

189



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

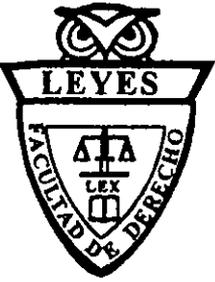
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"LA MUJER COMO FUERZA DE TRABAJO EN LA HISTORIA DE MEXICO Y SU UBICACION ACTUAL EN EL MERCADO LABORAL"

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADA EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**MARIA DEL CARMEN GARNELO RIVERA**

ASESOR: LIC. ROGELIO TORRES DAVILA



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

282031

2000



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

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

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
P R E S E N T E .

Muy Distinguido Señor Director:

La compañera MARIA DEL CARMEN GARNELO RIVERA, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "LA MUJER COMO FUERZA DE TRABAJO EN LA HISTORIA DE MEXICO Y SU UBICACION ACTUAL EN EL MERCADO LABORAL", bajo la dirección del Lic. ROGELIO TORRES DAVILA, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. LETICIA DOMINGUEZ S., en oficio de fecha 1 de noviembre de 1999, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo en los artículos 18, 19, 20, 26 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes Profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la compañera de referencia.

A T E N T A M E N T E .  
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"  
Cd. Universitaria, D.F. 8 de Noviembre 1999.

Lic. Guillermo Horé Robaina  
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la autorización que ahora se le concede para someter su tesis a examen profesional, misma autorización que no podrá otorgarse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserve su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedida por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

A mis padres y hermanos con todo cariño y dedicación por el gran apoyo brindado y la confianza depositada. Mención especial a mi mamá, ejemplo de mujer decidida y emprendedora cuyos consejos me han permitido llegar hasta este momento.

A ti Marco, esperando que éste sea el principio de una vida profesional para ambos que nos lleve a estar más unidos y superarnos conjuntamente día con día en todos los aspectos de nuestras vidas.

A mi querida Universidad, en especial a la Facultad de Derecho, que me abrieron sus puertas para realizar mis estudios profesionales fortaleciendo mis convicciones e ideales.

Al Licenciado Abel Vicencio Tovar *In Memoriam*, profesionista de grandes valores y sencillez notable, por su aprecio a mi persona.

A mis demás seres queridos, familiares y amigos, por su afecto incondicional.

**"LA MUJER COMO FUERZA DE TRABAJO EN LA HISTORIA DE  
MEXICO Y SU UBICACIÓN ACTUAL EN  
EL MERCADO LABORAL"**

**I N D I C E**

INTRODUCCION

I

**CAPITULO PRIMERO**

**PRESENCIA DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD MEXICA Y  
DIVERSOS ESTEREOTIPOS FEMENINOS**

1.1. Antecedentes	1
1.2. La mujer en la formación social Mexica.	6
1.3. La ideología patriarcal de la familia y la subordinación femenina.	10
1.4. La educación de la mujer indígena para la asimilación o para la segregación.	13
1.5. La conciencia masculina del papel de la mujer.	18
1.6. La mujer y el trabajo.	21
1.7. Maternidad y trabajo.	29
1.8. Mujer y legislación.	34

**CAPITULO SEGUNDO**

**LA MUJER ACTUAL, DUALISMOS DE CLASE Y GENERO Y  
SUS EFECTOS EN LA COMPOSICION DE LA FUERZA  
DE TRABAJO POR SEXOS**

2.1. Definición de clase y género.	44
2.2. Los vínculos de contratación y la dinámica del empleo de la mujer actual.	47

2.2.1 Razones para contratar y jerarquías en las empresas.	55
2.2.2. La mujer y el salario.	57
2.2.3. La mujer y la jornada de trabajo.	62
2.2.4. Características de las trabajadoras.	66
2.2.5. El empleo de la mujer y la construcción social del género.	69
2.3. Aspecto general del trabajo a domicilio.	76
2.3.1. El carácter del trabajo a domicilio.	80
2.3.2. El trabajo a domicilio y las relaciones de género.	81
2.3.3. El carácter del trabajo industrial a domicilio.	84
2.3.4. El trabajo a domicilio y el sector informal.	85

## **CAPITULO TERCERO**

### **MARCO JURIDICO QUE REGULA LA ACTIVIDAD DE LA MUJER EN EL AMBITO LABORAL**

3.1. Artículo 123 Constitucional.	87
3.1.1. Libertad de trabajo.	89
3.1.2. La igualdad de derechos y oportunidades en el mercado de trabajo.	91
3.1.3. Discriminación por su condición de mujer.	93
3.2. La irrenunciabilidad de los derechos.	97
3.3. Derecho a la seguridad social.	98
3.4. Despido injustificado.	103
3.5. Terminación de la relación laboral.	104
3.6. Suspensión de la relación laboral.	106
3.7. Rescisión de la relación laboral.	109

## CAPITULO CUARTO

### LA MATERNIDAD Y EL MATRIMONIO COMO CAUSAS DE RECISION DE LA RELACION LABORAL Y LOS DERECHOS DE LA MADRE TRABAJADORA

4.1. Análisis de las causas de rescisión de la relación laboral conforme a la Ley Federal del Trabajo y la Ley Burocrática.	112
4.2. Medios de defensa con que cuenta la mujer trabajadora en caso de rescisión de la relación laboral.	116
4.3. Beneficios que la Ley otorga a la madre trabajadora.	119
4.3.1. Periodo de descanso obligatorio pre y postnatal.	119
4.3.2. Periodo de lactancia.	122
4.3.3. Servicio de guardería infantil.	126
4.3.4. Asistencia obstétrica.	129
4.3.5. Diversas prestaciones en especie.	133
CONCLUSIONES	136
BIBLIOGRAFIA	142

## INTRODUCCION

Rosario Castellanos escribió, "a lo largo de la historia, la mujer ha sido más que un fenómeno de la naturaleza, más que un componente de la sociedad, más que una criatura humana, un mito". Si estamos de acuerdo con ella, debemos aceptar que la lucha por los derechos femeninos no ha sido una lucha por acabar con esa ficción.

A través del curso de la historia de nuestro país, la mujer ha estado presente en el reclamo porque se le reconozca su calidad como sujeto de derecho; aunque entre la aceptación intelectual, la aceptación formal en las leyes y la aceptación práctica de la igualdad de derechos femeninos, ha transcurrido un largo proceso en el que las mujeres mexicanas han sido muy activas, especialmente a partir de fines del siglo XIX actuando en diversos campos.

Es así como la mujer está situada en un espacio vital para el desarrollo de la humanidad debido a que está biológicamente preparada para la procreación

y tiene un papel fundamental en la transmisión de valores. Sin embargo, este enorme poder social sólo se da en el ámbito privado, de lo familiar, lo cual resulta contradictorio porque su participación es restringida en el terreno público, donde están las decisiones, el poder y el ejercicio económico.

Por otro lado, las expectativas de género guardan estrecha relación con grupos de menores ingresos que se manifiestan con gran intensidad en los rasgos ligados al machismo y al síndrome de la sumisión.

Siendo así, el presente trabajo pretende aportar algunas propuestas encaminadas a mejorar y valorar el trabajo de la mujer mexicana, realizando un análisis de la condición de la misma a través de diversas épocas de la vida de nuestro país, ya que al conocer su situación social-económica de antaño, entenderemos su inserción en el campo laboral actual y su impacto en la sociedad moderna.

El primer capítulo se enfoca a los antecedentes de la mujer en la formación social Mexica, en la sociedad del siglo pasado y de principios del presente,

donde su lugar era la casa atendiendo únicamente los quehaceres del hogar, sin derecho a estudiar, opinar y mucho menos trabajar.

En el capítulo segundo se precisan los vínculos de contratación y la dinámica del empleo de la mujer de hoy, entre otras cosas, atendiendo a los supuestos de clase y género. También se cuestiona la inamovilidad y el carácter natural de muchos roles femeninos, que aunque algunos de ellos hubiesen tenido su origen en factores biológicos, el reciente nivel de desarrollo de la mujer permite hacer una total remisión de una asignación injusta de roles según los sexos.

El marco jurídico que regula la actividad de la mujer se estudiará en el capítulo tercero, analizando la legislación mexicana desde la norma fundamental y leyes secundarias, hasta otros documentos internacionales que tienen relación con el tema a tratar.

En el capítulo cuarto se revisarán las causas de rescisión de la relación laboral, y en especial el caso de la maternidad y el matrimonio, los medios de

defensa con que cuenta la mujer trabajadora en caso de rescisión laboral, aunado a los beneficios a que tiene derecho.

Es de precisar que los métodos aplicados para la realización de este trabajo, van desde el deductivo, basándose en los conocimientos básicos con relación al tema que se expone, hasta el sociológico e histórico, en razón del análisis efectuado del entorno social de la mujer y su paso por nuestra historia, a través de técnicas de investigación documental que permitan alcanzar el objetivo buscado.

Por último, es hora que la mujer se revalore como persona y miembro activo de esta sociedad, en la medida que así lo haga, logrará tener las suficientes aspiraciones no sólo para ocupar mejores lugares en el terreno laboral, sino ser mejor madre y esposa.

## **CAPITULO PRIMERO**

### **PRESENCIA DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD MEXICA Y DIVERSOS ESTEREOTIPOS FEMENINOS**

## CAPITULO PRIMERO

### PRESENCIA DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD MEXICA Y DIVERSOS

#### ESTEREOTIPOS FEMENINOS

##### 1.1. ANTECEDENTES

Al trabajo se le ha dado una valoración cultural diferente que va de acuerdo a las ideas imperantes en cada época, por ejemplo, Marx lo definió como "el proceso que se realiza entre la naturaleza y el hombre, a través del cual regula y controla mediante la acción del hombre su intercambio de materias con la naturaleza".<sup>1</sup>

Otra forma de definirlo es que "el trabajo es el empleo que el hombre hace de sus fuerzas físicas y morales para la producción de riquezas o de servicios". La actividad del trabajo se distingue principalmente por su finalidad, utilidad y por el valor de los productos que crea.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> ROLL, Eric. Historia de las Doctrinas Económicas. Ed. Fondo de Cultura Económica. Segunda edición. México 1985. Pág.258.

<sup>2</sup> Ibidem. Pág.261.

Sin embargo qué ha sucedido con la mujer y su papel fundamental no sólo en la historia de la humanidad y en las grandes evoluciones sociales, sino en el aspecto laboral. La historia está llena de episodios en los que se le hace heroína, dictadora, etc., durante muchos siglos quedando en un papel secundario sin garantías para el pleno desarrollo de su existencia.

No está por demás recordar que los primeros grupos sociales se erigían bajo la forma de matriarcados, en donde el imperio de la mujer era además de absoluto, único. El surgimiento del cristianismo presenta a Jesús al lado de mujeres que se elevaron a planos de santidad. También es conocida Cleopatra, como gobernante de Egipto. La madre de Constantino el Grande, rescató al Cristianismo y permitió su reconocimiento oficial con el nombre de Santa Elena Augusta.

De cualquier forma la historia no puede escribirse sin tomar en cuenta la participación de la mujer, así sea en la obscuridad de la Edad Media donde surge Lucrecia Borgia, o Santa Teresa, maestra de la Iglesia Católica.

En el ámbito laboral, la mujer ha participado como propietaria y como sierva; la primera con todos sus derechos y la trabajadora sin posibilidad de reclamar la menor garantía, ésta condición se fue agravando con el

transcurso de los años, haciéndola objeto de explotación de pagos inferiores en salario y de cargas pesadas, entre otras situaciones.

Es por ello que se pretende destacar los aspectos relevantes de la participación de la mujer, sobre todo la mujer mexicana, así como sus causas y consecuencias. Aún cuando se parte, por necesidades de enfoque, de las primeras épocas de este siglo, es sabido que:

"Efectivamente, en todas las etapas de la historia de la humanidad, la mujer aparece en su condición de trabajadora. A través de los siglos, ella ha ejercido toda clase de menesteres, por ello no es su especialización en ciertas labores la que podría caracterizar su actividad. Ha trabajado la tierra; cuidando el ganado; sufrido la esclavitud y vivido la servidumbre; ha sido artesana y posteriormente obrera; ha conocido el cambio de la rueca por máquinas de hilado y tejido y ha sido testigo de las transformaciones tecnológicas que convirtieron el arado en tractor."<sup>3</sup>

En efecto, la mujer ha realizado diversas actividades que no han sido protegidas en el espacio laboral por diversas razones:

- a) La mujer no ha luchado lo suficiente para hacer valer sus actividades.
- b) El trabajo femenino ha sido por mucho tiempo subvaluado.
- c) La mujer al querer participar en el mundo laboral marcadamente por los hombres, solamente logró hacerlo en tareas secundarias.

---

<sup>3</sup> ELU DE LEÑERO, Ma. Del Carmen. El trabajo de la mujer en México. Ed. IMES. México.1975. Pág.20.

El siglo XIX representa, con las ideas últimas del liberalismo, la oportunidad de reconocer la igualdad de derechos a todos los seres humanos. La preservación de la sociedad permite que entre las primeras garantías se reconozca la limitación para desempeñar aquellas actividades que, por peligrosas o insalubres, pongan en peligro su condición de mujer y madre.

La jornada se limitó aún más y los salarios también se vieron disminuidos. Las primeras normas de protección sirvieron después para iniciar una discriminación apenas superada entre nosotros.

En México la situación a principios de este siglo era de total desamparo; su participación en las luchas sociales no le sirvió de base para obtener una igualdad. A este respecto John Keneth Turner, autor de la obra México Bárbaro, describe la vida de mujeres en una hacienda de México antes de la Revolución Mexicana:

"En ninguna de las fincas encontré un dormitorio para las mujeres honestas y virtuosas entre las enviadas a Valle Nacional, todas las semanas son encerradas en un mismo dormitorio junto con docenas o centenares de hombres dejadas a merced de ellos."<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> KENETH TURNER, John. México bárbaro. Ed. Cordemex. México 1965. Pág.108.

Ahora bien, en la actualidad a pesar del desarrollo existente en nuestro país y que cada día la mujer participa más en el mercado de trabajo, aún existe la creencia en muchos sectores de la sociedad que el objetivo de la mujer va de acuerdo a su estado civil, si es soltera su principal actividad debe ser ayudar a su madre en las labores de la casa, ser fiel servidora del padre y los hermanos, entre otras cosas, mientras que en su condición de casada su tarea principal es ser madre de familia, cuidar las tareas de su hogar, atender al esposo sin aspirar a considerar al trabajo como su principal vocación vital. En forma contraria vemos que la presión cultural para el hombre se concentra en producir un adulto económicamente independiente.

Aunado a lo anterior, el trabajo de las mujeres sobre todo el del hogar, no es remunerado, lo cual lleva consigo a que no se tome en consideración. Censal y económicamente no significa gran cosa preparar alimentos, transportar agua, adquirir combustible, cultivar cosechas y cuidar de los niños; incluso cuando las mujeres reciben una remuneración generalmente se subvalora su trabajo.

Ahora bien, si hablamos del empleo formal, en muchos países las mujeres ganan mucho menos que los hombres, y en el sector informal, que

es en el que se encuentran la mayoría, su paga sólo representa la tercera parte o la mitad de la que reciben los hombres.<sup>5</sup>

Es una realidad el señalar que la participación de la mujer en el mercado de trabajo ha estado marcada más por las necesidades familiares que por opciones personales. Se considera a la actividad de la mujer una "ayuda" y no un "trabajo", y bajo este supuesto se da una mayor explotación de la misma. Su principal responsabilidad es la de procrear y cuidar a los hijos y por ende, su trabajo se presenta como una actividad secundaria con respecto a la maternidad.<sup>6</sup>

## 1.2. LA MUJER EN LA FORMACION SOCIAL MEXICA

El orden azteca era eminentemente patriarcal, mismo que se manifiesta a través de diversas instituciones encargadas del control social y en este caso tal control y represión era sobre la mujer.

---

<sup>5</sup> Cfr. "Pese a su valor social, el trabajo de las mujeres es invisible". Periódico La Jornada. México. 24 de agosto de 1990. Pág.20

<sup>6</sup> Cfr. "Trabajo femenino, patrones reproductivos y salud en la infancia en tres regiones de México". Secretaría de Salud. No.2. México 1993. Pág.120

Para la mujer no era lícito, ni para su familia, buscar marido, sin embargo, eran los padres o la familia del novio quienes realizaban la búsqueda o recurrían a la "cihuatlanque", quienes eran viejas casamenteras.

El matrimonio estaba fundado en la potestad del padre y de la familia siendo polígamo, sólo que las mujeres estaban excluidas de esa práctica, por lo que había una esposa principal, sin embargo, con las mujeres secundarias y sus hijos formaban una sola familia a la cual le daban su apoyo y protección sin que fuera objeto de escarnio social, puesto que no existía la estigmatización de hijos naturales, bastardos, legítimos e ilegítimos.

Igualmente, a la mujer se le exigía castidad prematrimonial y fidelidad conyugal, existían una serie de discursos que establecían el papel que estaba destinado a desempeñar un hombre y una mujer como seres sociales y sexuales, y por lo general era la comadrona la que los pronunciaba al momento de nacer. Por tanto, si se trataba de un varón le decía:

"Hijo mío muy amado sábetete y entiéndete que no es aquí tu casa donde has nacido, porque eres soldado y criado; eres ave que llaman Quechilli; eres pájaro que llaman Tzacuan y también ave y soldado del que está en todas partes, tu propia tierra, otra es, para otra parte estás prometido que es el campo de batalla donde se hacen las guerras; tu oficio y facultad es la guerra, tu oficio es

dar de beber al sol con sangre de los enemigos, y dar de comer a la tierra, que llaman Tlaltecutli, con los cuerpos de los enemigos.<sup>7</sup>”

En cambio si la recién nacida era mujer, se le decía:

“Habéis de estar dentro de la casa como el corazón dentro del cuerpo; no debéis de tener costumbres de ir a ninguna parte; habéis de ser la ceniza con que cubre el fuego en el hogar; habéis de ser las piedras en que se pone la olla; en este lugar os entierra nuestro señor, aquí habéis de trabajar vuestro oficio ha de ser traer agua y moler el maíz en el metate allí habéis de sudar junto a la ceniza y junto al hogar.<sup>8</sup>”

Con el objeto de reforzar estas ideas, el ombligo del niño era enterrado en el campo de batalla y el de la niña enterrado junto al fogón de la cocina siendo así desde los primeros momentos de su vida el hombre quedaba consagrado al destino de guerrero y la mujer al de las labores del hogar.

Por cuanto a la formación moral existían otros tipos de discursos o consejos llamados “Huehuetlatoli” que eran pronunciados por el padre en el caso de la mujer, la educación contenida en estos preceptos iba dirigida fundamentalmente al servicio de los dioses, a la importancia del aprendizaje

---

<sup>7</sup> “Boletín Informativo”, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Veracruzana. No.12. Veracruz. México. Noviembre-Diciembre 1984. Pág.63.

<sup>8</sup> Idem.

de las tareas consideradas propias de la mujer, a la conducta moral y a la fidelidad debida al marido.

