



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

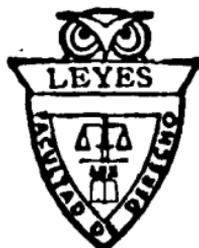
FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**LAS MUJERES EN EL DERECHO
MEXICANO DEL TRABAJO.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
FATIMA ISIS LOPEZ RIOFRIO**



CIUDAD UNIVERSITARIA,

2002



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Paginación Discontinua

A MI PADRE: JAIME LOPEZ..

Por la formación y principios que me brinda.

A MI MADRE: ESTELA RIOFRÍO.

Con mi cariño e imperecedero agradecimiento, a ti madre dedico, está tesis y bello tema como homenaje a todas las mujeres que como tú, demuestran su incansable lucha y valor por su superación que por medio de su ejemplo y amor incondicional logran que se realicen sueños tan importantes como el mío. Gracias por creer en mí.

A MIS HERMANOS: CIRCE, NUBIA Y RAMSES.

Gracias por su apoyo incondicional.

A MI GRAN AMOR: VICENTE H. CRUZ.

Por brindarme todo su amor y apoyo incondicional, que se ha vuelto parte importante en mi vida.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS.

A MI ASESOR DE TESIS: Lic. GUILLERMO L. ZUMAYA PEREZ.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO.

LAS MUJERES EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

ÍNDICE

	Págs.
INTRODUCCIÓN.....	I
CAPÍTULO I.	
MARCO CONCEPTUAL.....	1
1.- TRABAJO.....	1
2.- DERECHO DEL TRABAJO.....	4
3.- CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.....	6
4.- RELACIÓN DE TRABAJO.....	8
5.- SUBORDINACIÓN.....	11
6.- SALARIO.....	12
7.- TRABAJADOR.....	14
8.- PATRÓN.....	16
9.- MUJER.....	17
10.- MUJER TRABAJADORA.....	21
11.- DESPIDO INJUSTIFICADO.....	22
CAPÍTULO II.	
ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.....	26
1.- PRIMEROS OFICIOS DE LA MUJER.....	26
2.- APARICIÓN DE LA MUJER EN EL TRABAJO.....	28
2.1- ÉPOCA PREHISPÁNICA.....	30

2.2- ÉPOCA COLONIAL.....	36
2.3- ÉPOCA INDEPENDIENTE.....	38
2.4- EN EL SIGLO XIX.....	41
2.5- ÉPOCA CONTEMPORÁNEA.....	43

CAPÍTULO III.

NORMAS JURÍDICAS QUE PROTEGEN A LA MUJER.....	46
1.- LA CONSTITUCIÓN DE 1917.....	46
2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	54
3.- REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1962.....	59
4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	63
5.- REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	68
6.- LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.....	70

CAPÍTULO IV.

DISCRIMINACIÓN Y LIMITACIONES PARA LA MUJER

TRABAJADORA.....	84
1.- DISCRIMINACIÓN EN LA CONTRATACIÓN.....	89
1.1- EL ESTADO CIVIL.....	94
1.2- CASADA CON HIJOS.....	95
1.3- MADRES SOLTERAS.....	97
1.4- CONCUBINA CON HIJOS.....	99
1.5- LA EDAD.....	101
1.6- LA PRESENTACIÓN FÍSICA.....	102
1.7- LA PRUEBA DE NO EMBARAZO.....	104
2.- DISCRIMINACIÓN DE HORARIO Y SUS LIMITANTES.....	105

3.- LIMITACIONES EN EL SALARIO.....	108
4.- LIMITACIÓN DE OPORTUNIDADES.....	109
5.- ACOSO SEXUAL.....	112
6.- DESPIDOS INJUSTIFICADOS MAS COMUNES HACIA LA MUJER.....	117
CONCLUSIONES.....	119
BIBLIOGRAFÍA.....	122

INTRODUCCIÓN.

La presente tesis titulada " Las Mujeres en el Derecho Mexicano del Trabajo", tiene dos objetivos el primero es resaltar los derechos y obligaciones que tiene la mujer mexicana dentro de la Constitución, La Ley Federal del Trabajo, La Ley del Seguro Social; dichos logros consagrados en estas Legislaciones no han sido fáciles, ya que años atrás se enfrentaron a ideas diferentes, unas en pro y otras en contra, respecto de la reglamentación del trabajo de la mujer dentro de las Leyes citadas en líneas anteriores, incluso la protección de la mujer en materia laboral llegó a tener gran importancia, cuando a la vez se le concedió la ciudadanía dentro nuestra Ley Suprema.

