambio" Mari , 35 años y 2 hijas vive en Nezahualcoyotl.

Como se deja ver en los ejemplos anteriores las mujeres que trabajan de manera suplementaria , en los sectores medios desempeñan ocupaciones profesionales o técnicas , mayoritariamente de tiempo parcial u ocupaciones por cuenta propia, en especial la comercial. Las mujeres en este sector consideran que su papel principal es la educación de sus hijos , aveces por encima de su papel de esposas, es clara la concepción de que por lo menos en los primeros años de vida de los hijos la maternidad debe ser una actividad casi de tiempo completo, a menos que haya necesidad económica.

En esos primeros años , ni siquiera la abuela se considera un sustituto adecuado de la madre para el cuidado de los hijos. La educación de los niños es pues una tarea noble a la cual vale la pena dedicarse.

En conclusión las mujeres que consideran el trabajo como una actividad suplementaria construyendo su proyecto de vida alrededor del eje básico de la maternidad y el matrimonio. El trabajo permite concretar algunos logros , pero estos se consideran secundarios frente al papel central de educadoras de los hijos y administradores del hogar.

El trabajo necesario para mantener el status social.

El trabajo para algunas mujeres , se lleva a cabo para garantizar las posibilidades de ascensos social, así como la obtención de algunos de los bienes y servicios definidos como esenciales dentro de los sectores medios., casa propia, educación y medicina privada, salidas a restaurantes, coches y viajes. El salario o sueldo del marido mermado por la crisis económica , es considerado insuficiente y la mujer percibe su trabajo como indispensable para acceder a los bienes y servicios vistos como necesarios. Cuando se trabaja para mantener el status social se intensifican las estrategias, para cambiar la maternidad y el trabajo., se recurre a la ayuda de hijos mayores de familiares cercanos, (madres, suegras, sobrinas, primas, ahijadas o de vecinas. Pocos son los casos en que se utilizan guarderías o empleadas domesticas, tal vez por ser este un grupo con carencias económicas dentro de los sectores medios. Así mismo en otras ocasiones se busca adaptar el trabajo a las exigencias impuestas por el cuidado de los hijos chicos se puede optar por trabajar cuando ellos están en la escuela dar preferencia a los turnos nocturnos , trabajar solamente algunos días a la semana o cambiar de una ocupación asalariada a una por cuenta propia y definir el propio ritmo de trabajo.

Los compañeros de las mujeres que trabajan como parte de un proyecto familiar, al igual que ellas, tienen estudios que no van más allá de la preparatoria o carreras, técnicas. Realizan actividades como empleados, agentes de ventas, comerciantes, maestros, taxistas. Las familias promedio no son numerosas (de 2 a 4 hijos) pero los salarios de los compañeros no son suficientes para mantener el nivel de vida deseado y las mujeres contribuyen con su trabajo para lograr ese objetivo. Con frecuencia no hay separación entre los gastos familiares y los individuales. Los esposos por lo general, están de acuerdo con que sus esposas trabajen y las estimulan a hacerlo, siempre y cuando no descuiden a los hijos mediante estrategias como las ya mencionadas.

Lo que estas mujeres no aceptan fácilmente, sin conflictos, es hacerse cargo del trabajo doméstico, cocinar, lavar, planchar, limpiar la casa., etc., se tiene claro que si los dos trabajan, los dos deben de realizar trabajos domésticos, pero se reconoce que no es fácil lograr lo que se quiere, debido a que los maridos se aferran a la idea de que las tareas domésticas corresponden a la mujer.

En síntesis, las mujeres involucradas en un proyecto familiar que buscan mantener el status social de clase media, trabajan primordialmente por necesidad económica, aunque pueden existir además otros motivos. Por lo general cuentan con el estímulo de sus esposos para trabajar, pero se hace necesario

presionarlos para que ayuden aunque sea esporádicamente con el trabajo.

La permanencia en la casa en los sectores medios.