Los padres solían dar discursos a sus hijas en este sentido:

"Ve aquí la regla que has de guardar para vivir bien en este mundo, mira que eres mujer, nota lo que has de hacer de noche y día, debes orar muchas veces y suspirar al Dios invisible, mira que no seas dormidora, despiértate y levántate a la media noche lávate la cara, lávate las manos y la boca toma de presto la escoba para barrer, no estés perezosa en la cama y comienza luego a hacer lo que es tu oficio, a hacer cacao, a moler el maíz o hilar, o a tejer, mira que aprendas muy bien como se hace la comida y bebida, que alguno se aficionará a ti y te demandará, y si no estás experta en las cosas de tu oficio mujeril ¿no nos darán con ello en la cara y nos saherirán que no te enseñamos lo que era menester que supieses? Mira que no te des al deleite carnal, mira que no te arrojes sobre el estiércol y hediondez de la lujuria, y si has de venir a esto más valdría que te murieras. Mira hija que no te juntes con otro sino con sólo aquél que te demandó, persevera con él hasta que muera, no lo dejes aunque él te quiera dejar."<sup>9</sup>

Posteriormente, una vez que terminaba de hablar el padre, la madre tomaba la palabra señalándole a su hija la importancia de valorar y recordar permanentemente las palabras del padre, después le explicaba la forma en que debía de hablar, mirar, caminar y llevar la cabeza al andar.

---

<sup>9</sup> Ibidem. Pág.64.

Igualmente, le indicaba que no debía maquillarse para no parecer prostituta y para que el marido no la rechazara se le recomendaba bañarse y lavar sus ropas, pero si exageraba en ello daría lugar a pensar que no era honesta, por último la madre aludía sobre la importancia de la virginidad y de la fidelidad que debía al marido o sea le prohibía ser adúltera y si este hecho fuere del conocimiento público era castigada con la muerte tanto para ella como para su amante y esto traería consigo la deshonra y desprestigio de la familia.

### **1.3. LA IDEOLOGIA PATRIARCAL DE LA FAMILIA Y LA SUBORDINACION FEMENINA**

Como se pudo observar en el punto anterior, la mujer mexicana vivía en una sociedad totalmente patriarcal, el varón sea padre o esposo dominaba plenamente su vida, manteniendo una actitud de sometimiento y obediencia que no le permitía tener la más mínima expectativa para realizarse en otros aspectos que no fuera el de madre.

Ejemplo claro de esta sociedad patriarcal se encuentra en el adulterio, el hombre sólo era castigado cuando había sido con una mujer casada. La finalidad que trae consigo el castigo a la adúltera con la muerte era

preservar a la familia y a la sociedad patrilineal, es decir, para que no entrara sangre extraña en el seno de la misma.

Otra característica consistía en considerar que la función específica y última de la mujer era la maternidad, como se señaló anteriormente. Es por ello que la esterilidad era considerada sólo como una carencia femenina ya que los hombres se creían siempre fecundos. La mujer estéril era rechazada pública y privadamente, siendo la esterilidad causa de divorcio.

Por otro lado, el aborto provocado era ampliamente practicado, aunque era castigado severamente con la muerte. Aún ello, tenían una diosa llamada "Temoscalsesi" adorada por las mujeres que daban hierbas para abortar.

En lo relativo al divorcio, no fue una práctica frecuente, pero al hombre se le autorizaba divorciarse si su mujer era estéril o descuidaba las labores del hogar; sin embargo, si ésta última probaba que era golpeada con frecuencia o que ella y sus hijos eran abandonados, también podía recurrir a éste.

Con el paso de los años y ante la llegada de los españoles, y con ello el surgimiento de la Nueva España, el orden jurídico se caracterizó por una serie de principios e instituciones que consolidaban fuertemente la supremacía del hombre desde el momento de su nacimiento, así se tiene por ejemplo que en caso de partos dobles, se presumía que el varón había nacido primero con sus correspondientes derechos de primogenitura. En caso de co-morientes (cuando se trataba matrimonio) se presumía que la mujer moría antes porque es flaca por naturaleza.<sup>10</sup>

En la Ley de las Siete Partidas, la mujer se hallaba sometida a la potestad paterna o marital. "El marido es como señor y cabeza de la mujer".<sup>11</sup>

En la Ley del Toro de 1505 se establece:

"La mujer no puede sin licencia del marido repudiar ninguna herencia ni aceptarla, no puede hacer contrato alguno ni separarse de él, ni presentarse en juicio. La mujer no puede obligarse como fiadora de su marido ni solidariamente con él."<sup>12</sup>

Por otro lado, tenemos los recogimientos de mujeres, los que se presentaban cuando una mujer enviudaba, se anulaba su matrimonio o se

---

<sup>10</sup> Ibidem. Pág.66.

<sup>11</sup> Ibidem. Pág.65.

<sup>12</sup> Ibidem. Pág.66

divorciaba, tenía el problema de su propia subsistencia, así que los reyes dispusieron casas de recogimiento para doncellas viudas y abandonadas con la finalidad de evitar amancebamientos y deshonestidades. Igualmente se depositaban allí a mujeres casadas discordes con sus maridos o en trámite de divorcio. Principalmente se trataba de esposas acusadas de adulterio por sus maridos o amancebadas acusadas por las esposas ofendidas, éstas solicitaban el encierre de la ofensora, pero en el caso del marido solicitaba se los devolvieran, más que nada por la preocupación que tenían de quién las iba a mantener.

#### **1.4. LA EDUCACION DE LA MUJER INDIGENA PARA LA ASIMILACION O PARA LA SEGREGACION**

La situación material de muchas comunidades indígenas ha impuesto modificaciones severas al sentido original que tenían muchas prácticas sociales tradicionales, como es el caso del sistema de cargos.

Este contexto de cambios ha involucrado a la mujer, quien crecientemente va asumiendo responsabilidades distintas a las que tradicionalmente le habían sido reservadas. Un ejemplo de ello es el fenómeno de la migración de los jornaleros indígenas, donde la mujer se

queda en la comunidad a cargo del conjunto de tareas tanto domésticas y familiares, como agrícolas, en su caso.

Cuando observamos estos cambios radicales y objetivos en la posición de la mujer indígena dentro de la comunidad, jamás se escucha que se le acuse de atentar contra la tradición, en cambio reciben tal acusación cuando plantea la necesidad de modificar o suprimir ciertas prácticas como el matrimonio obligado por los padres a edades tempranas sin su consentimiento.<sup>13</sup>

Es por ello que se sostiene que la mujer indígena, en plano de igualdad con el hombre indígena, tiene derecho a participar y proponer readecuaciones a la normativa tradicional que le permita la coexistencia de los derechos individuales sin demérito del derecho a la cultura propia y que corresponde a la legislación nacional e internacional respaldar e impulsar este proceso en un marco de respeto.

No hay que olvidar que el artículo 4º Constitucional en su primer y segundo párrafo establece:

---

<sup>13</sup> Cfr. ESTRADA MARTINEZ, Rosa Isabel. Et.al. Tradiciones y costumbres jurídicas en comunidades indígenas de México. Ed. Comisión Nacional de Derechos Humanos. México 1997. Pág.204

“La Nación mexicana tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas. La ley protegerá y promoverá el desarrollo de sus lenguas, culturas, usos, costumbres, recursos y formas específicas de organización social, y garantizará a sus integrantes el efectivo acceso a la jurisdicción del Estado...”

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

Sin embargo, con la finalidad de ilustrar esta problemática tenemos dos aspectos de la vida de la mujer indígena, primeramente en el mundo “Tzeltal”, en la comunidad de Guaquitepec, Municipio de Chilón, Estado de Chiapas, y en segundo plano, en la comunidad zapoteca en el Valle de Tlacolula en el Estado de Oaxaca.

Para los tseltales, la esencia indígena reside en la comunitariedad, la armonía debe reinar en la familia que es la célula de la sociedad.

El fin principal de las instituciones de la sociedad es tanto velar por su armonía, como restaurarla cuando se ha quebrantado.

Por esta razón, la armonía se divide en tres campos:

1. Individual: de la persona consigo misma

2. El social: de todos los miembros de la comunidad, y
3. El espiritual: entre la comunidad y lo celeste.

Para esta sociedad, el adulterio es un pecado social, porque daña a los demás, mientras que la embriaguez se considera sólo una falta.

La familia juega un papel fundamental con la esposa, a la cual en el lenguaje litúrgico el marido llama: *snuho' jti'*, *snuhp ko*, -la pareja de mi boca, la pareja de mi corazón- indicando con ello plena armonía que debe existir entre ambos en palabras y en hechos.<sup>14</sup>

En el matrimonio la familia de la novia tiene como función velar por la armonía de la pareja. Mientras tanto, la familia del novio entrega diversos regalos a cada una de las parejas familia de la novia.

En algunas comunidades indígenas se pone precio a la novia, en este caso es un compromiso que cada familia adquiere por el hecho mismo de aceptar el regalo.

---

<sup>14</sup> *Ibidem*. Pág. 109.

Ahora bien, en lo relativo a la comunidad indígena zapoteca, el marido tiene derecho a castigar a la mujer, difiriendo en ocasiones en el grado de castigo.

El pueblo zapoteca tiene costumbres muy rígidas, ideas religiosas, la sumisión de la mujer respecto al hombre, la vigilancia de la mujer y el temor a las represalias por parte de las familias.

En cuanto al hombre adúltero, en la mayoría de los casos, el marido otorga el derecho de hacerse justicia por sí mismo, aunque después sea juzgado por el delito que la venganza le hizo cometer: golpes, heridas, homicidio; y en otros casos el marido ofendido da parte a las autoridades del pueblo para que ellos impongan el castigo, pero esto es relativamente poco frecuente porque son cosas que las familias no desean que se exterioricen.

En lo respecto a la mujer, aquella que cometiera adulterio, su marido la castigaba como también su familia, sin embargo, anteriormente a ello, tanto ella como al hombre los amarraban y les daban de latigazos que aunque es

muy severo, no se hacía en público. El adulterio es mal visto en una mujer porque es una falta a su compromiso de fiel esposa.<sup>15</sup>

Como se puede observar, la condición cultural y social de la mujer indígena es de total subordinación y dependencia, en mucho ha contribuido a ello el gran atraso que se presenta en diversas comunidades, aunque en la actualidad algunos grupos indígenas han comenzado a acceder a la educación que forma en ellos nuevos valores, nuevas expectativas y formas de comportamiento.

Estos nuevos valores no siempre son compatibles con los usos y costumbres dominantes en los pueblos y municipios indígenas que traen consigo tradiciones tan arraigadas que los hace negarse al cambio, y por tanto continuar con un modo de vida de total atraso, donde la mujer continúe segregada a cualquier participación y aportación a la comunidad.

### **1.5. LA CONCIENCIA MASCULINA DEL PAPEL DE LA MUJER**

A partir de una mayor inserción de la mujer en el campo laboral, el hombre ha sentido mayor competencia no sólo en aquellas ocupaciones que

---

<sup>15</sup> Ibidem. Pág. 61.

siempre consideró femeninas, sino en actividades que estimaba exclusivas, lo cual ha provocado descontrol y desconcierto en gran cantidad de varones, aunque no se pretende generalizar, quienes tienden a rechazar o a ver con malos ojos las acciones de las mujeres, aunque otros preservaron la idea de ver el trabajo femenino como inferior.

La situación económica actual por la que atraviesa nuestro país, se ha expandido a la mayor parte de familias que tienen ingresos inferiores quienes han visto afectado seriamente su presupuesto. Por lo general en muchos de esos hogares, la educación ha sido escasa, la práctica de diversos valores continúa siendo en muchos casos rígida y hasta ridícula en comparación con la forma de vida actual. La ideología de gran cantidad de hombres cae en lo que llamamos "machismo", que inclusive puede llegar a ser una enfermedad no exclusiva de aquellos de condición económica social baja, sino también de aquellos que gozan una posición privilegiada.

Muchos hombres no aceptan fácilmente el proceso de cambio de la mujer, negándoles rotundamente el acceso al mercado laboral, a la educación, y a la capacitación; consiéndolo su única expectativa el cuidar de su hogar y atender a todos los miembros de la familia.

Esta discriminación no sólo se ve en amas de casa, sino también en mujeres que hoy son fuerza de trabajo activa en nuestro país, quienes se tienen que enfrentar al laberinto de los prejuicios, hábitos, costumbres y precedentes.

Las mujeres no pueden consagrarse a su trabajo en el mismo grado que los hombres, y por eso su capacidad de rendimiento es inferior, resultando de ello que se ven obligadas a asumir una carga aún mayor en las faenas domésticas, porque dicha carga de deberes va siempre a parar a la persona que en su trabajo desempeña una función marginal y no la que ocupa un puesto de responsabilidad que exige tiempo y reflexión.<sup>16</sup>

Finalmente, la conciencia masculina del papel actual de la mujer, aún se ve opacada por causa de los diversos prejuicios que la sociedad en conjunto carga. La mujer tiene con mayor razón hoy en día que ingresar al mercado laboral muchas veces por necesidad más que por gusto, y el hombre tiene que aceptarlo muchas veces por la misma urgencia de que ingrese a la familia un salario más que le permita a él estar más desahogado en los gastos de la casa, actitud que también en algunas veces suele ser de

---

<sup>16</sup> SOKOLOWSKA, Magdalena. "Algunas reflexiones sobre las diferentes actitudes de hombres y mujeres ante el trabajo". Revista Internacional del Trabajo. Vol. 72. Núm. 1. Ginebra, Suiza. Julio 1965. Pág. 10.

conveniencia para desobligarse de las responsabilidades que conlleva tener una familia.

## **1.6. LA MUJER Y EL TRABAJO**

El desarrollo desigual de la economía mexicana en los últimos lustros se ha reflejado en una población económicamente activa ampliada, lo que en otros tiempos no se veía. En efecto, es sobresaliente el crecimiento que la población económicamente activa femenina nacional ha experimentado desde 1970, sobre todo en las áreas metropolitanas.

El proceso de urbanización, la respuesta a los movimientos feministas con una mayor participación de la mujer en las esferas fuera del hogar, como la educativa, del trabajo y lo social, han tenido como resultado el incremento de la participación femenina en el trabajo remunerado.

Estas condiciones originadas por las necesidades de la población, corresponden a las posibilidades de empleo que se generan en las empresas que buscan aumentar al máximo sus ganancias con mano de obra barata y altamente productiva.

Las mujeres resultan tan productivas o más que los hombres para algunos trabajos específicos y aparentemente exigen menos en cuanto a condiciones de trabajo, ejemplo claro lo vemos en las empresas maquiladoras extranjeras que se han expandido en forma notable desde mediados de los años setenta a la fecha, sobre todo en el norte del país, donde emplean una alta proporción de mujeres.

Igualmente, se han expandido las actividades domiciliarias ligadas a empresas capitalistas, que ensamblan prendas de vestir y calzado principalmente.

En la actualidad, se han abierto puestos de trabajo que previamente estaban reservados para los hombres como son los de obreras en la construcción, mujeres policías, conductoras de vehículos públicos, significando un indicador de cambios de patrones culturales. Aunado a ello, continúa la expansión en las actividades en las que tradicionalmente se ha encontrado mano de obra femenina en el país como por ejemplo: los servicios, la industria de transformación y el comercio, mismos que han experimentado cambios internos, como es la disminución del servicio doméstico a favor de servicios al público.

Un ejemplo claro lo tenemos en las tres áreas metropolitanas mayores, como se señaló con antelación, la Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey, que comprenden más del cuarenta por ciento de la población femenina definida como económicamente activa.<sup>17</sup>

Ahora bien, las estadísticas recabadas por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) relativa a los Censos Generales de Población y Vivienda 1970 y 1990, arrojan una población económicamente activa con más de doce años de edad, a pesar de que la edad mínima es de 14 años, de éstos son inactivos (sin empleo) 42,510,434, o sea, el 64.5% de la población, mientras que se encuentran ocupados 23,403,413, por lo que si se toma como base la población total del país, sólo está ocupado el 28.80%

La población ocupada se divide en los siguiente rubros:

1. Empleado u obrero:	13,425,950
2. Jornalero o peón	2,510,279
3. Trabajador por su cuenta	6,465,894

---

<sup>17</sup> Cfr. PEDRERO NIETO, Mercedes. Cinco dimensiones sobre la situación de la mujer mexicana: legal, política, bienestar, trabajo y fecundidad. Ed. Universidad Nacional Autónoma de México. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias. Cuernavaca, Morcos.México, 1992. Pág.33.

4. Patrón o empresario	535,008
5. Trabajador familiar no remunerado	587,429
6. No especificado	878,853

Lo que implica que las fuentes de empleo quedan reducidas a:

1. Trabajadores urbanos:	13,426,950
a) Trabajadores del sector público:	4,273,199
b) Trabajadores de empresas particulares:	9,153,73
(que es el número de trabajadores registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social)	
2. Trabajadores del campo:	2,510,279
3. No asalariados:	7,932,176
4. Patrones:	535,008

De esta población, las mujeres con más de doce años de edad, son 28,829,665 (43.73%) de la población económica total. De esa cifra tienen ocupación 5,521,271 el 23.59% de la población total ocupada, mientras los varones tienen el 76.40%

Las cifras muestran el adelanto de los sistemas, pero fundamentalmente los aspectos en los que ha de insistirse como una actividad primordial que corresponde al gobierno en buena medida y con la mayor responsabilidad, sin excluir la acción de toda sociedad.

Así también, dichas cifras marcan la situación general de trabajo frente a una población donde predominantemente se encuentran las mujeres. Por tradición éstas se han mantenido de manera casi exclusiva en ciertas actividades laborales, las que al mismo tiempo son despreciadas por los varones: domésticas, cocineras, meseras, afanadoras, costureras, enfermeras, telefonistas, recepcionistas, secretarias, azafatas, cajeras de banco y tiendas de autoservicio.

Desde luego, todo va relacionado con la participación de la mujer en los diferentes niveles de instrucción, pero también con sus condiciones económicas que la obligan en muchas ocasiones a aceptar salarios inferiores para sostener a su familia.

La población general económicamente activa con más de doce años asciende a 55,913,847, de éstos sólo 23,403,413 están ocupados. De la población de más de doce años, 28,829,665 son mujeres de las cuales sólo

representan una población económicamente activa 5,521,217 lo que representa el 10% de la población general con más de doce años y el 23.59% de la población total ocupada.

En cuanto la participación económica la mayor actividad de la mujer se da entre los veinte y los veinticuatro años de edad, donde participa el 29.1% de la población femenil ocupada. En cambio en el caso de los varones, su participación en la vida laboral se da entre los 35 a los 39 años de edad, para las perspectivas de vida que actualmente se consideran de sesenta y cinco años, la población laboral tiene índices muy bajos de duración en su actividad económica.

Es de hacer hincapié en lo relativo a los diferenciales entre la población con más de doce años y las personas económicamente inactivas que ascienden a 30,816,069, lo que equivale a 54.75% con relación a la población total del país con más de doce años de edad. En otras actividades 17,518,617 (56.8%) son personas dedicadas a quehaceres del hogar, de los cuales 328,134 son hombres y 17,190,483 mujeres.