El segundo objetivo es resaltar las formas de discriminación a las que se enfrenta la mujer al solicitar un empleo, las cuales no están reguladas como prohibiciones en la Constitución ni en la Ley Federal del Trabajo, pero que en algunas ocasiones impiden que la mujer obtenga un trabajo.

El presente trabajo, se encuentra dividido en cuatro capítulos concretos y concisos, para el mejor entendimiento.

El primer capítulo, Marco conceptual, contiene los significados de los términos jurídicos durante el estudio, logrando de esta forma la familiarización del lector con el presente trabajo.

El segundo capítulo, trata de los Antecedentes Históricos del Trabajo de las Mujeres, nos muestra el papel que ha venido desempeñando la mujer desde el comienzo de la historia hasta nuestra actualidad, en los aspectos de orden familiar, religioso, entre otros, enfatizando su inexistencia en éstos.

El tercer capítulo, Normas Jurídicas que Protegen a la Mujer, esta formado por el análisis del artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo y La Ley del Seguro Social, correspondiente a la normatividad aplicada al Trabajo Femenino, dichos análisis subrayan los beneficios y perjuicios estipulados en dichas legislaciones.

El cuarto capítulo, Discriminación y Limitaciones para la Mujer Trabajadora, analizamos las formas de discriminación a las que se enfrenta ante una solicitud de empleo como son únicamente por su sexo, edad, estado civil o presentación; las cuales hacen una limitante con mucha trascendencia en el ámbito laboral.

Por todas estas razones, la finalidad de tratar el presente tema, es de proteger no sólo a la mujer en todo un campo laboral sino hacer conciencia en las presentes generaciones la importancia de tener un respeto hacia la mujer, misma que está eliminando poco a poco con la discriminación que prevalece en la actualidad ya que sigue y seguirá integrándose con mayor fuerza en cualquier ámbito ya sea laboral o familiar.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

Este capítulo denominado Marco Conceptual lo hemos destinado para definir todos aquellos términos o conceptos utilizados durante este estudio, que de alguna manera pudieran resultar de difícil comprensión para el lector.

1. TRABAJO

El trabajo es una actividad humana que se ha venido realizando desde la aparición del ser humano hasta nuestra época.

El concepto de trabajo es tan antiguo como la existencia de la humanidad, pues el hombre tiene que cubrir sus necesidades más elementales, y para ello tiene que trabajar.

Por consiguiente daremos algunas definiciones del significado de la palabra Trabajo.

Etimológicamente la palabra "trabajo", "se deriva del latín trabs que significa traba, labore que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra y el vocablo griego thilbo que se refiere a apretar, oprimir o afligir"¹.

¹ Diccionario Jurídico Mexicano P-Z Quinta Edición. Porrúa. México. 1992. p. 3112.

El diccionario jurídico define al trabajo como "Actividad humana dirigida a la producción de cosas materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado"².

Nestór de Buen, considera el trabajo "como sinónimo de actividad provechosa de esfuerzo a la consecución de un fin valioso"³.

De los conceptos antes mencionados podríamos decir, que el hombre para cubrir sus necesidades deberá realizar un esfuerzo, tal vez sea considerado como un castigo, otros una obligación y la gran mayoría como una necesidad para vivir.

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo segundo establece:

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

De la definición mencionada se desprende que la expresión actividades humanas son muy variadas y todas ellas son tomadas en cuenta por el Legislador, sin importar, su carácter material o intelectual jurídicamente será trabajo.

² DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima Segunda Edición. Porrúa. México. 1984. p.67.

³ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Octava Edición. Porrúa. México. 1991. p.13

El artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo expresa en su párrafo primero lo siguiente:

"El trabajo es un derecho y un deber social. 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".

Con respecto a lo descrito por la Ley en el artículo 3, se deducen varios puntos, que una sociedad espera un trabajo útil y honesto de sus miembros y por ello el trabajador requiere de todo el apoyo ya que además de cumplir con sus obligaciones se le proporcionará los beneficios para él y su familia. En cuanto se cuarte su libertad y su dignidad el hombre podrá renunciar al empleo sin ser presionado, mucho menos será obligado a que siga prestando sus servicios.

Asimismo, encontramos en la propia Ley Federal del Trabajo, un artículo que tiene la base fundamental y sobre todo la garantía que protege al trabajador siendo este el artículo 4 en su párrafo inicial dice "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícito".