El proyecto de vida gira exclusivamente alrededor del matrimonio y la maternidad, no se lleva acabo ningún tipo de actividad remunerada. Las mujeres han elegido permanecer en sus casas manifiestan un desinterés por el trabajo como carrera, meta o realización.

Este tipo de mujeres aceptan o buscan activamente la domesticidad por sus concepciones sobre la maternidad y el papel de la madre en el cuidado de los hijos., la maternidad es vista como el elemento esencial de la identidad femenina y debe ser una actividad de tiempo completo. Las madres tienen la necesidad de dedicarse a los hijos, protegerlos, atenderlos, llevarlos y traerlos de la escuela, encargarse de su educación, consentirlos, se desconfía de las empleadas domesticas y de las guarderías y se cree que cuando la madre trabaja no atiende a los hijos como se debe, aspectos que genera en algunas mujeres problemas como el maltrato de terceras personas, la violencia sexual y la drogadicción.

Aquí las concepciones sobre el matrimonio y las percepciones sobre la normatividad social en torno al papel de las mujeres son importantes. El matrimonio se concibe como un ámbito ideal para la obtención de protección, se espera que el cónyuge se haga responsable de la esposa y de los hijos y los mantenga, se tiene conciencia de que fue educada para ser esposa y madre. Así mismo las amas de casa consideran que no tiene problemas económicos fuertes que justifiquen salir a trabajar fuera de casa.

Antes de casarse o tener hijos, las amas de casa generalmente trabajaron como secretarías, vendedoras, cajeras o en su negocio familiar. Pocas de ellas lo hicieron por necesidad económica., más bien trabajaban por gusto, para ejercer alguna profesión o para cubrir los gastos personales.

En síntesis las mujeres dejan de trabajar para casarse o para tener hijos, o que nunca han trabajado, considerando legítimo y están convencidas de que se deben dedicarse a desempeñar su papel de madres y esposas. Aunque tengan una profesión , han elegido la domesticidad como actividad de tiempo completo hasta que los hijos hayan crecido y ya no necesitan más de sus cuidados. Ellas esperan que la situación no cambie y que el marido siempre tenga las condiciones económicas para garantizar la permanencia del matrimonio en el que el hombre es el proveedor y la mujer el ama de casa.

El trabajo útil y satisfactorio.

Las mujeres trabajadoras que comparten este proyecto se sienten útiles en su contexto social perciben que están desarrollados sus aptitudes y que obtienen reconocimiento en el desempeño de las diferentes tareas. En el seno de sus hogares, existe necesidad económica. Se reporta orgullo por el buen desempeño de una actividad y se busca promoción superación llegara ser alguien en el ejercicio de alguna actividad fuera de casa. Las mujeres identificadas con este proyecto han mantenido un interés continuo a lo largo de sus vidas, buscan trabajar aun cuando sus hijos sean chicos, aunque a veces no lo logren por obstáculos propios de esta etapa vital, pueden ser obreras que cumplen con

esmero con las cuotas de producción o empleadas que trabajan arduamente y logran ascender dentro de las empresas.

El interés por el trabajo en este caso no es visto como conflictivo con la maternidad. En el discurso se da por ser madre es lo principal, y que se debe trabajar siempre que no se descuiden a los hijos, es decir, las mujeres justifican que trabajan porque el cuidado de sus hijos chicos está garantizado, y lo cierto es que recurren a todo tipo de alternativas en este particular., hijos mayores, familiares, amigos, guarderías de las instituciones públicas de salud y hasta empleadas domesticas. Este tipo de mujeres se sienten útiles y satisfechas con su participación económica derivan satisfacción de su trabajo y justifican que lo desempeñan porque tiene solucionado el cuidado de sus hijo.

El trabajo como Actividad Secundaria.

Constituye un medio para suplir algunas carencias que no pueden ser cubiertas por ingresos del cónyuge así como nacer frente a los imprevistos en salud, vivienda o alimentación. El trabajo femenino definido de esta manera puede permitir conseguir o ayudar a conseguir un bien específico, primordialmente casa propia.