Mientras que jubilados y pensionados son 742,454, de los que son mujeres sólo 176,306, es decir, el 23.74%

Los incapacitados para trabajar son 415,229 de los que son mujeres 119,711 equivalente al 28.83% Otro tipo de actividad lo constituye la cifra de 2,803.061 correspondiente al 21.60%

No está por demás presentar un comparativo de la tabla de tasas de ocupación de la República Mexicana divididas por sexo, correspondientes a los censos de 1970 y de 1990, en la cual se puede notar que la población económicamente activa en veinte años ha crecido a más del doble pasando por de casi 13 millones en 1970, a nada más de 24 millones en 1990, en el caso de los varones, la población no llegó a duplicarse, pero en el de las mujeres el crecimiento reportado en este rango es de más del doble. Un factor similar se nota en la columna de población ocupada, en la cual el crecimiento de la población total y de varones fue de menos del doble, y en el de mujeres fue de más del doble, llegando a una tasa de ocupación femenina del 97.8%

SEXO	1970			1990		
	P.E.A.	P.O.	T.O.	P.E.A.	P.O.	T.O.
TOTAL	12 909 540	12 424 353	96.2	24 063 283	23 403 413	97.3
HOMBRES	10 255 248	9 968 315	97.2	18 418 695	17 882 142	97.1
MUJERES	2 654 292	2 456 038	92.5	5 644 588	5 521 271	97.8

P.E.A.: Población Económicamente Activa.

P.O: Población Ocupada.

T.O.: Tasa de Ocupación = Tasa de Ocupación =  $(P.O./P.E.A) * 100$

Es indudable que la participación de la mujer en el mundo laboral debe ser mayor como una necesidad social. La dedicación, el empeño por superarse, el actualizar conocimientos técnicos y la facilidad por captar los adelantos tecnológicos se han demostrado plenamente en países de la Cuenca del Pacífico, por ejemplo.

Es por ello que a la mujer no se le debe ver como un elemento barato de la producción, sino como parte eficiente para incrementar y mejorar los servicios. La igualdad jurídica alcanzada debe traducirse en igualdad de oportunidades para el trabajo, lo cual redundará en un real beneficio para la familia.

Se debe tener en cuenta que la economía de una nación tiene dos sustentos necesarios y son:

- a) Riqueza Natural.- que debe aprovecharse de modo racional para no agotarla y en beneficio de la comunidad en que se encuentra;

- b) La participación de los hombres y de las mujeres en niveles de mayor capacitación para que sean ellos los que planeen el aprovechamiento adecuado de los recursos de cada región.

El tercer elemento adicional es el financiamiento, que sólo debe operar cuando las mujeres y hombres se hayan capacitado para el mejor aprovechamiento de sus recursos y en la medida en que sea necesario para la comercialización y con ello ampliar las posibilidades de productor primario.

De las anteriores cifras se deriva la necesidad de incrementar las escuelas de enseñanza técnica en todos sus niveles. Por otro lado, a los problemas que arrojan las referidas cifras anotadas de 1990 hay que agregar el desempleo que cada vez es más alarmante, los cierres de empresas y los ajustes de personal impiden llevar a cabo una planeación adecuada para el trabajo.

### **1.7. MATERNIDAD Y TRABAJO**

La maternidad ofrece características determinadas, no permitiendo que pueda ser considerada por sí misma como una enfermedad, ni como un

riesgo por cuando es un acontecimiento feliz de la existencia "natural, necesario y deseable".

Por ello, todo el proceso de embarazo, parto y puerperio debe desarrollarse dentro de un mínimo de condiciones higiénicas para evitar estados mórbidos e incluso la mortalidad, tanto de la madre como del hijo.

La prevención, en caso de maternidad, nunca puede ser entendida como tendiente a evitarla, sino impedir que se produzca en malas condiciones de salubridad e higiene. La prevención tiene, pues, por objeto en estos casos evitar la morbilidad y mortalidad que pueden derivar o a los que pueden conducir la falta de cuidados indispensables requeridos por la naturaleza del proceso de que se trata.

Además de las medidas de carácter sanitario es necesario que la madre descansa antes y después del parto, sin que por ello no solamente pierda su trabajo, sino que tampoco deje de percibir ingresos que compensen la remuneración mientras no ejerza su actitud en razón de su estado.

Es decir, en la contingencia de maternidad, de naturaleza temporal, se debe satisfacer las necesidades de orden médico y económicas en el caso de enfermedad, aunque se trata de contingencias distintas.<sup>18</sup>

El artículo 165 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad."

Es así como se puede observar todo un catálogo de derechos que tienen las madres trabajadoras, plasmados en el artículo 170 del mismo ordenamiento. Sin embargo, la pregunta es ¿actualmente las mujeres tienen acceso a las prestaciones que la ley les otorga en su calidad de madres trabajadoras?

Si bien es cierto que la gran mayoría sí recibe las prestaciones a que tiene derecho, aún hoy en día muchas mujeres tienen graves problemas en sus centros de trabajo para poder acudir a realizar los trámites respectivos para ser beneficiadas, o en su caso, aún cuando la madre cuenta con su respectiva incapacidad o licencia por cuidados maternos, sufre descuentos en su salario, la obligan a reponer tiempo extra, o en su caso, el simple hecho de estar embarazada implica para muchos que la mujer no es persona productiva para la empresa o institución, por lo que buscan la manera de rescindir la relación laboral.

---

<sup>18</sup> Cfr. ETALA, Juan José. Jurisprudencia Argentina. Scric Moderna. No.2089. Buenos Aires Argentina. Año XXVII. Pág.1.

Y que decir de los reposos correspondientes al periodo de lactancia, de los que en muchas ocasiones no le es permitido hacer uso, "por políticas del lugar donde preste sus servicios".

Por otro lado, las mujeres utilizan una diversidad de recursos y arreglos para combinar actividades domésticas y económicas con el cuidado de sus hijos, sin embargo de acuerdo a estudios, se observa que las actividades agrícolas pueden combinarse más fácilmente con el cuidado infantil cuando las mujeres tienen varios hijos o éstos son muy pequeños.

Igualmente, es de llamar la atención que las mujeres que trabajan en la industria, servicios o comercio, las actividades de tipo manual no asalariada aparentemente se vuelven más compatibles con la presencia de menores.

Así también, las evidencias demuestran que la presencia de hijos tiende a representar una modificación en la jornada trabajada diariamente. Cuando éstas desempeñan actividades no agrícolas, es mayor la proporción de mujeres sin hijos que trabaja tiempo completo, presentándose una leve tendencia decreciente a medida que aumenta el número de hijos. Sin embargo, cabe señalar que las jornadas laborales de mujeres en actividades agrícolas son mayores cuando ellas tienen hijos que cuando no los tienen.

Cabe resaltar que las actividades de tipo no agrícola manual no asalariado son aparentemente más compatibles con las responsabilidades de los hijos: el porcentaje de mujeres que trabajan ocho horas o más aumenta a medida que aumenta el número de hijos, con excepción de las que tienen cinco hijos y más.

La edad del último hijo nacido vivo también modifica la jornada laboral. Si se compara a las mujeres cuyo último hijo tiene hasta cinco años de edad con aquellas que tienen un hijo mayor de esa edad, se observa que para ambos sectores, pero principalmente en el agrícola, la posibilidad de incrementar la jornada es más factible cuando el hijo crece.

Ahora bien, si se analizan contextos urbanos de México, nos encontramos que las mujeres casadas con hijos menores de cinco años, que cuentan en el hogar con una "madre sustituta" tienen mayores probabilidades de participar en la fuerza de trabajo.

La presencia de una "madre sustituta", en hogares extensos no se vuelve un factor significativo en la explicación de la participación de mujeres con hijos en la actividad económica. La naturaleza misma de la estructura familiar extensa cobra mayor importancia en la explicación del

incremento en dicha participación independientemente de la presencia de otra(s) mujer(eres) incorporada(s) al mercado laboral.<sup>19</sup>

Por último, se ha tratado de mostrar algunas de las posibles asociaciones entre el monto y el tipo de inserción laboral de la mujer en su papel de madre.

Muchas pueden ser las motivaciones y las razones que llevan a la mujer al mercado de trabajo, la mayor parte de ellas es por la posibilidad de ayudar a otra persona, sin embargo, muchas ocasiones interrumpe su historia laboral por el elemento relacionado con la maternidad, siendo importante que la legislación que la protege sea continuamente adecuada a su realidad laboral actual y a sus necesidades como madre de familia, claro está contando con la colaboración real de las instituciones y empresas donde presta sus servicios y de la sociedad en general.

## 1.8. MUJER Y LEGISLACION

El Código de Napoleón es el documento jurídico que ha influido en gran parte a la legislación civil latinoamericana. Napoleón consideraba a la mujer como "el árbol frutal que produce los frutos y es propiedad del jardinero", con esto se desprende la potestad marital y la incapacidad de la mujer casada.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Cfr. "Trabajo femenino, patrones reproductivos y salud en la infancia en tres regiones de México". Secretaría de Salud. Ob. cit. Págs. 82, 83 y 85

<sup>20</sup> Cfr. "Boletín Informativo". Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Veracruzana. Ob.cit. Pág. 66.

En México no hay ley que obliga a la mujer casada a llevar los apellidos del marido, más sin embargo, casi la mayoría por costumbre lo usa. Por ejemplo, el Código Civil del Estado de Veracruz en su artículo 53 establece:

"El cónyuge que lo desee podrá agregar a su nombre y apellido, el apellido del otro cónyuge."

El artículo 213 del Código de Napoleón se lee: "el marido debe protección a la mujer; la mujer obediencia al marido". Dando así al hombre el carácter de jefe de familia, conteniendo en sí su contradicción ya que el Código consagra por un lado la más elevada concepción de la condición del hombre, y por otro lado establece la servidumbre y el sometimiento de la mujer.<sup>21</sup>

Sin embargo si analizamos la situación jurídica de la mujer a través de los diversos códigos civiles mexicanos, encontraremos que en el Código Civil del Imperio de 1866, en los artículos 132, 135 y 137 se establecía:

"Artículo 132.- La mujer está sujeta y obligada a obedecer al marido así en lo doméstico como en la educación de los hijos y en la administración de los bienes.

Artículo 135.- El marido es el representante legítimo de la mujer, necesitando ésta licencia de aquél para comparecer en juicio.

---

<sup>21</sup> Idem.

Artículo 137.- Necesita la mujer autorización de su marido en lo relativo a la adquisición y enajenación de los bienes.”<sup>22</sup>

En el Código Civil de 1870, se diferencia del anterior en lo relativo a la patria potestad:

“Artículo 392.- La patria potestad se ejerce:

I.- por el padre

II.- por la madre

III.- por el abuelo paterno

IV.- por el abuelo materno

VI.- por la abuela materna”<sup>23</sup>

Mientras que el Código Civil de 1884, reproduce las mismas disposiciones que el anterior.

Ahora bien, la Ley de Relaciones Familiares de 1917, produjo una marcada transformación en la familia y en el matrimonio. Trató de acabar con la potestad marital, así bien en su artículo 43 señala:

“El marido y la mujer tendrán en el hogar autonomía y consideraciones iguales, por lo mismo, de común acuerdo arreglarán todo lo relativo a la educación y establecimiento de los hijos, y a la administración de los bienes que a ésta pertenezcan.”<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Ibidem. Pág.67.

<sup>23</sup> Idem.

<sup>24</sup> Ibidem. Pág.71.

Sin embargo, sólo en apariencia ésta era una ley liberal, ya que continuó con la discriminación a la mujer establecida en los códigos anteriores.

Es así como en su artículo 76, fracción III, establece como causa de divorcio:

"La perversión moral de alguno de los cónyuges demostrada por actos del marido para prostituir a la mujer."<sup>25</sup>

Con esto se da por hecho y de derecho que sólo la mujer puede prostituirse estableciéndose así la palabra "prostituta" vocablo peyorativo creado por la cultura masculina desde la época colonial.

Sin embargo, no hay que olvidar los movimientos que han aportado lo suyo en la lucha de la mujer por ganar espacios en la vida social activa y en el proceso económico.

La Revolución Mexicana de 1910, en el lapso de 1913 a 1917, inició la batalla por la liberación de la mujer, considerando que en el año de 1914, un decreto de Venustiano Carranza, jefe de la Revolución, introdujo el divorcio en la vida nacional, y el 7 de abril de 1917, unos días antes de que entrara en vigor la nueva constitución, expidió la antes referida Ley de Relaciones Familiares.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Ibidem. Pág.69.

<sup>26</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Décima Segunda edición. Ed. Porrúa. México. 1990. Pág.440.

Aunado a ello, está la Declaración de Derechos Sociales de 1917, en la que se prohíben las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y el de los establecimientos comerciales después de las diez de la noche, prohibición de la jornada extraordinaria y en especial la protección a las madres trabajadoras. Por otro lado, el Código Civil de 1928 para el Distrito Federal, publicado el 30 de agosto de ese año que entró en vigor en 1932, en su parte de exposición de motivos, el legislador señaló "socializar el derecho significa extender la esfera del derecho del rico al pobre, del propietario al trabajador, del industrial al asalariado, del hombre a la mujer, sin ninguna restricción ni exclusivismo. Pero es preciso que el derecho no constituya un privilegio o un medio de dominación de una clase sobre otra".<sup>27</sup>

El Legislador de 1928, señala y distingue las clases dominantes sobre las dominadas, pertenecen a la primera, el rico, el propietario, el industrial y el hombre; mientras que en la segunda quedan, el pobre, el trabajador, el asalariado y la mujer.

En su artículo 2º precisa:

"La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer, en consecuencia, la mujer no queda sometida por razón de su sexo a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles."<sup>28</sup>

Mientras que en el artículo 169, establece:

---

<sup>27</sup> Cfr. "Boletín Informativo". Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Veracruzana. Ob.cit. Pág. 69.

<sup>28</sup> Ibidem. Pág.71.

“La mujer podrá desempeñar un empleo, ejercer una profesión, industria, oficio o comercio, cuando ello no dañe a la familia o a la estructura de ésta.”<sup>29</sup>

Sin embargo, en el artículo 170 señala:

“El marido podrá oponerse a que la mujer se dedique a las actividades a que se refiere el artículo anterior, siempre que funde su oposición en causas que el mismo señala.”<sup>30</sup>

No está por demás precisar que en la década comprendida entre los años 1930 y 1940, tuvo lugar la expedición de la primera Ley Federal del Trabajo que, apegada a los principios constitucionales de 1917, limita el trabajo de la mujer para protegerla. Dos eran los objetivos iniciales: cuidar a la mujer en estado de maternidad y atender su debilidad física así como a su falta de preparación intelectual. Las ideas válidas para esta época, fueron perdiendo vigencia conforme se ampliaba la posibilidad educativa, la capacitación y el adiestramiento.

Así también, el 31 de diciembre de 1974, el Congreso de la Unión aprobó precipitadamente un conjunto de reformas presentadas por el

---

<sup>29</sup> Idem.

<sup>30</sup> Idem.

Presidente Echeverría para el Código Civil para el Distrito Federal, la urgencia de dicha reforma respondía a que ya estaba en puerta "El Año Internacional de la Mujer", cuya celebración mundial tendría como sede la ciudad de México, y para el cual la Asamblea General de las Naciones Unidas había recomendado en 1967 a los Estados Miembros.

Como consecuencia de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y la reforma de 1974, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 4º establece la base de la igualdad jurídica de la mujer:

"El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y desarrollo de la familia. Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre e informada sobre el número y espaciamiento de sus hijos."

Mientras tanto, el código civil reformado en sus artículos 168 y 169 establecen:

"Artículo 168 - La mujer tiene en el hogar la misma autoridad que el marido. Ambos deberán resolver de común acuerdo, todo lo conducente al manejo del hogar, la educación de los hijos y la administración de los bienes. En caso de que no haya acuerdo, el juez de lo familiar resolverá lo conveniente.

Artículo 169.- La mujer puede desempeñar cualquier actividad, menos las que dañen la moral de la familia o la estructura de ésta."

Igualmente, en el año de 1974 al darse los grandes debates históricos y quedar reformado el artículo 4º Constitucional, no podía quedarse atrás las disposiciones de la legislación del trabajo, es por ello que las reformas al artículo 123 de nuestra Carta Magna sufrió las siguientes modificaciones:

- a) La fracción segunda suprimió la prohibición de las labores peligrosas e insalubres y de trabajo nocturno.
- b) La fracción once, a su vez, borró la prohibición de la jornada extraordinaria.
- c) La quinta, con una comprensión cabal de las exigencias de la maternidad, postuló los siguientes principios: durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan "un esfuerzo considerable y que signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación"; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, "debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo"; en el periodo de lactancia tendrán dos descansos

extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos;

- d) La fracción quince impuso a las empresas la obligación de adoptar medidas de higiene y seguridad y organizar el trabajo de tal manera que "resulte la mayor garantía para la salud y la vida del producto de la concepción."
- e) Finalmente, la veintinueve introdujo como seguro obligatorio el de guardería infantil.

Por último, la lucha de la mujer por abrirse camino no ha sido fácil, pero tampoco lo será el llevar a cabo las obligaciones conseguidas sin descuidar la mayor responsabilidad del ser humano, la familia, atendiendo siempre y por encima de todo las necesidades de ésta cuyo esquema también deberá tener variaciones en cuanto el papel del padre de familia, ya que será un colaborador de la mujer en el hogar y en todas las labores de ésta, que no son pocas ni ligeras.

Asimismo, la mujer cuenta con mayores oportunidades para prepararse, y como resultado, para educar mejor a sus hijos, ya que la enseñanza apoya a los padres a llevar a cabo la trascendental labor de preparación con su familia.

En el ámbito laboral, la mujer también tiene una labor importante que realizar. Por ejemplo, dotar a la empresa de toque humano que parece que algunas han minorizado restándole importancia al recurso humano con respecto al financiero o al material; con base en una jerarquía objetiva de valores, transmitir éstos a los empleados y a los empleadores, así como la connotación espiritual del trabajo; encontrar en cada tarea realizada no el tedio sino el bien que se brinda a otros cuando se lleva a cabo con calidad, así como el verdadero sentido del trabajo.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **LA MUJER ACTUAL, DUALISMOS DE CLASE Y GENERO Y SUS EFECTOS EN LA COMPOSICION DE LA FUERZA DE TRABAJO POR SEXOS**

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **LA MUJER ACTUAL, DUALISMOS DE CLASE Y GENERO Y SUS EFECTOS EN LA COMPOSICION DE LA FUERZA DE TRABAJO POR SEXOS**

#### **2.1. DEFINICION DE CLASE Y GENERO**

Por lo general la palabra género, la utilizan la mayoría de las feministas para distinguirlo del sexo e indicar su origen social más biológico.

Es así como el género puede definirse como una red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian al hombre de la mujer mediante un proceso de construcción social que tiene una serie de aspectos distintivos.

Puede ser histórico, porque se presenta en el seno de diversas macro y micro esferas tales como el Estado, el mercado laboral, las escuelas, los medios de comunicación, la ley, la unidad doméstica familiar y las relaciones interpersonales; entraña la gradación de rasgos y actividades de modo que a los relacionados con el varón se les da normalmente un valor

mayor. La gradación y por tanto la formación de jerarquías es en la mayoría de sociedades un componente intrínseco de la construcción del género.<sup>31</sup>

Las relaciones de género así concebidas dan origen a una política feminista enfocada a "intereses de género a largo plazo" y objetivos de eliminar la dominación masculina. Estos objetivos abarcan la igualdad ante la ley, la independencia económica y psicológica de la mujer, el dominio de la mujer sobre su sexualidad y capacidad reproductiva, así como y la erradicación de la violencia masculina y de la coerción sobre la misma.

Sin embargo, como el género está construido simultáneamente con gran variedad de relaciones como clase, raza y carácter étnico, cada análisis histórico puede mostrar que la mujer percibe los intereses del género a largo plazo, como se comentó, pero de un modo distinto y conforme a su propia experiencia de la vida.