Todo esto nos lleva a valorar el trabajo, pues además de que nos permite adquirir bienes materiales así como un

sustento; creceremos en una sociedad que cada vez requiere de trabajadores que respeten y dignifiquen su trabajo ya que con sus obligaciones y derechos se fortalece la Legislación Laboral.

2. DERECHO DEL TRABAJO

El hombre y la mujer al penetrar al mundo laboral necesitan de disposiciones protectoras de su persona y trabajo es decir, necesitan de normas jurídicas ordenadoras para proteger sus derechos y obligaciones.

Anotemos algunas definiciones de Derecho del Trabajo, para así entender el concepto.

Para Mario de la Cueva el Derecho del Trabajo "...se entiende como una congerie de normas que a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana"⁴.

Aspecto importante que se toca en esta definición del Derecho del Trabajo siendo este la dignidad de la persona pues es fundamental en la vida de todo ser humano, no solo en su trabajo sino a través de toda su existencia.

⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Décima Segunda Edición. Porrúa, México. 1990. p.263

Alberto Trueba Urbina, define al Derecho del Trabajo como "El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana"⁵.

Muy amplia podría considerarse la definición de Alberto Trueba Urbina, pues en ella no olvida al Derecho como Institución así como tampoco desliga a las que son protegidos del mismo.

Por su parte Miguel Borrel Navarro, señala una definición del Derecho del Trabajo y dice:

"Al Derecho del Trabajo podemos definirlo como el conjunto de principios y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular :

- a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero personales.
- b) Los órganos jurisprudenciales y las dependencias administrativas del trabajo.
- c) Los organismos de clase, obrera y patronales"⁶.

⁵ TRUEBA URBINA, Alberto, El Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta Edición Porrúa, México. 1981. p.135

⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera Edición. Sista. México. 1992. p.61

El derecho del Trabajo nace de aquella necesidad de regular toda una actividad diaria que origina una práctica y a su vez integra instituciones que determinarán quienes ejercerán mando y otras obedecer sin que con esto existan abusos e injusticias por aquellos ignorantes del derecho.

3. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El Contrato Individual de Trabajo a través de la historia ha ido evolucionando, anteriormente era comprendido dentro de los contratos civiles.

Cuando se creyó que el contrato de trabajo iba a tener vida propia laboral Cameluti sostuvo que el contrato de trabajo se equiparaba a un contrato de compraventa, en el que menciona que así como era factible comprar la energía eléctrica, así se podía comprar también la energía humana; cuando se argumentó que la persona humana no podía comprarse o venderse en el mercado, Cameluti replicó que no se compraba la persona humana si no su energía, así como tampoco se compran las máquinas que producen energía eléctrica, sino simplemente sus efectos. Por otra parte la compraventa se caracteriza por el traslado de dominio de un bien, cosa que no puede suceder con el trabajo, pues como ya dijimos no es artículo de comercio.

Chantelain y Valverde sostuvieron que el contrato de trabajo se equipara a un contrato de sociedad, ya que en éste había socios capitalistas y socios industriales, en el primero, los patronos eran socios capitalistas y los trabajadores socios industriales e inclusive tenían derecho a una participación en las utilidades de la empresa. "Este criterio fue desechado en virtud de que en el contrato de sociedad siempre se forma una persona moral distinta a la de los socios, lo que no acontece en el contrato de trabajo. Además se debe tomar en cuenta que los trabajadores no son dueños o accionistas dentro de la empresa para lo cual prestan sus servicios y que en caso de quiebra, ellos se convierten en los primeros acreedores"⁷.

"En México, nuestra anterior Legislación de 1931 contempla la posibilidad de contratos individuales verbales, en los casos de los servicios domésticos o de los trabajadores por menos de 30 días, el contrato individual verbal evolucionó a su vez a un contrato individual escrito, posteriormente, a un contrato colectivo de trabajo y finalmente a un contrato Ley"⁸.

El diccionario jurídico del Instituto de investigaciones define al contrato individual de trabajo como "El acuerdo entre un trabajador y un patrón mediante el cuál el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo

⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 28 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima Edición. Trillas. México. 1992. p.110.

⁸ J. RUPRENT, Alfredo. Contrato de Trabajo. Argentina. 1969. p.3

subordinado en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecución del servicio realizado"⁹.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, menciona en su párrafo segundo que, "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".