El trabajo se concibe en franca competencia con dicho que hacer y s por esto que se establece con el un compromiso restringido. Se tiene miedo a desatender y descuidar a los hijos de que ellos sufran las consecuencias de la ausencia de la madre.

Es importante puntualizar que las mujeres perciben de forma clara que su contribución remunerada es pequeña., pero justifican que no pueden tener mejores trabajos con sus responsabilidades familiares, y con su escaso nivel de escolaridad el cual no suele rebasar la secundaria. El marido es considerado el principal responsable de la manutención del hogar y en términos generales el gasto que el aporta no suele faltar.

No obstante se justifica el trabajo complementario porque se reconoce que la situación económica es difícil, que todo está muy caro y el trabajo femenino puede sacar a la familia de apuros en circunstancias específicas. La concepción prevaleciente es que las mujeres deben trabajar solo cuando lo que gana el marido no alcanza, "Cuando el obtiene y proporciona a la mujer lo suficiente , no hay necesidad de que ella trabaje ".

En todo caso se considera que las mujeres no deben involucrarse demasiado en el trabajo remunerado ¿, pues fomentaría la holgazanería , de los jefes del hogar así como podría ser lo más importante que debido al trabajo existían conflictos dentro del hogar.

En resumen, las mujeres que trabajan de manera complementaria adoptan este proyecto, porque consideran que el marido es el principal responsable de la manutención del hogar y que su papel en este particular consiste en suplir las carencias que puedan presentarse.

El trabajo necesario para el bienestar y la educación de los hijos.

El trabajo de la mujer es fundamental, sin el no se lograría un mínimo de bienestar y educación para los hijos.

Las mujeres están dispuestas a trabajar arduamente para educar a los hijos, para brindarles apoyo moral y económico de modo que ellos tengan una vida mejor que la de los padres. Las madres que se identifican con este proyecto se sienten orgullosas de que los hijos puedan estudiar porque ellas trabajan. Están convencidas de que deben hacerlo y por lo tanto no cuestionan su trabajo.

Las mujeres que trabajan por necesidad provienen de familias de escasos recursos y en su mayoría tiene niveles de escolaridad que no van más allá de la primaria completa. Las ocupaciones que desempeñan varían de acuerdo con el nivel de escolaridad alcanzado.

Aunque trabajen por necesidad las mujeres señalan que al realizar actividades distintas a las labores domesticas reciben beneficios de diversas ordenes. En primer lugar el trabajo les permite independizarse, salir de la casa y tener una vida aparte, en segundo posibilita la superación personal y el sentimiento de orgullo al hacer bien las actividades humanas y de buenas amistades, por ultimo es una forma de distracción de sentirse a gusto y olvidar las tensiones.

En lo referente a la división intrafamiliar del trabajo domestico, los patrones tradicionales por genero prevalecen. Las mujeres sienten el cansancio provocado por la doble

jornada su vida cotidiana , al igual que en otros casos de los sectores populares, es difícil., hay que levantarse muy temprano , lavar, planchar ropa y cocinar antes de salir de casa a trabajar. A pesar de la importancia del trabajo femenino para la manutención de la familia , los cónyuges no siempre quieren que ellas trabajen, por celos ó porque piensan que van a desatender a los hijos. En estos casos surgen los conflictos las negociaciones y las mujeres ponen en practica múltiples estrategias con el fin de convencer a sus compañeros. A veces es determinante el argumento de que primero esta el futuro de los niños . No obstante en ocasiones , las mujeres tienen que defender abiertamente su derecho a trabajar e incluso recurrir a separaciones temporales o enfrentarse a la autoridad de los compañeros y entrar a trabajar aun en contra de su voluntad.

En suma, trata de mujeres que trabajan porque perciben necesidad económica en sus hogares., pero justifican su actividad como una forma de contribuir a la educación de sus hijos, además de ayudar con los gastos de manutención diaria.