Como se puede ver, el concepto de género propone analizar las diferentes identidades como producto no sólo de las relaciones sociales objetivas, sino reconstruyendo simultáneamente las relaciones subjetivas que moldean el ser y el deber ser. Se trata de un concepto que da cuenta de las construcciones sociales elaboradas con base en las características biológicas, pero que trasciende a los esquemas de percepción, uso y apropiación de los elementos de la cultura.

---

<sup>31</sup> Cfr. BENERIA, Lourdes. Et. al. Las encrucijadas de clase y género. Colegio de México. Fondo de Cultura Económica. México. 1992. Pág.24.

En este orden de ideas, el género se construye en función de los sistemas simbólicos de las relaciones sociales y como concepto contribuye a explicar no sólo la diferenciación de lo masculino de lo femenino, sino también la manera en que los diferentes espacios en los que se inscribe la mujer determinan o influyen en la conformación de identidades diferenciadas que le dan sentido a su participación en la sociedad.<sup>32</sup>

En lo que respecta al concepto de clases sociales, en la bibliografía no hay consenso sobre una definición, sin embargo, diversos autores consideran la ubicación común del individuo en el proceso de producción como factor esencial para la definición de clase, y aquellos otros que destacan las dimensiones culturales e históricas de la formación de las clases.

Algunos estudiosos, utilizan un criterio de definición basado en la propiedad económica y la posesión de los medios de producción, a los que se añade los modos de remuneración como dimensión pertinente. La aplicación de estos criterios formales permite identificar intereses económicos contradictorios que definen las clases sociales, su orientación política fundamental y su "proyecto de clase", es decir, un modo objetivo y universal de organización de la vida social.

---

<sup>32</sup> Cfr. "Estudios de historia y sociedad". Revista Relaciones. Colegio de Michoacán. Vol. XVI. No.60. Zamora, Michoacán. México. 1994. Pág.76

Sin embargo, para otros autores las clases están formadas históricamente por su relación con los cimientos económicos de la sociedad y también por una existencia cultural coherente, identidad social común y estilos de vida, rasgos que suponen nacidos de experiencias históricas compartidas durante generaciones.<sup>33</sup>

## **2.2. LOS VINCULOS DE CONTRATACION Y LA DINAMICA DEL EMPLEO DE LA MUJER ACTUAL**

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo da la pauta para precisar qué es la relación de trabajo, y qué se entiende por contrato individual de trabajo, lo cual tiene en gran medida que ver con los vínculos de contratación de la mujer hoy en día.

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

---

<sup>33</sup> Cfr. BENERIA, Lourdes. Et. al. Las encrucijadas de clase y género. Ob. cit. Pág.26

Con más frecuencia se observa la contratación de fuerza de trabajo femenina en diversos sectores de la producción, debiéndose ello entre otras cosas a la mano de obra más barata, redituable y en muchas ocasiones de mayor calidad que imprimen las mujeres en sus labores. Aún ello, con gran tristeza se advierte que el trabajo de ésta es subvaluado y considerado inferior, lo que en muchas ocasiones lleva a abusos y condiciones intolerables de higiene en los lugares destinados para la práctica de sus labores, vulnerando sus más elementales derechos laborales.

Sin embargo, ante la situación económica actual que vive el país y que afecta gravemente tanto a trabajadores como a trabajadoras, encontramos la figura de la subcontratación, que en el caso de la industrial se distinguen dos tipos de arreglo de negocio, uno que da producción a la calle sin proporcionar las materias primas, y el otro, donde sí se proporciona materias primas y otros insumos.

Al primero se le suele llamar subcontratación horizontal y al segundo vertical. En México, por lo general, se suele hablar de la subcontratación vertical como maquila, o como "maquila doméstica" en el caso del trabajo a domicilio. Comúnmente consiste en elaborar una obra o producción para otra empresa según arreglos contractuales muy concretos que abarcan el

diseño y otras características del producto. Principalmente afecta tareas que requieren mucha mano de obra, surgidas de la fragmentación del proceso de producción, de modo que piezas diversas puedan ser ejecutadas por distintas empresas.

En nuestra ciudad, la maquila no suele representar actividades de procesamiento para explotación, sino en gran parte una producción para el mercado interno, y por lo tanto, es muy distinta de la subcontratación orientada a explotar que domina a lo largo de la frontera entre Estados Unidos y México.

Es así como en nuestro país hay un predominio de la subcontratación vertical. En la mayoría de los casos, sobre todo en empresas pequeñas y en trabajo a domicilio, esta clase de subcontratación equivale a un sistema de dar trabajo afuera, es decir, la transferencia de trabajo hecha antes dentro de una empresa a otra empresa, a un taller de artesanos o a trabajadores domésticos de fuera.

Un tipo de subcontratación tradicional, ya sea en talleres o trabajo a domicilio es el que tiene que ver con el trabajo de costura. De las demás clases de trabajo ninguna incluye el tipo de subcontratación relativo a

producción de alta tecnología para exportación que es característico de las industrias fronterizas.

De un estudio realizado en diversas empresas, se desprendió que la importancia del capital no mexicano en la generación de los vínculos de subcontratación es evidente, ya que aunque sólo once de ellas (16.4%) eran transnacionales, más del 69% de las restantes estaban bajo subcontrato de transnacionales. Por lo general, la producción es subcontratada de una gran transnacional a empresas cada vez más pequeñas, siendo el último nivel el trabajo a domicilio distribuido por un taller que funciona en forma clandestina en el sótano de la casa del dueño. En estos casos, el empleo es ocasional y sigue las pautas que acompañan al sector informal, por ejemplo, a las trabajadoras de la empresa C se les paga el salario mínimo sin prestaciones, mientras que los (as) trabajadores (as) a domicilio reciben un salario medio equivalente a un tercio del mínimo.<sup>34</sup>

De ahí se sostiene que la subcontratación en México tiende a limitarse a dos o a lo sumo a tres niveles en los que participan sobre todo empresas

---

<sup>34</sup> Ibidem. Pág.27

grandes y medianas, con un bajo grado de participación por parte de unidades pequeñas.<sup>35</sup>

	<b>Unidad Productiva</b>	<b>Características</b>
Nivel 1	Empresa A: produce aparatos eléctricos para el hogar.	Transnacional, 3000 obreros, se surte de una lista de 300 contratistas regulares y manda afuera 70% de su producción.
Nivel 2	Empresa B: produce antenas de radio y T.V. para empresa A	Capital mexicano; 350 obreros; subcontrata 5% de su producción.
Nivel 3	Empresa C: produce bobinas electrónicas para empresa B	Taller insalubre que funciona en forma clandestina en el sótano de la casa del dueño; 6 jóvenes obreros (15-17 años de edad); proporciona trabajo a un número variable de trabajadores a domicilio.
Nivel 4	Trabajadores a domicilio: Producen bobinas electrónicas para empresa C	Mujeres que trabajan individualmente en casa; sus tareas son repetición de algunas de las tareas realizadas en empresa C.

Ahora bien en lo que respecta a la dinámica de empleo de la mujer actual, se puede observar la elevada concentración de trabajadoras no sólo en las industrias más tradicionales como la del vestido y textiles; también se está dando cada vez mayor ocupación de las mismas en la industria eléctrica y electrónica, metálica, química y otras.

---

<sup>35</sup> Ibidem. Págs.50, 51.

También hay una mayor concentración de obreras en las industrias orientadas a la explotación en zonas de libre comercio y en regiones, como la frontera de Estados Unidos con México con fuerte concentración de inversión extranjera.

Igualmente, se está viendo que en el seno de ciertas empresas hay la tendencia a sustituir a los hombres por mujeres en algunas tareas, sin embargo, la pregunta que surge es ¿por qué ocurre esto?, en teoría el análisis de la segmentación del mercado laboral, ofrece un útil marco para comprender las distinciones de salarios y el empleo de mujeres que la subcontratación entraña. Se ha demostrado la utilidad de este tipo de examen para analizar la segmentación por géneros, sugiriendo que la segregación y diferencias en las características de puestos asignados normalmente a la mujer son factores importantes para explicar la asimetría del género en el mercado laboral.

Es así como se pueden observar dos tendencias principales, una de ellas es la que tienen que ver con el porcentaje de mujeres empleadas según el tamaño de las empresas, este porcentaje es en promedio, más elevado entre las empresas de menos de cien obreros que entre empresas más

grandes. Es decir, las empresas chicas tienden a una mayor feminización, la cual resultó prácticamente total en el trabajo a domicilio. La aparente excepción se dio en el caso de empresas de más de mil trabajadores.

Por ello, se observa que el porcentaje de mujeres empleadas es más alto conforme el empleo se hace paulatinamente menos formal y conforme se acerca al límite de la ilegalidad y lo cruza.

Igualmente, es notoria la tendencia del empleo de la mujer en lo relativo a los niveles de la subcontratación, ya que un gran número de empresas han reportado en los últimos años una mayor ocupación de mujeres, sobre todo en aquellas cuya fuerza laboral ya era femenina en un 30% o más. La mayor proporción de mujeres en empresas de menos de cien trabajadores entraña mayor intensificación de la feminización en las mismas.<sup>36</sup>

De ésta forma, se ha dado un viraje en el que muchas industrias prefieren contratar los servicios de mujeres que de hombres, la razón puede ser porque la mujer ha demostrado ser más productiva en algunas actividades laborales como la supervisión de control de calidad.

---

<sup>36</sup> Ibidem. Pág.60.

Sin embargo, ¿qué factores intervienen en el aumento del empleo de la mujer?, se podrían considerar tres, el primero, la mujer sustituye al hombre sin ningún cambio de índole del trabajo, es decir, en los puesto de contabilidad, ventas, y gerencias intermedias, no parece que esté aparejado ningún cambio en el contenido del puesto ni en el grado de responsabilidad.

El segundo, se da en los casos en que la naturaleza del puesto se modifica por la introducción de nueva tecnología, por la reestructuración del proceso de trabajo o por las dos cosas. La introducción de máquinas automáticas de inyección de plásticos en reemplazo de máquinas manuales suele ir acompañada con la colocación de mujeres que atiendan la máquina, trabajo que con antelación desempeñaban los hombres.

En el tercer y último factor, encontramos que hay puestos definidos como femeninos desde el principio, como el caso de las industrias tradicionalmente femeninas, de las que ya se hizo referencia como son la textil y del vestido, pero también pueden observarse en industrias nuevas como la electrónica. En esos casos, el incremento en el empleo de la mujer proviene de la dinámica de la subcontratación que genera nuevos empleos, más que de la práctica de colocar mujeres en lugar de hombres.

Finalmente, detrás del incremento del empleo de la mujer se pueden definir dos categorías, el salario más bajo en la mujer, y las supuestas características de la mujer trabajadora.<sup>37</sup>

### **2.2.1. RAZONES PARA CONTRATAR Y JERARQUIAS EN LAS EMPRESAS**

Como se mencionó en el punto anterior, las empresas cuentan con diversas razones para contratar la mano de obra femenina, entre otras cosas, porque es más barata y pueden lograrse ahorros por la disparidad de salarios existentes entre los distintos niveles de contratación.

En el caso de la subcontratación, se aprovecha una fragmentación ya existente del mercado de trabajo en que la división más nítida está entre la economía legal y la subterránea con su correspondiente agudo deceso de salarios, desaparición de prestaciones sociales y deterioro de las condiciones de trabajo.

Además de reducir los costos de mano de obra, hay otras razones para enviar producción a la calle, y pueden resumirse como sigue:

---

<sup>37</sup> *Ibidem*. Pág.65

1. La producción de partes está altamente especializada y puede obtenerse a costo más bajo mediante empresas que se concentren en unos pocos productos, con el fin de reducir los costos fijos.
2. En el caso de negocios familiares o empresas medianas controladas por el dueño o gerente, evitar el crecimiento fue un factor a favor de conservar el control sobre la empresa. Esto quiere decir, que un mayor crecimiento exigiría un sistema de contabilidad más alambicado, generando una mayor burocracia.
3. Cuando la producción es inestable, la subcontratación ofrece la posibilidad de trasladar el riesgo y evitar los problemas causados por las fluctuaciones de producción, tales como despidos y los costos que entraña un aumento temporal de la producción.

Por otro lado, y en lo relativo a las jerarquías en las empresas, éstas no sólo se notan en cuanto al salario, como se expondrá en el siguiente punto a tratar, sino también en otros aspectos como los relativos a las condiciones de trabajo, acceso a recursos económicos y de otra índole, niveles de tecnología y estabilidad en el empleo.

Hablar de las jerarquías, es hacer una comparación con una pirámide, por ejemplo, las condiciones de trabajo, en función de factores tales como espacio, iluminación, servicios disponibles para los obreros, medidas de seguridad y niveles de temperatura, se van deteriorando conforme se avanza pirámide abajo, esto qué quiere decir, que aquellos niveles de dirección o gerencia, contarán con las mejores condiciones para efectuar sus labores, mientras que los niveles más bajos, en los que gran número de veces se encuentra la mujer, carecerán de los medios necesarios o básicos, situación indigna muchas ocasiones, para cumplir con su jornada de trabajo y desempeñar sus funciones eficientemente.

### **2.2.2. LA MUJER Y EL SALARIO**

Para el maestro Mario del Cueva, el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Ob. cit. Pág.297.

No olvidemos que el artículo 5º de nuestra Constitución, en su tercer párrafo establece que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento."

Sin embargo, aún cuando el anterior precepto con la palabra nadie pretende indicarnos entre otras cosas sin distinción de sexo, en el mercado laboral actual ¿en qué posición las mujeres se encuentran respecto al salario?.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82, establece:

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Las mujeres tienden al mínimo y los hombres al máximo, las mujeres en particular, ven en su sueldo un complemento del ingreso familiar y aceptan una paga inferior.

Si la problemática se ve por el lado de la oferta, encontramos que las condiciones y características de la mano de obra femenina representan un factor decisivo en la fijación del precio por un trabajo. Cuando la necesidad es apremiante y la única motivación es la pobreza o la necesidad de

incrementar el ingreso familiar, se trabaja en lo que inmediato se pueda conseguir; desafortunadamente, estos casos coinciden con los de nula o escasa capacitación para el trabajo y son los más numerosos. En cambio, cuando la motivación es la independencia o la realización personal con el desempeño de una actividad profesional, la mujer sólo vende su fuerza de trabajo si la actividad a desempeñar y la remuneración son atractivas y satisfactorias.

Del lado de la demanda, hay menor número de ocupaciones en que las mujeres son consideradas tan aptas como los hombres. Para algunas actividades las mujeres son decididamente superiores, para otras son menos útiles al empleador como cuando se trata de emplear fuerza física para el desempeño de una tarea y, por otra parte, las mujeres están excluidas por el efecto de la tradición y costumbre, como ya se mencionó anteriormente.

Es por ello, que la existencia de desigualdades en el salario por sexo se explica porque las condiciones y características de la demanda de mano de obra femenina y masculina son diferentes en uno y otro grupo.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> JIMENEZ, María Teresa. Características de la demanda de mano de obra femenina en sectores seleccionados de la industria de transformación. Instituto Nacional de Trabajo. INET. México. 1980. Págs.111 y 112.

Ahora bien, esas diferencias se acentúan entre personal contratado en el área de administración (empleados de oficina, profesionales sin jefatura y personal directivo) a medida que los ocupados tienen en ésta mayor jerarquía la relación salario promedio femenino entre salario promedio masculino se aleja más de la unidad entre el personal directivo que entre los empleados de oficina, lo que podría entenderse por el nivel de responsabilidad asignada al sexo femenino, aún dentro de lo que se considera una misma categoría.

En el área de producción, las diferencias de salarios para hombres y mujeres se presentan también para una misma categoría, esto es porque los puestos asignados a la mujer, son aquellos que se catalogan como de apoyo a los de responsabilidades directas, aún en el caso de los supervisores de producción existen subcategorías.

La tendencia observada de mayores diferencias en el salario entre hombres y mujeres en las categorías de mayor jerarquía, inclina a esbozar la hipótesis respecto a que la mujer es discriminada en las remuneraciones y de que a iguales ocupaciones entre hombres y mujeres hay una diferencia en el salario favorable a los hombres.

En ese sentido, basta recordar el contenido del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

Este fenómeno también lo encontramos en la industria maquiladora, donde los salarios que se pagan a las mujeres son más bajos que los de los varones. Además, los aumentos de salario por ascenso o calificación son otorgados frecuentemente a hombres y no así a las mujeres. En muchas ocasiones a las obreras no se les hace valer la antigüedad ni la calificación adquirida; el salario mínimo es lo máximo que se les paga desde que entran a trabajar en la fábrica hasta que salen de ésta.

En Tijuana, por ejemplo, las mujeres son seleccionadas para desempeñar trabajos que requieren más alta calificación reproduciendo así el sistema sexista de opresión hombre-mujer en el interior del centro de trabajo.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Cfr. CARRILLO, Jorge. Et. al. Mujeres fronterizas en la industria maquiladora. Secretaría de Educación Pública. Colección Frontera. México. 1985. Pág.134.

### 2.2.3. LA MUJER Y LA JORNADA DE TRABAJO

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, define como jornada de trabajo:

“Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.”

Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como la Ley Federal del Trabajo, contemplan una jornada de trabajo máxima de ocho horas para toda relación laboral, aunque puede variar de acuerdo a las situaciones que la propia ley establece.

La jornada máxima de ocho horas es considerada como una jornada humanitaria de modo general, pero considerando la naturaleza del trabajo, la jornada de trabajo deberá ser acorde con dicho trabajo, atendiendo a circunstancias tales como la peligrosidad que implique para la salud del trabajador, el esfuerzo físico o mental que desarrolla, la tensión nerviosa a que está sometido.<sup>41</sup>

No está por demás citar el contenido del artículo 123 Constitucional, del apartado “A”, en su fracción XXVII, inciso a):

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

Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

---

<sup>41</sup> Cfr. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta edición. Editorial Porrúa. México. 1992. Pág.184.

a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo”

Sin embargo, ¿qué efectos tiene la jornada de trabajo en el empleo de la mujer? Por ejemplo, algunas obreras de las industrias establecidas en Ciudad Juárez, Chihuahua, cubren jornadas de nueve horas diarias durante cinco días, es así como estas mujeres trabajan horas extras dependiendo de las necesidades de producción de las empresas.

La generación de una mayor plusvalía absoluta por el alargamiento de la jornada de trabajo, y el aumento de la plusvalía relativa por la intensidad en el mismo, son características de las maquiladoras. Las jornadas de larga duración y el intenso ritmo de trabajo acortan la vida productiva industrial de las trabajadoras.<sup>42</sup>

Sin embargo, otro aspecto que no debe escapar y que se presenta en el momento actual en muchos de los hogares mexicanos es el de la doble jornada. A la mujer se le adjudican dos papeles subordinados, el de ama de casa y el de asalariada que se integra en un proceso de explotación, parece que las contradicciones en que se desarrollan las mujeres se multiplican. La

---

<sup>42</sup> Cfr. CARRILLO, Jorge. Et. al. Mujeres fronterizas en la industria maquiladora. Ob. cit. Págs. 129, 130.

mujer está alineada en el trabajo remunerado lo mismo que el hombre, pero a la vez lo está en el hogar.

Cuando la mujer se incorpora al mercado de trabajo, debe mantener su presencia en el hogar y en todos los ámbitos de su cualidad genérica. No abandona la imagen impuesta de belleza, debilidad y comprensión. En las dos esferas la constriñen las leyes no escritas de la moral sobre lo femenino.

Si para el ama de casa la jornada doméstica es de tiempo completo, las trabajadoras asalariadas se ven en la necesidad de cubrir tareas indispensables del hogar en menos tiempo, lo cual significa que esta segunda jornada es más intensa que cuando solamente se está dedicada al hogar.

Es así como a estas mujeres se les exige el cumplimiento en dos ámbitos que no admiten ser relegados o postergados. En esta contradicción se genera un conflicto entre sus papeles dentro y fuera del hogar: viven una doble obligación.

El ama de casa planea con cierta libertad sus actividades domésticas; en cambio, las mujeres que efectúan además trabajo asalariado deben realizarlas en el llamado tiempo libre. La jornada laboral asalariada determina la organización de la doméstica. Prácticamente, todas las horas libres y los días de descanso se utilizan para el cumplimiento de las obligaciones domésticas, prolongándose el tiempo de trabajo de éstas mujeres más allá de 40 horas semanales. Las mujeres tienen en promedio cuatro horas diarias menos de tiempo libre que los hombres en general.<sup>43</sup>

Uno de los aspectos que más afectan a las mujeres con doble jornada es el del cuidado de los hijos, estas tareas no pueden ser relegadas, incluso durante la jornada de trabajo está presente la preocupación constante por la atención de los hijos y el marido.

Por otro lado, las tareas de ejecución consumen gran cantidad de tiempo y esfuerzo. Mientras cualquier trabajador dedica el tiempo libre a su recuperación, en estas mujeres se combinan fatiga y estrés originándose patologías relacionadas con estos cuadros en forma crónica.

---

<sup>43</sup> Cfr. SALLES, Vania. Et. al. Nuevos textos y renovados pretextos. Colegio de México. México. 1994. Pág.331.

En resumen, estas mujeres enfrentan exigencias psíquicas y fisiológicas complejas y permanentes que significan gasto de energía, lo cual coadyuva a que en muchas ocasiones se les considere como trabajadoras problemáticas que no logran cumplir los requerimientos mínimos de los procesos laborales.

#### **2.2.4. CARACTERISTICAS DE LAS TRABAJADORAS**

La tendencia de la política de empleo es ocupar a personas con características comunes según las diferentes ramas de producción y empresas, sin embargo, existen ciertas diferencias en cuanto a estas políticas respecto a lo cual se podría elaborar una hipótesis: que depende no de la rama de producción sino del tamaño y magnitud de la firma, como es el caso de las maquiladoras.

Las principales variaciones o tendencias se encontraron en la industria del vestido y diversas. Algunas empresas maquiladoras dentro de esos sectores ocupan un mayor número de mujeres de edad avanzada, casadas y con hijos o madres solteras, y con una escolaridad menor (incluso algunas de ellas no han terminado la primaria), son mujeres inmigrantes que proceden de pueblos pequeños o rancherías, que tienen más experiencia

laboral en diversos sectores y que definitivamente no tienen opción de trabajo en la industria o en otra división.

Esas mujeres al tener una mayor necesidad económica, soportan más fácilmente arbitrariedades y violaciones laborales. Este perfil socioeconómico, diferente al que marca la tendencia general, lo encontramos en las pequeñas empresas maquiladoras contratistas o subcontratistas que surten a uno o diversos compradores.

Estas industrias dependen estrechamente de los clientes y de la evolución del mercado, por tanto, son más inestables los empleos que generan y tienen una mayor dificultad para hacer competitivos sus productos en el mercado. Son talleres con malas condiciones de trabajo y jornadas más intensas, por lo que emplean a una población femenina altamente vulnerable a la explotación.<sup>44</sup>

Sin embargo, diversas empresas contratan fuerza de trabajo femenina por las siguientes razones:

---

<sup>44</sup> Cfr. CARRILLO. Jorge. Et. al. Mujeres fronterizas en la industria maquiladora. Ob. cit. Págs. 122, 123.

1. *Confiabilidad y estabilidad en el trabajo.*- porque hay una inferior tasa de ausentismo en la mujer sobre todo los lunes, cuando las faltas entre los obreros varones es muy elevado. Así también, en ocasiones las madres solteras figuran entre las mejores trabajadoras, porque la responsabilidad que muestran como jefes de familia da a entender que no cuentan con nadie más para el sustento familiar.
  
2. *Trabajo manual cuidadoso.*- cuando se trata de labores de armado, se dice que la mujer tienen más paciencia y mayor destreza en el trabajo meticuloso y en el manejo de piezas pequeñas. En el boletín de noticias de junio de 1981 publicado por Bancomer, se llegó a argumentar que en la mujer "la destreza en las dos manos es un 75% superior a la del hombre".
  
3. *Disciplina y paciencia.*- la mujer supera al hombre en su capacidad para estar sentada largo tiempo sin sentir desasosiego. De igual forma tiene menor inclinación a la mecánica, y no toca las máquinas cuando se descomponen, con lo cual disminuye el riesgo de dañar el equipo o de retardar el proceso productivo.

4. *Aptitud para obedecer órdenes.*- porque al tener mayor paciencia y autodisciplina, la mujer en muchas ocasiones suele contar con disposición para atender comisiones y encargos de sus superiores jerárquicos.
  
5. *Productividad.*- según encuestas algunas empresas consideran mayor productividad en la mujer, ésta respuesta es de particular interés con vistas a romper los estereotipos de género.
  
6. *Causan menos molestias.*- se dice que la mujer es menos insistente que el hombre en función de peticiones relativas a salarios, condiciones de trabajo y en su participación en actividades sindicales.<sup>45</sup>

#### **2.2.5. EL EMPLEO DE LA MUJER Y LA CONSTRUCCION SOCIAL DEL GENERO**

Las actividades, tiempos y relaciones intervienen no sólo en la conformación de la identidad, masculina o femenina, sino también de lo femenino y masculino en combinación con otras series de factores que determinarán ser mujer ya sea obrera, campesina, ama de casa, empresaria,

---

<sup>45</sup> *Ibidem.* Pág. 125.

mestiza, urbana, rural, etc. todo ello en relación también con el historial y la biografía personal.

Bajo esta perspectiva, el espacio laboral puede ser generador de nuevas identidades, un lugar privilegiado para el análisis de la reelaboración de un conjunto de representaciones simbólicas que le dan nuevo sentido al ser mujer.

La mujer por lo general se inserta en tres espacios principales: el doméstico, el comunitario y el laboral. Cada uno de ellos tiene sus propias características, códigos y ritmos, de manera que lo femenino construye, reelabora y aprehende en ellos con diferentes sentidos.

Sin embargo, en el espacio laboral, las relaciones establecidas y recreadas en él, forman parte del proceso de la construcción social del género. Diversos estudios realizados en nuestro país, muestran que aún cuando la mujer se inserta en el mercado de trabajo, tiende a reproducir en cierto grado, en el espacio laboral formas de organización y sentidos tanto domésticos como comunitarios. Así se tiene pues, que la organización laboral retoma los espacios, formas de relación y elementos simbólicos que forman parte del mundo de la mujer.

Hay empresas que funcionan aprovechando las relaciones familiares y comunitarias preexistentes y el poco o nulo rompimiento con la función social de la mujer, mostrando una supuesta compatibilidad entre su quehacer femenino y la actividad remunerada. En este sentido la organización familiar, los estilos de autoridad maternalistas, relaciones emotivas y normas propias de la comunidad, son retomados para facilitar su entrada en un sistema diferente. Asimismo, la incorporación de la mujer al trabajo en muchas ocasiones implica la ampliación de su campo de acción, de sus redes sociales y la posibilidad de pertenecer a grupos organizados.

Su adscripción a una nueva dinámica conlleva en muchas ocasiones la incorporación de conocimientos y habilidades tanto técnicas como sociales. En este sentido, el uso del tiempo y del espacio, las concepciones sobre la jerarquía y las relaciones de autoridad, los sistemas de valores y elementos ideológicos, se reestructuran de acuerdo con la experiencia de trabajo específica, lo que repercute directamente en la construcción de identidades femeninas diferenciadas.

Con objeto de ejemplificar lo anterior, tenemos el caso de las obreras de la fresa en el Estado de Michoacán, donde en los años setentas se ampliaron las tierras dedicadas al cultivo de la fresa y pocos años después se instalaron empacadoras y congeladoras de fruta. Con la apertura de estos nuevos centros de trabajo cerca de 15 mil mujeres de diferentes comunidades se incorporaron como obreras al trabajo de preparación y empaque del producto.<sup>46</sup>

A principios de los noventas, funcionaban 23 empacadoras y congeladoras de fresa que reunían cada una de ellas entre 500 y 800 mujeres que permanecían juntas por largas jornadas de trabajo, distribuidas por mesas y áreas dedicadas al corte de tallo de la fruta, a su elección por tamaños, peso y empaque.<sup>47</sup>

Para la contratación de dichas mujeres, los empresarios utilizaron eficientemente las relaciones vecinales y familiares. Primeramente visitaron a los jefes de familia para que permitieran que las mujeres de sus hogares asistieran al trabajo en las empacadoras. Ellas acudieron en grupos tanto familiares como comunitarios, pero siempre vigiladas por mujeres de

---

<sup>46</sup> Cfr. "Estudios de historia y sociedad". Revista Relaciones. Colegio de Michoacán. Ob cit.. Pág. 80

<sup>47</sup> Idem.

comprobada respetabilidad y generalmente un poco mayores del promedio de edad, con las cuales se establecieron los acuerdos laborales.<sup>48</sup>

Junto con la contratación grupal se dio la transmisión generacional del trabajo, es decir, las primeras trabajadoras llevaron a sus hijas y nietas a las empacadoras, por lo que se estableció una costumbre laboral entre determinadas comunidades y familias de la región. Esta transmisión generacional del trabajo se hizo respetando la patrilocalidad y la patrilinealidad imperante en la región, así la incorporación de mujeres casadas al trabajo en las empacadoras dependió de qué tan aceptada y conocida fuera esta práctica dentro de la familia del esposo.

Estas formas de relación comunitaria y familiar abarcan hoy en día no sólo la contratación y los acuerdos sobre el salario y las prestaciones, sino también parte del control del trabajo y las medidas del orden.

Las demandas de las mujeres incorporan elementos que corresponden frecuentemente a las necesidades y exigencias del grupo doméstico, y que corresponden a las características sociodemográficas de las obreras que en su mayoría son jóvenes y solteras (un 72% son menores de 30 años, y un

---

<sup>48</sup> Ibidem. Pág. 81.

59% son solteras). Aunque también se encontró un grupo importante de mujeres casadas con hijos (39.2%).<sup>49</sup>

En el caso de las mujeres-madres que solicitan elasticidad en los horarios para poder salir del espacio de trabajo y realizar algunas actividades de atención a los hijos y del hogar. Si bien es cierto que las mujeres expresan sus demandas en este sentido y los empresarios conceden, también es cierto que a su vez éstos justifican los bajos salarios y precarias condiciones de trabajo argumentando que la actividad desempeñada por la mujer requiere habilidades naturales no aprehendidas y carentes de esfuerzo físico, lo cual es propio de su personalidad, además confirma que el salario de estas mujeres es secundario en la economía familiar.

El peso de las relaciones de género al interior del espacio laboral se percibe, no sólo en términos de las condiciones en las que se organiza la producción y del tipo de acuerdos que se establecen respecto al trabajo, sino también en el uso que se hace del espacio para discutir la problemática de la vida privada, que en el caso de las mujeres está fuertemente vinculada a su entorno familiar o vecinal.

---

<sup>49</sup> Ibidem. Pág.85.

Todo lo anterior, nos lleva a concluir que el espacio laboral cumple un doble papel en la construcción del género dado el traspaso de formas domésticas y femeninas con relación al espacio laboral. Aún ello, la reelaboración de estos antiguos elementos a partir de objetivos nuevos y dentro de un marco institucional y formal distinto al familiar, permite la construcción del género en función de una nueva identidad de mujer trabajadora, por supuesto, siempre mediada por la actividad particular y el contexto regional.

Así también, el espacio laboral crea identidades porque las mujeres justifican su incorporación al trabajo y sus demandas laborales en función de necesidades domésticas y familiares. Sin embargo, sus organizaciones comunitarias manejan demandas propias del sector obrero y van desde el aumento de los pagos y prestaciones, hasta las relacionadas con las condiciones de trabajo.

Finalmente, el que la mujer incursione por nuevos espacios ajenos a los tradicionales, violenta sus esquemas de participación social tradicional y modifica sobre todo la imagen y la concepción de sí misma.

Es así como en el espacio laboral se reconstruye el ser mujer de acuerdo con las nuevas formas que llevan a reelaborar anteriores significaciones que les daban sentido, convirtiéndose en sujetos con una configuración social diferente definida principalmente por una doble identidad, la de trabajadora y la que determina su presencia a una comunidad o grupo cultural específico.<sup>50</sup>

Todas las interpretaciones y acciones de la mujer vinculadas con su trabajo están permeadas por la cultura que proviene de su pertenencia a determinado sector, a su vez, su participación en otras esferas sociales estará determinada por su identificación con el grupo de trabajo.

### **2.3. ASPECTO GENERAL DEL TRABAJO A DOMICILIO**

El concepto de trabajo a domicilio nos los da el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

“Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

---

<sup>50</sup> Ibidem. Pág.88.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior se regirá por las disposiciones generales de esta Ley”

El maestro José Dávalos, en su libro Derecho del Trabajo I, señala que tal definición consta de cuatro elementos:

- I. Se ejecuta habitualmente, o sea, no es ocasional.
- II. Se realiza para un patrón, para su beneficio propio o a solicitud de un tercero, independientemente de quien proporcione los elementos necesarios para la realización del trabajo.
- III. Se efectúa el trabajo en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido. Si se efectúa en el local del patrón se convierten automáticamente en trabajadores ordinarios de la empresa.
- IV. Se realiza sin vigilancia y/o dirección inmediata del patrón. Este elemento es el que le da la característica fundamental a este trabajo.

Es así como el trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón (artículo 313 de la Ley Federal del Trabajo). Patrón es la persona que da

trabajo a domicilio, sea que suministre o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de remuneración (artículo 314).<sup>51</sup>

Es de precisar que es difícil tener un control sobre el trabajo a domicilio, ya que en muchas ocasiones se maneja en forma secreta. Por lo general, el dueño de un taller o empresa utiliza la mano de obra de mujeres carentes de recursos, en actividades como costura, sastrería, calzado, hechura de muñecas, joyería y platería, conservas y dulces, entre otras. Productos que con posterioridad el empresario vende a precios que le proporcionan una gran utilidad.

Sin embargo, como se mencionó con antelación la propia clandestinidad que constituye el trabajo a domicilio, obliga a que se cometan diversos abusos con los trabajadores que lo prestan, por lo que las normas que conforman el estatuto jurídico de éstos, resultan en la práctica difíciles de cumplimentar, como es todo lo relativo a salarios, indemnizaciones, descansos, vacaciones, etc., aún cuando por disposición del artículo 330 de la referida Ley, la Inspección del Trabajo es el órgano encargado de la vigilancia y cumplimiento de las prestaciones citadas.

---

<sup>51</sup> Cfr. DAVALOS, José. Derecho del trabajo I. Ob. cit. Pág. 365

El contrato de trabajo se debe otorgar por escrito y por triplicado, debiendo quedar un ejemplar para cada parte y uno más se debe remitir a la citada Inspección.

En cuanto al salario, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 322, se deben fijar salarios mínimos profesionales para los diferentes trabajos a domicilio, tomando en consideración la naturaleza y calidad de los éstos, el tiempo promedio para la elaboración de los productos, los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren los mismos o semejantes productos, y los precios corrientes de éstos en el mercado común.

Los trabajadores tienen la obligación de prestar la mayor aplicación en el trabajo y preservar los materiales que les proporcione el patrón, fabricar los productos con la calidad requerida, y ser puntuales en la entrega del trabajo, entre otras cosas (artículo 326).

Por último, en el caso del patrón, éste debe poner las tarifas de salario en un lugar visible, entregar el material de trabajo, recibir el trabajo y pagar los salarios en fechas convenidas, entre otros (artículo 324).

### 2.3.1. EL CARACTER DEL TRABAJO A DOMICILIO

El trabajo a domicilio requiere de una organización mixta de producción en la que el capital se aprovecha de las relaciones sociales y económicas reinantes en el seno de la unidad doméstica.

El patrón del taller o fábrica entrega al trabajador el material, a quien se le paga un salario por pieza trabajada, éste se adueña del trabajo, en consonancia con las relaciones capitalistas de producción.

Es así como el obrero, tiene cierto dominio sobre el proceso laboral, en función del horario y la combinación del trabajo doméstico e industrial, utilizando a otros miembros de la familia y la intensidad del trabajo. Es claro que este dominio es limitado, el patrón del taller ejerce un control indirecto mediante la fijación de cuotas de trabajo y fecha tope.

La aptitud de la mujer para controlar su propio paso y hora está limitada por sus responsabilidades hogareñas; sin embargo, un caso especial es nuevamente el trabajo en la industria del vestido, aunque en algunas situaciones hay una importante diferencia: consiste en que la trabajadora principal es dueña de las máquinas de coser. Otra diferencia es que el nivel

de destreza exigido por el trabajo del vestido es con el que cuenta la mujer, ya que utiliza habilidades transmitidas de madres a hijas sin ninguna capacitación formal.

De lo anterior, se derivan dos consecuencias, una es que el trabajo a domicilio en el ramo del vestido es el más estable y mejor pagado. La otra es que ciertas costureras, propietarias de sus máquinas, tienden a emplear jóvenes a las que les pagan un salario por tiempo o por destajo. Así las costureras pueden ejercer un control directo sobre sus "empleadas", en contraste con el dominio de control indirecto por parte del destajista.

### **2.3.2. EL TRABAJO A DOMICILIO Y LAS RELACIONES DE GENERO**

El trabajo a domicilio representa una producción de intensa mano de obra que hace uso de herramientas muy sencillas o de ninguna. Por ello exige una insignificante inversión de capital y puede montarse con facilidad en el hogar.

Por otro lado, este tipo de trabajo es una ocupación sin ninguna clase de seguridad, hace que el obrero dependa en forma precaria de la empresa que le asigna el trabajo. Esta dependencia se robustece gracias a que la

oferta de mano de obra ansiosa de hacer trabajo (incluyendo mujeres y otros miembros de la familia) está por encima de la demanda existente.

Igualmente, el trabajo se realiza al borde de la ilegalidad como ya se indicó, formando parte de la economía subterránea. Entre ellos figuran no sólo el pago de salarios mínimos sino además las prestaciones sociales, los impuestos, y la observancia de los demás reglamentos de trabajo legislados.

En igualdad de las demás condiciones, esta disminución de los costos de producción significa mayores utilidades y un más alto índice de explotación.

Gran número de trabajadores domésticos son mujeres, y hay varias razones para su predominio en esta labor. Algunas tienen que ver con las características de demanda de mano de obra, lo cual limita las opciones de que dispone la mujer, en muchos casos, por ejemplo, mujeres analfabetas, las cuales en ocasiones se encuentran imposibilitadas de conseguir trabajo en alguna fábrica porque éstas les exigen un mínimo de alfabetización.