Con este punto, analizamos el significado que tiene en la vida las mujeres casadas o unidas su participación en el trabajo. Cuando se trata de mujeres de carrera o que conciben la actividad económica como útil y satisfactoria el compromiso con el trabajo puede formar parte de una proyecto individual con metas personales.

En gran parte de los casos , la relación mujer-trabajo, se construye en función en que esta presente una

realización personal. La contribución del marido al presupuesto del hogar constituye un aspecto clave en la explicación del trabajo femenino, que se desempeña en función del bienestar de la familia, por lo contrario cuando la aportación del esposo resulta deficitaria o se percibe como tal para las aspiraciones que se tiene las mujeres están dispuestas a establecer un compromiso de mayor alcance con su trabajo, la cual consideran fundamental para mantener el status o garantizar el bienestar de sus hijos.

En este punto examinamos las experiencias de vida de mujeres que son jefas de sus hogares en la actualidad y lo fueron durante gran parte de sus vidas de pareja. Se trata de mujeres con hijos y cónyuge que han asumido la responsabilidad de mantener económicamente a sus miembros.

Es importante remarcar que en muchas familiar se presentan matices de violencia psicológica o agresión verbal que se caracteriza de manera sobresaliente a este tipo de relación familiar.

4.3 PROPUESTAS

Por otro lado y en base en un análisis sistemático de diversas opiniones , críticas, entrevistas, observaciones y comentarios que a lo largo de esta investigación se han realizado, y se considera como aportación de interés de tipo análisis cualitativo.

1.- **Comprensión , Relaciones Igualitarias .**

Aquí consideramos el sostenimiento económico del hogar, el control del presupuesto familiar y el trabajo domestico, será importante tener en cuenta, la participación no esporádica del varón en algunas de las tareas principales tales como cocinar, limpiar, asear la ropa, transportar a los hijos etc., es decir , es relevante conocer si existe alguna ruptura del patrón que asigna a las mujeres la principal responsabilidad por el trabajo y reproducción domestica. Se considera que el control femenino del presupuesto familiar o de algún recurso económica, así como el compartir decisiones en este particular, es uno de los aspectos principales que permiten entender el logro de relaciones más igualitarias en la vida familiar, se debe de orientar hacia la comprensión de la participación femenina en la manutención del hogar, para luego establecer las conexiones entre esta dimensión y otras de la vida familiar.

2.- **La participación masculina en el trabajo del hogar.**

Se señala que se presentan diferencias cuando a las mujeres se les asigna las responsabilidades del trabajo domestico cuando ambos cónyuges tienen actividad remunerada y muy en especial cuando trabajan en la misma unidad productiva. Dentro de los sectores medios o en los populares urbanos se afirma que una parte muy importante de los maridos se responsabiliza del desempeño de alguna actividad dentro de su hogar. Su participación en estas actividades casi siempre asume la forma de ayuda o colaboración . Se trata de una participación esporádica que los maridos llevan a cabo cuando tienen tiempo libre, durante los fines de semana o las vacaciones o cuando las esposas están enfermas.

3.- Los patrones de autoridad y poder imperantes en el hogar.

Importante es analizar de manera pormenorizada las transformaciones en los patrones de autoridad tradicional mediante los cuales los varones deciden y tiene la última palabra sobre diferentes eventos que atañe a la vida familiar y de la mujer. Interesa ubicar los espacios de poder que las mujeres logran crear en lo cotidiano mediante una participación más activa en las decisiones importantes de la unidad doméstica e identificar cuando y en que aspectos se cuestiona al esposo como el jefe único del hogar o se observa años atrás que la mujer tenía mayor poder de decisión en la elaboración del presupuesto mensual, la elección de la escuela para los hijos y la determinación del castigo para ellos cuando cometían faltas, la mujer tenía menos poder respecto de la decisión de trabajar y la selección de tipo de trabajo que mejor le convenía así como sobre tener o no más hijos.