Algunas razones por las que las mujeres se integran al trabajo a domicilio son:

1. Exigencias de atención y tareas domésticas.
2. Oposición del marido a que trabaje fuera de la unidad doméstica.
3. Falta de alternativas.
4. Combinación de lo que antecede.
5. Otras razones, incluyendo la edad y la salud.<sup>52</sup>

La mayoría de las razones citadas, tienen que ver con el papel de la mujer en la reproducción y con la correspondiente construcción de función de género que atribuyen a la mujer el cuidado de los niños y el trabajo doméstico como responsabilidad primordial, lo que se utiliza para justificar la oposición del marido a que la mujer trabaje fuera de la unidad doméstica.

El resultado de lo anterior, es una división del trabajo y de las relaciones sociales en el seno del hogar, división basada en el género que limita las posibilidades u opciones de la mujer.

---

<sup>52</sup> Cfr. BENERIA, Lourdes. Et. al. Las encrucijadas de clase y género. Ob. cit. Pág.88.

### **2.3.3. EL CARACTER DEL TRABAJO INDUSTRIAL A DOMICILIO**

La existencia del trabajo industrial a domicilio en la ciudad de México y en otros países del Tercer Mundo, ha generado crecimiento en la economía subterránea en el mundo industrializado. En la raíz del trabajo a domicilio está la búsqueda de procesos de producción más baratos, sobre todo para las tareas de mano de obra intensiva que generan considerables ahorros en tales costos.

Aunado a lo anterior, el trabajo industrial a domicilio contribuye a aumentar la flexibilidad en la oferta de mano de obra al utilizar un agrupamiento de la misma que se ajusta a las exigencias de la demanda sin reglamentación de horas ni de la duración del periodo trabajado.

Este tipo de trabajo responde a una estrategia de acumulación para el capital y a una estrategia de generación de ingreso para los trabajadores. En función de esa acumulación, las mujeres que trabajan a domicilio representan la fuente de obra más barata; en nuestra ciudad constituyen una limitada reserva de mano de obra a consecuencia de su primordial concentración en el trabajo doméstico y en el cuidado de los hijos. Esta

concentración proviene de una "ideología de la domesticidad" que afecta el desarrollo y las metas individuales, provocando una limitación de sus posibilidades de trabajo y capacidad para elegir, y proviene además de las estrategias económicas individuales y de las unidades domésticas para sobrevivir.

Finalmente, para la mujer el trabajo industrial a domicilio representa una estrategia de generación de ingreso, así como la búsqueda de un menor grado de dependencia respecto a otros miembros de la unidad doméstica.

#### **2.3.4. EL TRABAJO A DOMICILIO Y EL SECTOR INFORMAL**

El hablar de sector informal implica una relación con los factores de marginación, nivel de ingresos, servicios médicos, servicios sociales y afiliación a organizaciones laborales, así pues, también podemos considerar dentro del sector informal a aquellas unidades productivas con número mínimo de trabajadores.

Este sector puede abarcar a los destajistas que utilizan la mano de obra familiar en el hogar y los talleres que contratan mano de obra asalariada y funcionan en forma ilegal. Igualmente, dentro de este sector se puede

considerar el trabajo artesanal o la simple producción de artículos de consumo. Es decir, son actividades de naturaleza subterránea no reglamentada.

Si bien es cierto que muchas mujeres preferirían trabajar en el sector formal a fin de tener un trabajo más estable, mejor pagado y con prestaciones sociales, su condición de madres y esposas, les lleva a dedicarse al trabajo a domicilio con motivo de combinar papeles y objetivos distintos. Es decir, las opciones de la mujer están muy limitadas y condicionadas por su papel doméstico el cual la afecta de diversas maneras según su lugar en el ciclo vital de la familia.

## **CAPITULO TERCERO**

### **MARCO JURIDICO QUE REGULA LA ACTIVIDAD DE LA MUJER EN EL AMBITO LABORAL**

## CAPITULO TERCERO

### MARCO JURIDICO QUE REGULA LA ACTIVIDAD DE

### LA MUJER EN EL AMBITO LABORAL

#### 3.1. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

El maestro De la Cueva, entre muchas interesantes ideas suyas, expuso la relativa a la lucha sostenida por el hombre que trabaja para alcanzar la libertad, la dignidad personal y el logro de un mínimo de bienestar, que a la vez dignifique su vida, facilite y fomente el desarrollo de la razón y la conciencia. Este postulado tiene carácter social no sólo por su distinto contenido al de las garantías individuales, sino por el interés que la colectividad impone al interés del individuo.<sup>53</sup>

Es así como las garantías individuales pertenecen al hombre, y el derecho al trabajo es de los trabajadores, constituyendo todo en conjunto una unidad. Por ello la esencia del derecho social se encuentra en la libertad efectiva. Las garantías sociales se incluyeron en nuestra

---

<sup>53</sup> Cfr. CARPIZO, Jorge. Et.al. Estudios jurídicos en torno a la Constitución Mexicana de 1917 en su septuagésimo quinto aniversario. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México. 1992. Pág. 37.

Constitución de 1917 como respuesta a una reacción colectiva contra quienes explotan el trabajo humano; por lo mismo, el trabajo particular se ha convertido en la más eficaz garantía social.<sup>54</sup>

En las anteriores ideas encuentra su justificación la declaración inicial que actualmente contiene el artículo 123 constitucional relativa a que "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley".

Es por ello que nuestra Carta Magna en el contenido del ordenamiento citado, deja en claro que no habrá distinción alguna para cualquier individuo que se dedique al trabajo que desee siempre y cuando sea productivo y no vulnere el interés de los demás.

El artículo 123 constitucional, contempla en sus dos apartados y en sus diversas fracciones, la protección no sólo al trabajo del varón, sino al de dos sectores que por lo general son los más desprotegidos, el del menor y el de la mujer, en el caso de esta última, no solamente establece las pautas a seguir durante el embarazo, sino reitera que las condiciones de trabajo y salario deben ser iguales sin distinción de sexo y nacionalidad. Plantea también la organización de la seguridad social, punto importante sobre todo para las madres trabajadoras que hacen uso de las prestaciones que de ahí se derivan, como son las de asistencia médica y obstétrica, de medicinas,

---

<sup>54</sup> Cfr. CARPIZO, Jorge. Et.al. Estudios jurídicos en torno a la Constitución Mexicana de 1917 en su septuagésimo quinto aniversario. Ob.cit. Pág. 32

de ayudas para lactancia y del servicio de guarderías infantiles, por mencionar sólo algunas.

Finalmente, las garantías sociales incluidas en la Constitución de 1917, pretenden ofrecer inmejorables soluciones a la comunidad que se sirve de ellas, incluyendo claro está a las mujeres, redundan en la obtención de beneficios equitativos y de conductas congruentes, no obstante ello, es triste observar que el trabajo de éstas actualmente continúa siendo subestimado por muchos sectores, negándoles la posibilidad de ver cubiertas sus necesidades vitales dirigiendo su mirada al Estado en busca de solución a sus preocupaciones derivadas de lo anterior.

### **3.1.1. LIBERTAD DE TRABAJO**

Un principio rector del Derecho de Trabajo es justamente la libertad de trabajo, implica que todo individuo puede decidir libremente la actividad o profesión que desee realizar, siempre y cuando tenga un fin que no lacere los intereses de la comunidad.

El artículo 5º Constitucional en sus párrafos primero, séptimo y octavo, prevé dicha libertad en los siguientes términos:

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

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

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

Igualmente, los artículos 3º, primer párrafo; y 4º, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo establecen en lo referente a la libertad de trabajo lo siguiente:

"Artículo 3º- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Artículo 4º- No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad”

Así también, no está por demás citar el derecho de trabajadores de ambos sexos de dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos.

Por último, la presencia de la mujer día con día la vemos con más frecuencia en actividades que antiguamente eran exclusivas de varones, por ejemplo, ya hay mujeres que se dedican a la seguridad privada como guardaespaldas, que si bien es cierto puede ser un trabajo poco femenino, a un número considerable de ellas les gusta prestar esa clase de servicios porque “les agrada la sensación de peligro” argumentan. Mientras que hay hombres que se dedican a la enfermería, a las labores de secretariado, de cocina, etc. confirmando que es ahí donde se encuentra la decisión de cada quien de dedicarse al empleo o profesión de su preferencia.

### **3.1.2. LA IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES EN EL MERCADO DE TRABAJO**

La igualdad en el trabajo también es un principio rector del Derecho del Trabajo, que tiene vinculación con el principio de libertad, teniendo en

cuenta que la igualdad sin libertad no puede existir, por lo que ambos principios se complementan.

En ese sentido, Mozart Víctor Russomano, precisa que "El principio fundamental en la legislación y en la doctrina es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo..."<sup>55</sup>

El principio de igualdad lo recoge el artículo 123 de nuestra Constitución en su apartado "A", fracción VII, del cual se habló con antelación.

Algunos estudiosos consideran que la igualdad es una de las metas principales del Derecho del Trabajo porque sólo suelen referirse al problema del salario, sin embargo, en la actualidad va más allá, sobre todo en la situación de las mujeres donde hablar de igualdad en el trabajo es relacionar conceptos como retribución y discriminación, sea ésta última directa o indirecta, entendiéndose por la primera de ellas el despido de carácter directamente discriminatorio, y en el caso de la segunda el despido por reducción de personal fundado en el sexo, por mencionar algún ejemplo.

Ahora bien, hoy en día existe una tendencia de apertura de todas las profesiones para ambos sexos, y en el mercado de trabajo la mujer va ganando terreno poco a poco aunque encontrándose constantemente con

---

<sup>55</sup> RUSSOMANO. Mozart Víctor. La estabilidad del trabajador en la empresa. Segunda edición. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1981. Pág.9.

el obstáculo de la discriminación fundada en el sexo; por lo que no es novedad para nadie que en diversas empresas e instituciones se presenta tal circunstancia a través de redacciones discriminatorias de anuncios de ofertas de empleo, entrevistas en el mismo sentido y criterios de selección tendenciosos para el reclutamiento, así como límites de edad o exclusión de mujeres casadas, prácticas que no es por demás señalar pero en la Comunidad Europea están prohibidas.

Sin embargo, la oferta de trabajo para la mujer en nuestro país sigue siendo inferior si la comparamos a las oportunidades destinadas a los varones, agravando en mucho el fenómeno al que se enfrentan las mujeres casadas, embarazadas, con hijos e inclusive que pasan de los cuarenta años, a quienes muchas veces se les niega rotundamente la oportunidad de emplearse inclusive en tareas menores, por llamarles de algún modo, por ser consideradas como "personal conflictivo, flojo, demasiado grande y poco agraciado".

### **3.1.3. DISCRIMINACION POR SU CONDICION DE MUJER**

Hoy en día, aproximadamente el 34% de la población laboral mundial está compuesta por mujeres que se dedican a un número de trabajos los

cuales entrañan frecuentemente competencia y atribuciones muy modestas, ello se debe en gran parte a los patrones culturales que imperan en cada sociedad donde por lo general se discrimina a la mujer en el empleo y la ocupación, limitándole el acceso a cargos de superior jerarquía.<sup>56</sup>

Aún cuando la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es muy clara en su artículo 123, apartado "A", fracción VII; y apartado "B", fracción V; donde precisa en forma general que a todo trabajo igual corresponde salario sin tener distinción de sexo, en la práctica cotidiana la realidad es muy diferente.

Si bien es cierto que la mujer tiene características propias que la distinguen del varón, especialmente ligadas a todo lo que tiene que ver con la gestación y cría de la prole, la diferencia de funciones por sexos no debe convertirse en criterio discriminatorio o de inferioridad respecto al varón.

No sólo en nuestra legislación se ha buscado proteger los derechos de la mujer, las Naciones Unidas aprobó el 7 de noviembre de 1967 por unanimidad la Declaración sobre eliminación de la discriminación en contra de la mujer, que en sus artículos 1º y 2º expresa:

"Artículo 1º- La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana.

---

<sup>56</sup> Cfr. MADRAZO, Jorge. Temas y Tópicos de Derechos Humanos. Comisión Nacional de Derechos Humanos. México. 1995. Pág. 49.

Artículo 2º- Deberían adoptarse las medidas apropiadas a fin de abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyen una discriminación en contra de la mujer, y para asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y la mujer.”<sup>57</sup>

La citada Declaración se compone de un total de 11 artículos en los que se proclama que debe obtenerse la igualdad de la mujer con el varón en:

- Las constituciones de los países;
- La remuneración por su trabajo, las prestaciones sociales, sin que pueda negársele el trabajo por razones de matrimonio o de maternidad;
- El derecho de elegir y ser elegida y ocupar cargos públicos;
- La adquisición, disfrute y administración de sus bienes;
- La educación, información y elección de profesión o empleo.

Igualmente, el 11 de marzo de 1980, la Asamblea General de Naciones Unidas abrió a la firma de los Estados miembros la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer, en la que culminaron diversas negociaciones y actividades de varios grupos de la Comisión de la Mujer y de la propia Asamblea General.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> MOSCA, Juan José. Et.al Derechos Humanos. "Pautas para una Educación Liberadora" Tercera edición. Comisión Nacional de Derechos Humanos. México. 1994. Pág. 122.

<sup>58</sup> Cfr. GUTIERREZ BARRIOS, Fernando. 1789-1989 Bicentenario de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. Secretaría de Gobernación. México 1989. Pág. 110.

La Convención es el más reciente instrumento internacional adoptado para proteger a la mujer y promover su condición, también es el único material que incluyó por primera vez, un sistema de control y supervisión sobre su aplicación, lo que representa un logro e implica un compromiso concreto de las partes firmantes.

Dicha Convención ha sido calificada, como la "Carta de Derechos Humanos de la Mujer", porque en 16 artículos que se vinculan jurídicamente entre sí, confirma varios principios que habían sido internacionalmente consagrados en la Declaración de 1967 o algunos convenios específicos como la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer de 1952.<sup>59</sup>

Por lo anterior, la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo es una problemática que va más allá del mero ámbito laboral, y que puede extenderse hasta el campo penal, debido a que gran cantidad de mujeres se quejan de recibir tratos discriminatorios en sus trabajos con el único motivo de fastidiarlas y obligarlas a presentar su renuncia, llegando a límites críticos como el hostigamiento sexual-laboral, por parte de sus superiores jerárquicos. Con este tipo de experiencias, es triste observar que el continuo pensamiento y actitud machista que en muchos compañeros de trabajo persiste, no importando el nivel de puesto que ocupen, ha retardado el progreso social hacia la igualdad en los sexos.

---

<sup>59</sup> SALINAS BERISTAIN, Laura. Memoria de la reunión nacional sobre Derechos Humanos de la mujer. Comisión Nacional de Derechos Humanos. México. 1995. Pág. 263

### 3.2. LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS

El carácter social del Derecho del Trabajo destinado a alcanzar bienestar, dignidad y libertad a la clase trabajadora, va en contra de la concepción tradicional que señala que todo derecho, en cuanto tal, es susceptible de renunciarse.<sup>60</sup>

Lo anterior, en virtud que las garantías sociales encargadas de proteger al trabajador, en muchas ocasiones suelen ser insuficientes para nuestra realidad actual, por lo que el legislador se vale de la irrenunciabilidad en un afán defensor del trabajador en su estado de necesidad, contra sí mismo.

En tanto, el carácter imperativo de las normas de trabajo responde a la misma idea, o sea, que no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios de la norma su observancia. Esta se impone coactivamente.<sup>61</sup>

En el caso de las mujeres trabajadoras, la irrenunciabilidad de los derechos laborales es un punto a favor respecto a su situación actual en el mercado de trabajo aún desfavorable y susceptible, sin embargo, es

---

<sup>60</sup> Cfr. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. cit. Pág. 18.

<sup>61</sup> Cfr. DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava edición. Editorial Porrúa, México, 1991. Pág.63.

necesario legislar más allá del carácter imperativo de las normas de trabajo, y buscar mecanismos que se ajusten a una verdadera protección no sólo de la mujer sino de la madre trabajadora partiendo del análisis de su contorno laboral real.

### **3.3. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL**

Hablar de seguridad social implica referirnos a la protección social. La inseguridad en este campo significa el desamparo y el temor ante el futuro personal y de la familia. Toda persona que no esté asegurada pensará con temor en que por determinada circunstancia falte del hogar, situación que se agrava en el caso de las mujeres que no están inscritas a ningún régimen de seguridad social.

En nuestro país donde rige la empresa privada, asegurar corresponde tanto a empresas y patrones. El Estado responde de todo lo demás con una legislación y recursos convenientes. Esta seguridad que abarca a toda persona, incluye un nivel digno y decoroso de vida en lo que a vivienda, alimentación, vestuario y salud se refiere.

El maestro Mario de la Cueva, sostiene que el derecho del trabajo y la seguridad social poseen un mismo fundamento y su propósito, a pesar de las aparentes diferencias es uno solo: asegurar al hombre una vida digna. La diferencia entre los dos estatutos mira más bien al tiempo, pues el derecho al trabajo contempla el momento de la prestación de los servicios a fin de que no se dañe la salud del trabajador o se ponga en peligro su vida, de que se respeten la dignidad y la libertad del hombre y se le pague una retribución adecuada y equitativa. La seguridad social contempla al niño, a la familia y al anciano o inválido, independientemente de la prestación actual de un servicio.<sup>62</sup>

No está por demás señalar que en las anteriores consideraciones debemos incluir a la mujer, sujeto importante de recepción de la seguridad social y de las prestaciones que de ésta se deriven.

Hay diversas formas de definir a la seguridad social, una de ellas puede ser como el conjunto de medidas que garantizan el bienestar material y espiritual de todos los individuos de la población, aboliendo todo estado de necesidad social. Desde una perspectiva jurídica es el instrumento estatal específico protector de las necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya protección preventiva, reparadora y recuperadora, tienen derecho los

---

<sup>62</sup> Cfr. CARPIZO, Jorge. Et.al. Estudios jurídicos en torno a la Constitución Mexicana de 1917 en su septuagésimo quinto aniversario. Ob.cit. Pág. 35

individuos, en la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan, según permite su organización financiera.<sup>63</sup>

El artículo 123 constitucional, apartado "B", en su fracción XI establece las bases sobre las cuales se organiza la seguridad social para los trabajadores de la Federación y los del gobierno del Distrito Federal.

Mientras tanto el artículo 2º de la Ley del Seguro Social, establece la finalidad de la seguridad social:

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

Como se citó con antelación, la mujer es receptor trascendente de la seguridad social, inclusive más que el varón en ocasiones, esto puede ser por su composición biológica que incluye las funciones exclusivas de ésta como es la maternidad.

---

<sup>63</sup> CARRILLO PRIETO, Ignacio. Derecho de la Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México 1991. Pág. 70.

Atendiendo a ello, si bien es cierto que todo individuo debe tener acceso a la protección social, la mujer con mayor razón debe recibir el amparo de ésta, sin embargo, volvemos a insistir, su ubicación actual en el mercado laboral aunque quizá en proporción menor que en décadas anteriores, continúa siendo subvaluado, el ejemplo claro está en la cantidad de patronos que se niegan a inscribir a sus empleadas al Seguro Social, afectando principalmente a madres solteras que no cuentan con el apoyo de una pareja o familiar que les permita beneficiarse de las prestaciones de dicho sistema tanto a ella como a sus hijos.