Hoy en día las mujeres cuestionan en mayor medida la imagen de marido como el jefe exclusivo del hogar ellas perciben que también tienen autoridad en la casa y que participan activamente junto con sus parejas en las decisiones importante que atañe a sus familiar.

4.- El grado de autonomía femenina .

En esta área es importante destacar la libertad femenina de acción y movimiento y el enfrentamiento del dominio masculino. Se considera relevante examinar cuando las mujeres tiene libertad de movimientos , pueden elegir ir a trabajar, participar políticamente, salir de casa , visitar amigar , ir de compras, sin

tener que solicitar permiso al cónyuge. Así mismo es relevante identificar cuando las mujeres no se someten fácilmente al dominio masculino y llevan a cabo diferentes formas de resistencias, negociaciones y eventuales enfrentamientos en la vida familiar para lograr una situación más igualitaria.

Se observa en algunas mujeres, que la obediencia estaba matizada, pues la mujer podía salir del hogar cuando lo necesitaba o lo deseaba., en los sectores obreros los maridos fijaba de un modo que la mujer solo podía salir del hogar cuando el lo autorizaba. Así mismo se observa que no son pocos los obstáculos que enfrentan las mujeres al querer salir, trabajar, participar políticamente o visitar amigos o parientes.

Se percibe como fuentes principales de conflicto en el interior del hogar el carácter fuerte y los celos del esposo el alcoholismo, la infidelidad y sobre todo, la prohibición del marido a que la mujer salga sola, trabaje o participe en cualquier otra actividad. Se observa de diversas formas y posiciones los conflictos que se enfrentan en la vida familiar asumen matices distintos y se refieren a una mayor diversidad de ámbitos la vida cotidiana. Al igual que en los sectores populares, los celos y el carácter fuerte del esposo, el alcoholismo, la violencia y la infidelidad son mencionados, pero también aparecen como fuente de conflicto en especial entre las mujeres que tienen un proyecto de desarrollo personal, la demanda del tiempo para dedicarse a sus actividades, el sentimiento de que los cónyuges subestiman sus capacidades intelectuales y no valoran su trabajo, los problemas económicos y la forma como la mujer administra el dinero, la no

aceptación de hacerse cargo sola del trabajo en casa y atender al esposo , la preocupación y la presión de los maridos , para que no desatiendan a los hijos y el papel más activo de las mujeres en el ámbito de la sexualidad.

Además de todo lo anterior es importante destacar que es la jornada de trabajo de la mujer introduce cambios en una serie de dimensiones en la vida familiar, tanto en clases populares y medios , se argumenta de manera frecuente que no es el trabajo el que propicia transformaciones , sino el control de recursos que de allí se deriven . Nosotras podemos añadir que el compromiso con el trabajo, el significado del mismo para la mujer, es otro tema también de vital importancia. Así mismo sobre todo en los sectores medios es relevante tomar en cuenta el carácter de asalariado.

Con pocas excepciones , los hogares de las mujeres que participan en el mercado de trabajo y establecen compromisos personales o familiares con la actividad fuera de casa son aquellos en donde:

- A) La contribución de la mujer es central en la manutención del hogar.
- B) Existe más ayuda esporádica masculina en el hogar.
- C) Se cuestionan más los patrones de autoridad masculinos.
- D) Se llevan a cabo mayores numero de acciones concretas para negociar o intentar modificar el dominio de los varones.
- E) Las mujeres tienen más libertad de movimientos.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho del Trabajo se establece por una serie de normas, principios que van a proteger y reivindicar a todo aquel que preste un servicio personal, subordinado y remunerado, para permitirle vivir en condiciones dignas como ser humano para la realización de su bienestar y socializar su vida humana.