Por otro lado, la mujer en su papel de trabajadora, en muchas ocasiones se ha preocupado por no poder ser ella quien inscriba a su esposo o compañero al régimen de seguridad social, tal vez en la actualidad se presente este fenómeno con mayor frecuencia con motivo de que no es un secreto para nadie que el servicio médico que ofrecen tanto el Instituto Mexicano del Seguro Social, como el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, principalmente en sus clínicas y en algunos hospitales, es de mala calidad, lo que coadyuva a un mal diagnóstico y por tanto un tratamiento erróneo que va en deterioro de la salud. En tal virtud las trabajadoras afiliadas a cualquiera de esos dos

institutos de seguridad social buscan una opción más que les permita una posible mejor atención para su compañero.

El artículo 84 de la Ley del Seguro Social en su fracción III, párrafo segundo, relativo al seguro de enfermedades y maternidad, establece:

“Quedan amparados por este seguro:

III.- ...el esposo de la asegurada o, a falta de éste el concubinario, siempre que hubiera dependido económicamente de la asegurada, y reúnan en su caso, los requisitos del párrafo anterior;...”

Mientras tanto, el artículo 24 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en su fracción V, precisa:

“También tendrán derecho a los servicios que señala la fracción I del Artículo anterior en caso de enfermedad, los familiares derechohabientes del trabajador o del pensionista que enseguida enumeran:

V.- El esposo o concubinario de la trabajadora o pensionista, siempre que fuese mayor de 55 años de edad, o esté incapacitado física o psíquicamente y dependa económicamente de ella...”

Como se puede observar, el derecho para que el esposo o compañero de una trabajadora tenga acceso a los servicios de salud que ofrecen

ambos institutos es restringido, sólo podrán acceder a él las personas que se ajusten a los supuestos previstos en ambas leyes.

No obstante, en fechas recientes el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, a través de varios medios de comunicación, hizo del conocimiento de la población en general la posibilidad de que la mujer trabajadora pueda inscribir a su esposo o compañero al régimen de seguridad social que pertenezca, aún cuando inclusive éste último se encuentre cotizando para otro instituto de protección social. Así también, la Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró inconstitucional el artículo 24, fracción V de la Ley de ISSSTE, ya que de acuerdo a las palabras de la Ministra Olga Sánchez Cordero, era "inequitativo porque existía una discriminación sexual".<sup>64</sup>

### **3.4. DESPIDO INJUSTIFICADO**

El despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se

---

<sup>64</sup> Cfr. CANALES. Lorena. "58% de los derechohabientes del ISSSTE son mujeres". Periódico La Jornada. México. 20 de agosto de 1999. Pág. 15

rehuse a ministrarle el trabajo, si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido.<sup>65</sup>

El despido es el resultado de la realización por parte del trabajador, de una conducta considerada grave en la Ley como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

Así las cosas, analizar las causas de despido implica el estudio de diversos preceptos porque algunas de ellas presentan situaciones especiales, no obstante el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo contempla algunas causales de despido en las que no se menciona, en lo que se refiere a la mujer, el embarazo, el matrimonio, los hijos y la edad.

### **3.5. TERMINACION DE LA RELACION LABORAL**

Para el maestro Mario de la Cueva, "la terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones que hace imposible su continuación".<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> Cfr. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob.cit.Pág.145

<sup>66</sup> Ibidem. Pág. 171.

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, establece las causas de terminación de las relaciones de trabajo.

“Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.”

La fracción IV del precepto referido, es de suma importancia en el caso de las trabajadoras, debido a que muchas mujeres después de un embarazo quedan con secuelas que pueden ir desde las más insignificantes, hasta aquellas de verdadera gravedad que les impiden en ocasiones valerse inclusive por sí mismas, afectando por supuesto la prestación de su trabajo por lo que el artículo citado mediante dicha fracción prevé posibles acontecimientos de ese tipo. Ante ello, no debe pasar por alto que en muchas ocasiones al presentarse una situación de ese tipo, la trabajadora por voluntad propia y al estar incapacitada para seguir trabajando prefiere renunciar, aunque muchas de ellas se acogen a lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que de ser posible “se le

proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes”.

### 3.6. SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL

La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.<sup>67</sup>

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo establece las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, sin embargo, hay excepciones como los descansos con motivo de maternidad, artículo 170, fracción II, de la referida Ley, aún cuando existe una suspensión de la relación laboral, el patrón tiene la obligación de pagar el salario. Esta obligación puede ser asumida por el Seguro Social en caso de estar bajo dicho régimen la trabajadora.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> Cfr. DE LA CUEVA. Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Ob.cit. Pág.234.

<sup>68</sup> Cfr. DAVALOS. José. Derecho del Trabajo I. Ob.cit. Pág.125

Asimismo, el artículo 423, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, contempla las sanciones reglamentarias.

Por tanto, las causas de suspensión son las siguientes:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

**VIII. Las madres trabajadoras disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; y**

IX. El reglamento contendrá disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medidas disciplinarias, no podrán exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.”

Es así como se puede afirmar que las dos principales consecuencias de la suspensión son la continuidad de los beneficios de la seguridad social, considerando que puede estar suspendida la relación laboral, a manera de ejemplo, la licencia sin goce de sueldo, que no obstante el trabajador continúa con su derecho al seguro social siempre y cuando cuente con los beneficios de éste régimen; y la segunda es la temporalidad, porque la suspensión tiene carácter de temporal, si no fuera así se estaría frente a la disolución de la relación laboral.

Otros efectos en la suspensión laboral, es la reserva de la plaza del trabajador, y la continuidad de la antigüedad del trabajador en la empresa, esta consecuencia es excepcional se da en los casos de maternidad y riesgo profesional o cuando haya estipulación expresa en el contrato de trabajo, e inalterabilidad del contrato, es decir, el contrato de trabajo tiene plena vigencia por lo que deben observarse todos los derechos y

obligaciones inherentes a las partes, salvo los derivados de la suspensión. Si durante la suspensión se da una causa de rescisión de la relación laboral, ésta puede ser rescindida.

Por tanto, la suspensión es un derecho de los trabajadores porque no permite que la relación laboral se disuelva, por el motivo de que el trabajador no preste sus servicios temporalmente.

### **3.7. RESCISION DE LA RELACION LABORAL**

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.<sup>69</sup>

Esta figura sólo opera en las relaciones individuales de trabajo, debido a que no hay disposición legal aplicable a la rescisión colectiva de trabajo como es el contrato colectivo.

El artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo establece el tiempo en que se puede rescindir la relación de trabajo.

---

<sup>69</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Ob.cit. Pág.241.

"El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad."

Sin embargo, el artículo 47 de la misma Ley enumera las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón; mientras que el artículo 51 señala las causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 46, fracción V, también previene algunas causas de rescisión de la relación laboral.

No hay que olvidar que la rescisión disuelve la relación laboral antes del plazo fijado a la misma. Sólo opera cuando se dan los supuestos consignados en la Ley o causas análogas, igualmente graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere según lo dispuesto por la fracción XV, del artículo 47.

La rescisión interrumpe la relación de trabajo en el supuesto de un despido, en tanto se dicta el auto sobre la acción de cumplimiento de contrato o de indemnización, ya que una vez decretada improcedente la reinstalación o condenado el patrón a pagar la indemnización, la relación

laboral se disolverá, no así si el laudo condena al patrón a cumplir el contrato de trabajo, caso en el que solamente se vio suspendida la relación laboral.

Se hace mención de todo lo anterior, porque en el catálogo de causales de rescisión de la relación laboral, no se cita como tales el embarazo y el matrimonio, entonces por qué diversos patrones insisten en justificar la rescisión del contrato de trabajo a sus trabajadoras apoyándose en tales argumentos que están fuera de todo orden legal, problemática que afecta en mucho el mercado de trabajo de la mujer, por lo que se analizará en el siguiente capítulo.

## **CAPITULO CUARTO**

### **LA MATERNIDAD Y EL MATRIMONIO COMO CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL Y LOS DERECHOS DE LA MADRE TRABAJADORA**

## CAPITULO CUARTO

### LA MATERNIDAD Y EL MATRIMONIO COMO CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL Y LOS DERECHOS DE LA MADRE TRABAJADORA

#### **4.1. ANALISIS DE LAS CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL CONFOME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY BUROCRATICA**

En el anterior capítulo se estudió en qué consiste la rescisión de la relación laboral, sin embargo, a continuación se transcribirá el contenido de los artículos 47 de la Ley Federal de Trabajo, así como 46, fracción V, incisos a), b), c), d), e), f), g), h), i), j); de la Ley Burocrática.

"Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos injurias o

malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obren en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentre en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

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

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.”

Como se puede observar, en ninguna de ellas se establece la maternidad ni el matrimonio como casuales de rescisión de trabajo, y desde luego tampoco se podrían considerar dichas circunstancias como análogas a las establecidas en las fracciones señaladas.

Mientras tanto, el artículo 46, fracción V, incisos a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), de la Ley Burocrática referida precisa:

”Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

- c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
- e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.
- f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.
- g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores.
- h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- i) Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.
- j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria"

Así pues, tampoco se observa del análisis de estas fracciones, que sean considerados los dos supuestos citados como causas de rescisión en perjuicio de la trabajadora.

Entonces si el matrimonio, entendiéndolo por éste la celebración de un acto jurídico solemne entre un hombre y una mujer con el fin de crear una unidad de vida entre ellos,<sup>70</sup> y la maternidad no están previstos como causa de rescisión en ambas leyes, por qué gran cantidad de mujeres se ven obligadas a dejar sus trabajos a petición de los patrones por el hecho de que se encuentran en esas situaciones.

---

<sup>70</sup> Cfr. Diccionario jurídico mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Cuarta edición. Editorial Porrúa. México. 1991. Pág. 2085

Lo anterior representa un abuso total, y un acto fuera de todo marco legal, sin fundamentación ni motivación, aún cuando el artículo 165 de la Ley Federal del Trabajo, precisa que "las modalidades que se consignan en este Capítulo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad".

No está por demás mencionar que en atención a lo expuesto, también están fuera de todo ámbito legal los certificados de no gravidez que se les exigen a mujeres que acuden a empresas e instituciones con el fin de conseguir empleo, constituyéndose en un acto totalmente denigrante.

Aún ello, la Ley Federal del Trabajo contempla algunos medios de defensa a los que las mujeres trabajadoras pueden recurrir, mismos que en el siguiente punto serán tratados.

#### **4.2. MEDIOS DE DEFENSA CON QUE CUENTA LA MUJER TRABAJADORA EN CASO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL**

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, prevé que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que

se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Esto quiere decir que la trabajadora cuenta con dos acciones principales que puede ejercitar en caso de despido: la reinstalación o la indemnización.

Sin embargo, el artículo 49, en relación con el 50 de la misma Ley, contempla algunas excepciones:

**"Artículo 49.-** El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeñaba o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;

- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.”

Ahora bien, un fenómeno que se ha presentado en las trabajadoras que tienen la necesidad de recurrir a esos medios de defensa, es que en algunas ocasiones no acuden a ellos porque no saben a dónde o con quién presentarse, de manera que muchas veces prefieren no reclamar sus derechos por miedo o ignorancia, de ahí la importancia de que tanto la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, como la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, sean los medios por los cuales aquellas trabajadoras que no cuenten con los recursos suficientes para contratar un abogado que las represente en juicio, sean asesoradas siempre que lo requieran.

### **4.3. BENEFICIOS QUE LA LEY OTORGA A LA MADRE TRABAJADORA**

Desde nuestra Ley Fundamental, hasta las leyes secundarias contemplan beneficios para las mujeres y madres trabajadoras, mismos que no sólo están encaminados a protegerlas, sino hacerlos extensivos a su familia quienes también pueden disfrutarlos y beneficiarse de éstos. A continuación analizaremos cada uno de ellos.

#### **4.3.1. PERIODO DE DESCANSO OBLIGATORIO PRE Y POSTNATAL**

El que nuestra Carta Magna en el artículo 123, apartados "A" y "B", fracciones V y XI, inciso c), respectivamente, contemple el periodo de descanso que la madre trabajadora debe tener antes y después de dar a luz, es de suma importancia, si consideramos que los cuidados pre y postnatales garantizan la salud tanto del lactante como de la madre.

Algunas otras finalidades de este beneficio pueden consistir en:

- 1) Asegurar en todo lo posible, el embarazo no complicado y el parto de un lactante sano y vivo.

- 2) Identificar e instituir cuidados para cualquier riesgo.
- 3) Individualizar el nivel de asistencia necesario.
- 4) Asistir a la mujer grávida en su preparación para el trabajo de parto, parto y crianza de su hijo.
- 5) Investigar las enfermedades frecuentes que pueden afectar la vida o la salud de la mujer grávida o de su hijo.
- 6) Reforzar los hábitos de buena salud de la mujer grávida y de sus familiares.<sup>71</sup>

Ahora bien, al periodo postnatal también se le conoce como puerperio y consiste en seis semanas después del nacimiento, es una etapa de ajuste posterior al embarazo, cuando se vuelve posible la lactancia y el cuerpo de la madre recupera el estado no gestante.

En razón de lo antes expuesto, es relevante que el legislador tuviera la sensibilidad suficiente para establecer en nuestra Constitución dicho periodo.

---

<sup>71</sup> Cfr. BENSON, Ralph C. Et.al Manual de Obstetricia y Ginecología. Novena edición. Editorial Mc Graw Hill-Interamericana. México. 1994. Pág. 127.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 170, fracciones II, III, V, VI, VII; contempla ese lapso de tiempo, aunque en la fracción III refiere una prórroga:

“Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

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

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

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

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

VII. A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales”.

No obstante se han detectado diversos casos en que el personal médico que atiende a las madres trabajadoras, algunas veces realiza erróneamente el cómputo de la fecha aproximada del parto, con una diferencia no de días, sino inclusive de meses, lo cual va en detrimento de éstas considerando que su periodo de descanso se ve afectado, y aunque la mencionada ley establece “la prórroga por el tiempo necesario en el caso de imposibilidad para trabajar”, por otro lado se habla de disminución de su salario en un cincuenta por ciento por un periodo no mayor de sesenta días.

Si analizamos lo anterior, una buena parte de trabajadoras son madres solteras cuya única entrada económica es su fuerza de trabajo, lo que llevaría a preguntarnos si a la madre trabajadora que se encuentra en ese supuesto le conviene recibir su salario a la mitad.

Con lo expuesto no se pretende desviar el tema de este trabajo por el de la negligencia médica, la insistencia de esto último es con motivo de hacer notar la influencia que puede tener una mala atención médica acompañada de un deficiente conocimiento por parte de algunos galenos en los beneficios que deben percibir las trabajadoras.

#### **4.3.2. PERIODO DE LACTANCIA**

Se le da el nombre de lactancia a la alimentación del lactante en el seno de la madre, entendiéndose por éste último al niño desde el momento de su nacimiento hasta los dos años de edad.<sup>72</sup>

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 apartado "A", fracción V; y apartado "B", fracción XI, inciso c), contempla el periodo de lactancia consistiendo éste en dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para que la madre alimente a sus hijos.

---

<sup>72</sup> Cfr. Diccionario médico ilustrado de bolsillo "Dorland". Vigésima quinta edición. Editorial Mc Graw Hill-Interamericana. Madrid. 1998. Pág.391.

Igualmente, el artículo 94, fracción II, de la Ley del Seguro Social, señala que en caso de maternidad el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

"II.- Ayuda en especie por seis meses para lactancia,..."

Mientras tanto, el artículo 28, fracción II, de la Ley de Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, señala al respecto:

"II.- Ayuda para la lactancia cuando, según dictamen médico, exista incapacidad física o laboral para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie, hasta por un lapso de seis meses, con posterioridad al nacimiento y se entregará a la madre o, a falta de ésta, a la persona encargada de alimentarlo;..."

Si analizamos el contenido de las fracciones referidas de ambas leyes, es de llamar la atención que la Ley del ISSSTE condiciona tal prestación, a que primeramente haya un dictamen médico, y en segundo lugar exista incapacidad física o laboral de la madre para amamantar a su hijo.

En ese sentido, es de considerar que debería darse una unificación de criterios de estas leyes puesto que las condicionantes en la Ley de ISSSTE que ya se mencionaron con antelación, podrían estar de sobra, en virtud de que aunque la asegurada tenga o no incapacidad física o laboral, debe ser sujeto del derecho de esa prestación, más aún cuando diversos factores que pueden ir desde ambientales hasta el mismo estrés, entendiendo por éste último la suma de reacciones biológicas frente a cualquier estímulo adverso, físico, mental o emocional, interno o externo, que tiende a alterar la estabilidad del organismo<sup>73</sup>, pueden afectar a la madre provocándole dificultades para amamantar a su hijo, lo que puede presentarse en cualquier momento sin que haya un dictamen previo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 166, contempla una posible situación de esa naturaleza:

“Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubre o peligrosas...”

No está por demás precisar que el artículo 170 de ésta última ley, también prevé en su fracción IV, lo relativo al periodo de lactancia:

---

<sup>73</sup> Diccionario médico ilustrado de bolsillo “Dorland”. Ob.cit. Pág.264.

"IV.- En el periodo de lactancia tendrán 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;..."

El contenido de este artículo en lo que se refiere a que la empresa designará el lugar para que la madre alimente a sus hijos, y la organización del lapso de tiempo que establece para ello, en la actualidad resulta obsoleto, debido a que muchas madres trabajadoras viven lejos de sus centros de trabajo impidiéndoles trasladarse con facilidad hasta sus hogares (en caso de que así lo designe la empresa) para beneficiarse de los dos reposos que señala el referido precepto. De igual forma, está fuera de lógica que la empresa sea quien decida el lugar donde éstas debe amamantar a su(s) hijo(s), considerando que se trata de un acto personal e íntimo de cada mujer; afortunadamente varias empresas e instituciones han contemplado y optado por acordar conjuntamente con las trabajadoras hacer válido ese derecho sin afectar sus obligaciones laborales ni la alimentación de sus hijos, haciendo uso de esos periodos en uno solo ya sea retrasando su horario de entrada una hora o adelantando su salida por el mismo lapso de tiempo.

### 4.3.3. SERVICIO DE GUARDERIA INFANTIL

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 171, plantea que los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias:

El artículo 201 de la Ley del Seguro Social establece:

"El ramo de guarderías cubre el riesgo de la mujer trabajadora y del trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo."

El servicio de guarderías incluye aseo, alimentación, cuidado de la salud, educación, y recreación de los menores quienes pueden tener acceso desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años.

Mientras tanto, el artículo 3º, fracción XI; y 141, fracción V, de la Ley del ISSSTE , señala al respecto:

"Artículo 3º- Se establecen con carácter de obligatorios los siguientes seguros, prestaciones y servicios:

XI.- Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil.

Artículo 141.- Para los fines antes enunciados el Instituto ofrecerá los siguientes servicios:

VI.- Estancias de bienestar y desarrollo infantil;...”

Al respecto ya se habló sobre la desigualdad que presenta la repartición de cargas entre hombres y mujeres, madres de familia, obligadas a trabajar fuera del hogar reclaman con urgencia una repartición más equitativa de esas cargas familiares y económicas entre el padre y la madre.

Las graves repercusiones psicológicas que tiene para el niño y más tarde para el adulto la falta de cuidados maternos en la primera infancia tienen que hacer reflexionar a quienes se preocupan de la salud mental de los pueblos.<sup>74</sup>

El cuidado inmediato que reclaman los niños, representa unas cincuenta horas semanales de trabajo, o sea de seis horas a siete horas y media diarias. Además, el cuidado directo de los niños puede exigir unas once horas o más por semana cuando sólo hay uno; de 15 a 16 horas cuando hay dos niños, y unas 20 horas, cuando son tres o más. Si uno de ellos es de pecho se requieren 28 horas semanales o cuatro diarias.