SEGUNDA .- Dentro del ámbito Laboral, los doctrinarios no nos proporcionan ninguna definición respecto de la mujer trabajadora , se aporó una idea clara llegando a la conclusión como aquella persona física, púber, del sexo femenino que presta a otra denominada patrón un trabajo o un servicio de manera personal y subordinado a cambio de un salario para la realización de su bienestar.

TERCERA .- En cierta forma y como ya lo manifestamos a lo largo de nuestra investigación . La mujer y el Trabajo son dos aspectos sorprendentes y contradictorios , y que muchas veces se ve complicado cuando hay hijos. Pero lo que parece cierto es que afecta por supuesto sus relaciones familiares a causa de la constante rutina que produce entre sus trabajo fuera del hogar y su trabajo domestico . Es por ello que es necesario crear una continuidad entre las dos actividades para que se integren y resulten complementarias una de la otra.

CUARTA .- Observamos que antes a la mujer se le consideraba como un objeto ., que no podía ejercitar sus derechos, ni disponer de sus bienes adquiridos , no existían regulaciones a cerca de las

relaciones laborales , la idea de incluir en la constitución el Derecho del Trabajo es favorable para el trabajo de las mujeres, buscar protección , cuidar de su salud , para evitar abortos prematuros, así como daños irreparables al producto. Y aunque no lo señala concretamente la ley también impide la explotación de la mujer.

QUINTA .- La mayoría de las mujeres que trabajan eran jóvenes y solteras o sin hijos. Conforme al análisis que hemos hecho se registra con claridad un importante incremento en la participación económica de las mujeres de mayor edad, unidas y con hijos, el incremento es notorio, e indica que las mujeres mexicanas no están abandonando el campo del trabajo, después de unirse o tener sus primeros hijos, de la manera en la que lo hacía décadas atrás. Los resultados dejan claro una enorme participación de mano de obra constituida principalmente por mujeres con responsabilidades familiares.

SEXTA .- Se da en muchos casos la diferencia entre ser mujer y ser madre. Los hijos para las mujeres tienen un valor económico y moral pues son la razón de vivir. La maternidad para algunas de ellas es el eje que estructura la vida de estas mujeres independientes de que trabajen o no. Gran parte de las mujeres trabajan por los hijos estos son la razón y la satisfacción del matrimonio o son recompensa frente a relaciones matrimoniales difíciles .

SEPTIMA .- Las mujeres de hoy consideran muy importante y en mayor medida su contribución económica a la familia; tratan de

incorporar activamente al marido en tareas y labores que se susciten en casa . Intensifican las estrategias para el cuidado de los hijos y cuestionan la autoridad del cónyuge como jefe único del hogar y llevan a cabo mayor numero de acciones concretas para intentar cambiar el dominio masculino.

OCTAVA.- Por nuestra parte y para efectos constitucionales se propone lo siguiente de acuerdo al artículo 123 constitucional apartado A fracción II.- La Jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas . Queda prohibidas las labores insalubres o peligrosas , el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, a las mujeres trabajadoras y menores de dieciséis años.

NOVENA .- Aunado a lo anterior observamos la protección que se le otorga a la madre trabajadora embarazada dentro de la Ley Federal del Trabajo , en su artículo 165 y 166 del Título Quinto, Trabajo de las Mujeres, el cual nos señala el propósito fundamental es la protección de la maternidad. Por consiguiente no solo en la maternidad se debe de proteger sino también como ser humano cuidando su persona, integridad, salud, no exponiéndola a peligros como son robo, violación, al permitirle trabajar en un horario nocturno, es por ello que debe de prohibirse la jornada nocturna no solo para la madre en estado de gestación sino a la madre trabajadora, simplemente por hecho de ser mujer.

DECIMA.- A nuestro particular punto de vista se propone lo anterior en los siguientes artículos:

Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental la protección de las madres trabajadoras.

Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud e integridad física de la Madre Trabajadora ya sea en su persona o en su estado de gestación o de lactancia y sin que sufra perjuicio en sus derechos laborales como trabajadora, no podrá realizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno Industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como horas extraordinarias.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- BRISEÑO RUIZ , Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985.
- 2.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Instantáneas Laborales Notas y Comentarios sobre Derecho del Trabajo, Trillas , México , 1988.
- 3.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Lecciones de Derecho Laboral, octava ed. Trillas, México, 1985.
- 4.- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1988.
- 5.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. cuarta ed., Porrúa, México, 1992.
- 6.- DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II, segunda ed., Porrúa, México, 1997.
- 7.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, cuarta ed, Porrúa , México, 1997.
- 8.- DE RIZ, Liliana. La Mujer y el Trabajo en México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1994.
- 9.- D'ORS. Derecho Privado Romano, Octava ed. Ed. Universidad de Navarra S. A. Pamplona 1991.
- 10.- FLORIS MARGADANT, Guillermo. Derecho Romano. Esfinge, México 1990.
- 11.- GOMEZ, Orlando y GUTTSHALK, Elson. Curso del Derecho del Trabajo. Tomo I (BERMUDEZ CISNEROS, Miguel.), Cárdenas , México, 1990.
- 12.- GOMEZ, Orlando y GUTTSHALK, Elson. Curso del Derecho del Trabajo. Tomo II (BERMUDEZ CISNEROS, Miguel.), Cárdenas , México, 1990.
- 13.- GONZALEZ, María del Refugio. Panorama del Derecho Mexicano., primera ed., México 1998.

- 14.- GUERRERO ,Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. novena ed, Porrúa, México, 1990.
- 15.- IGLESIAS., Juan. Derecho Romano Instituciones de Derecho Privado ., décima ed. Ariel S.A. Barcelona 1990.
- 16.- MONTENEGRO VACA, José. La Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados. Tomo I, Bibliografía Argentina Buenos Aires, 1990.
- 17.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, segunda ed, Porrúa, México, 1993.
- 18.- PIÑA OLAYA , Mariano. Las Condiciones Laborales para la Mujer Trabajadora. Segunda ed., Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, 1990.
- 19.- ROJINA VILLEGAS, Rafael . Derecho Civil Mexicano. Tomo Primero. Séptima ed., Porrúa , México 1996.
- 20.- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I , México 1992.
- 21.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. cuarta ed, Porrúa, México , 1990.

LEGISLACIÓN

- 1.- CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 123ª ed. Porrúa , México, 1995.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. décima primero ed, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1994.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por RAMIREZ FONSECA, Francisco, PAC. México, 1995.
- 4.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, 63ª ed, Porrúa, México, 1994.
- 5.- LEY DEL SEGURO SOCIAL, 52ª ed, Porrúa , México , 1993.

OTRAS FUENTES.

- 1.- DICCIONARIO OCEANO DE LA LENGUA ESPAÑOLA.
- 2.- DICCIONARIO DE SINONIMOS CASTELLANOS., vigésima ed., Pax-México ., 1994.
- 3.- DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, sexta ed, Porrúa , México 1993.
- 4.- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo XIX. Buenos Aires.

JURISPRUDENCIAS.

- 1.- DESCANSOS DE MEDIA HORA EN JORNADA CONTINUA . NO SE ACREDITA SU OTORGAMIENTO SI EN LAS TARGETAS DE CONTROL DE ASISTENCIA SOLO APARECEN LAS HORAS DE ENTRADA Y SALIDA DEL TRABAJO.- Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, octava época, Semanario Judicial de la Federación , Tomo VII- enero , pagina 220.
- 2.- HORAS EXTRAORDINARIAS DERIVADAS DE UNA JORNADA SUPERIOR A LA LEGAL.- Tercer Tribunal Colegiado en Materia Laboral del Primer Circuito. octava época , Semanario Judicial de la Federación , Tomo II segunda parte-1 , pagina 370.
- 3.- JORNADA LEGAL CONTINUA , NO IMPLICA MALA FE.- Primer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, octava época, Semanario Judicial de la Federación , Tomo X- agosto , pagina 577.