---

<sup>74</sup> Cfr. BAERS, María Elena. "El trabajo asalariado de las madres". Revista Internacional del Trabajo. Vol.XLIX. Núm.4. Ginebra, Suiza. 1954. Pág.378.

De lo anterior, se hace mención en virtud de las dificultades con que se encuentra la madre trabajadora al tener que ausentarse del hogar y no poder atender a sus hijos.

Si bien es cierto que el sistema de guarderías y establecimientos encargados del cuidado de los hijos de las trabajadoras suelen ser un apoyo para las mismas, la Organización Mundial de la Salud considera que desde el punto de vista del desarrollo físico y afectivo del niño, el mejor establecimiento de esa índole no puede, en la mayoría de los casos, reemplazar los cuidados de una madre en el hogar.<sup>75</sup>

Se ha comprobado que en algunas instituciones creadas para el cuidado de los niños las solicitudes de ingreso pendientes son en muchos casos dos o tres veces superiores a las plazas disponibles, y se encuentran ocupados por mayor número de pequeños del que sería su capacidad normal.

Por tanto, la creación de casas-cuna y guarderías infantiles diurnas puede constituir uno de los medios de que se vale la política gubernamental para estimular el empleo de mujeres, sin embargo, es de reiterar que si bien es cierto dichas estancias pueden ser un alivio para la trabajadora, también debe preocuparse por el derecho que tienen los hijos a los cuidados y afección tanto de la madre como del padre.

---

<sup>75</sup> Ibidem. Pág. 380.

#### 4.3.4. ASISTENCIA OBSTETRICA

La obstetricia es la rama de la medicina que estudia el embarazo, el parto y el puerperio.<sup>76</sup>

La asistencia obstétrica constituye un espacio exclusivo de la salud femenina, y es de las mayores demandas de atención de las mujeres que están cotizando para determinado régimen de seguridad social.

Por qué se puede considerar a la asistencia obstétrica como un beneficio primordial que la ley otorga a la madre trabajadora:

1. México es un país donde la mayoría de la población está en edad reproductiva.
2. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Fecundidad y Salud de 1987, un 24% de las mujeres embarazadas tenían entre quince y diecinueve años de edad y, de ellas, el 83.4% eran solteras, es decir, muchas no contaban con el apoyo de su pareja ocasional.

---

<sup>76</sup> Cfr. Diccionario médico ilustrado de bolsillo "Dorland". Ob.cit. Pág.519.

3. Está demostrado que la gestación en edades tempranas aumenta los riesgos de la madre y el hijo. El embarazo se considera incluso de alto riesgo, ya que en el 57% de los casos presenta complicaciones.
4. La morbilidad y mortalidad maternas siguen siendo un grave problema de salud pública en nuestro país, a pesar de que gran número de patologías son técnicamente evitables si son oportunamente atendidas.<sup>77</sup>

Con base en los anteriores puntos, si la asistencia obstétrica es de los principales beneficios de que se allega la derechohabiente, por qué la atención médica que otorgan tanto el IMSS como el ISSSTE continúa siendo tan deficiente en ese rubro. Al respecto se pueden considerar los siguientes factores:

- Deficiente presupuesto
- Falta de correspondencia entre la plantilla nominal y la red de personal, sobre todo del asignado a la atención directa
- Falta de programas de estímulo y de educación continua para personal
- Deficiente ética profesional
- Sobrecarga de trabajo
- Manejo de relaciones de poder

---

<sup>77</sup> Cfr. "Trabajo femenino, patrones reproductivos y salud en la infancia en tres regiones de México" Secretaría de Salud. Ob. cit. Pág. 90

- Desconocimiento de las estructuras tradicionales para abordar el proceso de salud-enfermedad.

Todo lo anterior es grave y va en perjuicio de las trabajadoras, considerando que si éstas no acuden a una clínica privada para atenderse en la especialidad de obstetricia es por dos razones, la primera y más poderosa es porque su salario no les permite acceder a los medios privados de salud donde un parto llega a costar mínimo diez mil pesos, sin contemplar las consultas mensuales al especialista, estudios, medicamentos, de ser el caso; la segunda, se remite a considerar que las trabajadoras sufren un descuento en su percepción destinado a la seguridad social, por lo que es ilógico que en muchas clínicas se les niegue el servicio, e inclusive que algunos médicos abusen del miedo, angustia y diversos síntomas consecuencia de procesos patológicos que hacen a la mujer más pasiva frente actitudes masculinas violentas, sobre todo de aquellos galenos que tienen una formación académica bióloga desviada que pondera las alteraciones orgánicas que sufre ésta, sin considerar sus afectos, intereses, hábitos, costumbres y decisiones.

El artículo 94, en su fracción I, de la Ley del Seguro Social, del que ya se hizo referencia anteriormente, plantea:

## "I.- Asistencia obstétrica"

Mientras tanto, el artículo 28, fracción I, de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que también ya se mencionó, precisa:

"I.- Asistencia obstétrica necesaria a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo..."

Si bien es cierto que la asistencia obstétrica se contempla como parte del seguro de enfermedades y maternidad que los ya citados institutos de seguridad social brindan, también lo es que la problemática actual no se da en el sentido de que esté o no prevista en las respectivas leyes, sino en la real atención que se está dando a las trabajadoras aseguradas en esas instituciones, que aunque las diversas autoridades insisten en argumentar "grandes esfuerzos para mejorar el sistema de salud", la realidad es que es notorio el incremento de cesáreas muchas veces innecesarias, daños irreversibles en columna que afectan a la mujer trabajadora, así como otros cuadros francamente delicados que impiden que continúe desempeñando sus labores al cien por ciento, de ahí la necesidad imperiosa de atender con prontitud ese aspecto de la especialidad mencionada.

#### 4.3.5. DIVERSAS PRESTACIONES EN ESPECIE

Algunas prestaciones en especie a las que debe tener acceso la trabajadora, y que no se han mencionado, son por ejemplo la canastilla de maternidad que tanto la Ley del Seguro Social, como la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado contemplan en sus artículos 94, fracción III; y 28 fracción III; respectivamente, aunque en la práctica la mayoría de ocasiones no se les entrega a las madres trabajadoras.

No está por demás resaltar que la Ley del Seguro Social señala otras prestaciones que a su vez comprenden prestaciones sociales institucionales y de solidaridad social. En lo que toca a las primeras, de acuerdo con el artículo 210, se proporcionan mediante los siguientes programas:

- I. Promoción de salud difundiendo los conocimientos necesarios a través de cursos directos y del uso de medios masivos de comunicación;
- II. Educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios;
- III. Mejoramiento de alimentación y vivienda;
- IV. Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas y en general de todas aquéllas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre;
- V. Regularización del estado civil;

- VI. Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo a fin de lograr la superación de nivel de ingresos de los trabajadores;
- VII. Centros vacacionales y readaptación para el trabajo;
- VIII. Superación de la vida en el hogar, a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos, de mejores prácticas de convivencia y;
- IX. Establecimiento y administración de velatorios, así como otros servicios similares."

En lo que respecta a las de solidaridad social, están destinadas a los núcleos de población más desprotegidos y con profunda marginación. Por otro lado, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, prevé prestaciones sociales como culturales:

"Artículo 137- El instituto atenderá de acuerdo con esta Ley, las necesidades básicas del trabajador y su familia a través de la prestación de servicios que contribuyan al apoyo asistencial, a la protección del poder adquisitivo de sus salarios, con orientación hacia patrones racionales y sanos de consumo.

Artículo 138.- Para los efectos del artículo anterior el Instituto proporcionará a precios módicos los servicios sociales siguientes:

- I. Venta de productos básicos y de consumo para el hogar;
- II. De alimentación económica en el trabajo;
- III. Centros turísticos;
- IV. Servicios funerarios;
- V. Los demás que acuerde la Junta Directiva.

Artículo 140.- El Instituto proporcionará servicios culturales, mediante programas culturales, recreativos y deportivos que tiendan a cuidar y fortalecer la salud mental e integración familiar

y social del trabajador, y su desarrollo futuro, contando con la cooperación y el apoyo de los trabajadores.

Artículo 141.- Para los fines antes enunciados el Instituto ofrecerá los siguientes servicios:

- I. Programas culturales;
- II. Programas educativos y de preparación técnica;
- III. De capacitación;
- IV. De atención a jubilados, pensionados e inválidos;
- V. Campos e instalaciones deportivas para el fomento deportivo;
- VI. Estancias de bienestar y desarrollo infantil; y
- VII. Los demás que acuerde la Junta Directiva."

A través de éstas últimas prestaciones, se busca que la mujer trabajadora cuente otro tipo de actividades ajenas a las de su trabajo, a fin de que su panorama de opciones sea más amplio y pueda tener al alcance de su economía programas que le sean de utilidad no sólo aplicables al terreno laboral, sino en el ámbito personal y familiar que contribuyan a su formación como persona productiva a la sociedad.

## CONCLUSIONES

Del estudio realizado en los capítulos precedentes, se llega a las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- El trayecto histórico que ha recorrido la mujer para ser considerada con los mismos derechos que el varón no ha sido fácil, y hasta nuestros días se sigue esforzando por llegar a ocupar los mismos niveles dentro de las empresas con base en un más alto nivel de capacitación, sin embargo, el considerar a la familia como prioritaria, no implica descuidar la experiencia laboral que pueda adquirir sin que las actividades laborales fuera del hogar la demeriten.

SEGUNDA.- Tanto la feminidad como la virilidad llevan a hombres y mujeres a alcanzar sus objetivos, a perfeccionarse, siempre y cuando se tenga bien establecida una jerarquía objetiva de valores, la cual no variará ni por sexo ni por la edad o por cualquier otra característica de la persona.

TERCERA:- En nuestro país por el lado de la oferta, parece que actúan dos factores. Uno es que el trabajo de la mujer fuera del hogar se va

volviendo más aceptable conforme se ha aplacado la tradicional oposición al trabajo femenino remunerado, sobre todo en el caso de la mujer casada. El otro es que en un periodo de crisis económica y alto desempleo, el trabajo femenino remunerado se vuelve parte de la estrategia familiar de mancomunar los ingresos, este es sin duda el caso del trabajo a domicilio.

CUARTA.- Lograr mayor justicia en las remuneraciones entre hombres y mujeres bajo el principio de "a trabajo igual salario igual", radica en la promoción de la mujer hacia nuevas áreas de formación profesional, para que, debidamente capacitada, pueda adquirir categorías de trabajo superiores y exigir una justa remuneración.

QUINTA.- Muchos grupos de trabajadoras conforman ambientes laborales con problemas propios del género femenino. La dinámica de organización, disciplina, proceso de trabajo, etc. está permeada por lo que solamente se considera el mundo de la mujer: labores del hogar, hijos, esposo. Los límites que se imponen socialmente a la mujer no se rompen cuando se incorpora al trabajo asalariado, sino que cada trabajadora los amolda con estrategias propias. La contradicción entre el mundo laboral y el del hogar no se resuelve socialmente: se diluye en el mundo privado.

SEXTA.- El trabajo industrial a domicilio no ofrece a la mujer ninguna apropiada solución a su subordinación, dependencia económica ni posibilidades de progreso. El trabajo no sólo se basa en las relaciones sociales existentes y en la división sexual del trabajo en el seno familiar, sino que las fortalece. Si bien es importante proporcionar a la mujer cierto ingreso propio, su insuficiencia y falta de seguridad no ofrece ninguna solución satisfactoria a largo plazo.

SEPTIMA.- El trabajo industrial a domicilio, ocasiona daños que van desde violaciones a las trabajadoras en salario, jornada de trabajo, y otros, hasta desplazamientos de gastos del empresario al trabajador, pago de renta, luz, maquinaria. También se presta a la existencia de talleres clandestinos que sustraen el pago de impuestos.

OCTAVA.- Las autoridades del trabajo deben vigilar que a los trabajadores a domicilio se les extienda el beneficio de la seguridad social.

NOVENA.- Es necesario que se le permita a la mujer tener mayor presencia en el mercado laboral, no sólo para que tenga mayor independencia económica y con ello su núcleo familiar se vea favorecido, sino que en la medida que su panorama social-cultural-económico sea más

amplio, se evitarán en cierta medida problemas como la violencia intrafamiliar.

DECIMA.- Existen deficiencias en la Ley Federal del Trabajo, donde todavía no se contemplan mecanismos jurídicos concretos para terminar con el hostigamiento sexual laboral que tanto lacera a la trabajadora.

DECIMA PRIMERA.- Se deben ejercitar los mecanismos necesarios para que en la Ley del IMSS como en la del ISSSTE, se permita a la mujer inscribir a su marido o concubino al régimen de seguridad social al que pertenezca sin que se tenga que adecuar a las restricciones que contemplan los actuales ordenamientos, sobre todo en el sentido de acreditar la dependencia económica de éste a la trabajadora, y la que implica que el marido tenga cincuenta y cinco años de edad.

DECIMA SEGUNDA.- Se puede considerar que el error que cometió la mujer al liberarse, fue que se convirtió en enemiga del varón, es decir, se inclinó a un lado totalmente opuesto, y aunque el artículo 4º Constitucional es preciso en cuanto la igualdad de hombres y mujeres, en nuestra realidad social, tal vez no sea tanto asunto de igualdad, sino de equidad, es darle y reconocerle a alguien aquello a lo que tiene derecho. Por eso, uno de los

retos es encontrar el equilibrio para la convivencia igualitaria entre los dos sexos, más no una competencia nociva desgastante en el mercado laboral, pues tanto uno como otro deben compartir oportunidades, derechos y responsabilidades.

DECIMA TERCERA.- La maternidad y el matrimonio no pueden considerarse de ninguna manera como causas de rescisión o terminación de la relación de trabajo, en todo caso, en lo que se refiere a la maternidad habría una suspensión de esta relación derivada del periodo pre y postnatal, aún así la Ley Federal del Trabajo no contempla como tal esa situación.

DECIMA CUARTA.- Se destine el presupuesto necesario para que a través de diversos medios de comunicación, tanto la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, como la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, tengan mayor presencia en nuestra sociedad, lo que beneficiara en gran medida a las trabajadoras para que coadyuven con dichas autoridades para la solución de las diversas controversias laborales en que son parte.

DECIMA QUINTA.- Que el contenido del artículo 170 de la Ley Federal del trabajo, se modifique en el sentido de que no sea únicamente la

empresa la que designe el lugar adecuado para que la madre alimente a sus hijos durante los reposos del periodo de lactancia, sino que sea la empresa conjuntamente con la madre trabajadora quienes decidan dicho lugar, considerando que se trata de un acto personal e íntimo.

## **BIBLIOGRAFIA**

BENERIA, Lourdes. Et.al. Las encrucijadas de clase y género. Colegio de México-Fondo de Cultura Económica. México. 1992.

BENSON, Ralph C. Et.al. Manual de Obstetricia y Ginecología. Novena edición. Mc Graw Hill-Interamericana. México. 1994.

CARPISO, Jorge. Et.al. Estudios jurídicos en torno a la Constitución Mexicana de 1917 en su septuagésimo quinto aniversario. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1992.

CARRILLO, Jorge. Et.al. Mujeres fronterizas en la industria maquiladora. Secretaría de Educación Pública. Colección Frontera. México. 1985.

CARRILLO PRIETO, Ignacio. Derecho a la Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1991.

CASTELLANOS, Rosario. Mujer que sabe latín.... Secretaría de Educación Pública/DIANA. México. 1979.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta edición. Editorial Porrúa. México. 1992.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo primero. Octava edición. Editorial Porrúa. México. 1991.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho del Trabajo. Décima segunda edición. Editorial Porrúa. México. 1990.

ELU DE LEÑERO, María del Carmen. El trabajo de la mujer en México. Editorial IMES. México. 1975.

ESTRADA MARTINEZ, Rosa Isabel. Et.al. Tradiciones y costumbres jurídicas en comunidades indígenas en México. Comisión Nacional de Derechos Humanos. México. 1997.

GUTIERREZ BARRIOS, Fernando. 1789-1989 Bicentenario de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. Secretaría de Gobernación. México. 1989.

JIMENEZ, María Teresa. Características de la demanda de la mano de obra femenina en sectores seleccionados de la industria de transformación. Instituto Nacional de Trabajo. INET. México. 1980.

KENETH TURNER, John. México Bárbaro. Editorial CORDEMEX. México. 1965.

MADRAZO, Jorge. Temas y Tópicos de Derechos Humanos. Comisión Nacional de Derechos Humanos. México. 1995.

MOSCA, Juan José. Et.al. Derechos Humanos pautas para una educación liberadora. Tercera edición. Comisión Nacional de Derechos Humanos. México. 1994.

PEDRERO NIETO, Mercedes. Cinco dimensiones sobre la situación de la mujer mexicana: legal, política, bienestar, trabajo y fecundidad. Universidad Nacional Autónoma de México. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias. Cuernavaca, Morelos. México. 1992.

ROLL, Eric. Historia de las Doctrinas Económicas. Segunda edición. Fondo de Cultura Económica. México. 1985.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. La estabilidad del trabajador en la empresa. Segunda edición. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1981.

SALINAS BERISTAIN, Laura. Et.al. Memoria de la reunión nacional sobre Derechos Humanos de la mujer. Comisión Nacional de Derechos Humanos. México. 1995.

SALLES, Vania. Et.al. Nuevos textos y renovados pretextos. Colegio de México. México. 1994.

## LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Secretaría de Gobernación. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1994.

Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Décimo segunda edición. México. 1996.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Trigésima cuarta edición. Editorial Porrúa. México. 1995.

Ley del Seguro Social. Editorial Sista. México. 1997.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Trigésima cuarta edición. México. 1995.

Código Civil del Estado de Veracruz. Compilación Jurídica Mexicana. PEMSA.

## HEMEROGRAFIA

BAERS, María Elena. "El trabajo asalariado de las madres". Revista internacional del trabajo. Vol. XLIX. Núm.4. Ginebra, Suiza. 1954. Pág.380.

"Boletín informativo". Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Veracruzana. No.12. Noviembre-diciembre. 1984.

CANALES, Lorena."58% de los derechohabientes del ISSSTE son mujeres". Periódico La Jornada. México. 20 de agosto de 1999. Pág.15

"Estudios de historia y sociedad". Revista Relaciones. Colegio de Michoacán. Vol. XVI. No.60. Zamora, Michoacán. 1994.

ETALA, Juan José. Jurisprudencia Argentina. Serie Moderna. No.2089. Buenos Aires Argentina. Año XXVII. Pág.1.

"Pese a su valor social, el trabajo de las mujeres es invisible". Periódico La Jornada. México. 24 de agosto de 1990. Pág.20

"Trabajo femenino, patrones reproductivos y salud en la infancia en tres regiones de México". Secretaría de Salud. No.2. México 1993.

SOLOWSKA, Magdalena. "Algunas reflexiones sobre las diferentes actitudes de hombres y mujeres ante el trabajo". Revista Internacional del Trabajo. Vol. 72. Núm.1. Ginebra, Suiza. Julio 1965.

### DICCIONARIOS

Diccionario jurídico mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Cuarta edición. Porrúa. México.1991.

Diccionario médico ilustrado de bolsillo "Dorland". Vigésima quinta edición. Mc Graw Hill-Interamericana. Madrid.1998.