Estas definiciones nos hablan de subordinación y salario, lo que nos dejan bien claro que son dos elementos importantes y esenciales y nos conlleva a decir que, para que un contrato sea considerado de trabajo, el trabajador debe obedecer al patrón; este deber de obediencia será relativo a la prestación del trabajo, y dentro de la jornada estipulada, a su vez el patrón deberá cumplir con el pago del salario.

4. RELACION DE TRABAJO

Es importante identificar correctamente el significado de la palabra relación de trabajo, pues consideramos que se origina cuando una persona presta sus servicios a otra persona y de ésta manera se encuentran ambas vinculadas o ligadas,

⁹ Diccionario Jurídico Mexicano A-ACH, Quinta Edición, Porrúa, México, 1992, ob.cit.p.713

una por el pago a recibir y la otra por el beneficio obtenido del servicio prestado.

Muchos son los criterios que son tomados en cuanto a que en el fondo no hay una diferencia entre el contrato y relación de trabajo, aun cuando la Ley se define primero la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito.

Esto es basado en relación a la idea de la relación de trabajo consistiendo en dos cuestiones fundamentales, la primera en la decisión respecto de sí, atenta la naturaleza del trabajo humano, podía quedar sometida su prestación a la idea del contrato; la segunda se refería a si en la vida de las relaciones de trabajo de los países capitalistas tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, sin el cual, la prestación de trabajo no podía cobrar existencia jurídica.

La primera de las cuestiones deriva de la confrontación entre la idea de la dignidad del trabajo humano y en el principio que ya conocemos del derecho civil de que únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación.

De los renglones anteriores se desprende que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo

subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y de sus normas supletorias.

Para Baltasar Cavazos dice que : "La relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que empieza a prestar el servicio, en cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades"¹⁰.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 20 define a la relación de trabajo señalando "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".

El diccionario de derecho señala que "...Se entiende por tal, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario"¹¹.

Podemos concluir que la relación de trabajo, es aquella que se da cuando una persona presta un servicio a otra subordinada y a cambio del servicio prestado recibirá el pago de un salario.

¹⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar.ob. cit.p.427.

¹¹ DE PINA VARA, Rafael.ob.cit.p.427.

5. SUBORDINACION

Debemos entender por subordinación, la obligación del trabajador de obedecer o acatar las órdenes del patrón y someterse a su dirección; pero estas órdenes sólo deben de enfocarse a lo establecido por el contrato de trabajo.

Daremos la definición señalada por el diccionario jurídico: "...Entiéndase el estado limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato y que origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la población y al mejor beneficio de la empresa..."¹².

La subordinación invita a quien tiene la facultad de mando a abusar o rebasar su potestad fácilmente, aprovechándose de tal privilegio para conseguir algunos fines personales o simplemente por satisfacer su vanidad o ego, valiéndose de quienes dependen de ellos para realizar conductas ilícitas, inmorales, infames e injustas.

Es preciso marcar los límites de la subordinación es decir, establecer claramente las facultades de mando y la obligación de obedecer, esto para evitar abusos o maltratos por alguna de las partes, colocadas dentro de una relación de trabajo, pues

¹² CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo IV. Sexta Edición. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1968. p.137.

no debe de traspasar de los límites laborales, afectando aspectos personales, familiares o fuera del ámbito laboral.

6. SALARIO

Consideramos que el salario es el elemento importante de la relación laboral ya que si éste no existiera no sería posible que la relación fructificara.

A través del salario el hombre puede satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Néstor de Buen, dice: "No es posible establecer un concepto unitario del salario, válido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus manifestaciones la ciencia económica, la sociología y el derecho plantean hipótesis distintas al analizarlo y llegan, como es natural, a conclusiones diferentes"¹³.

"La integración del salario en el derecho mexicano se determina mediante un sistema mixto, por un lado el salario en efectivo, es aquel que consiste en una suma determinada de moneda de curso legal y salario en especie, es aquel que se entrega al trabajador por su trabajo"¹⁴.

¹³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Del Trabajo II. Octava Edición. Porrúa, México, 1991. p.169.

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Actualizado por Urbano Farias, Decima Tercera Edición. Porrúa, México, 1993. p.160.

El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo expresa: " El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador."

Todo salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones legales. Para fijar el importe del salario se tomará en cuenta cantidad y calidad del trabajo. (Artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo.)

Esto indica la conveniencia de establecer en la empresa el sistema de análisis y valuación de puesto.

El artículo 123 Constitucional en su fracción VII, dispone: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;"

Este principio fue en 1917, y la forma elemental en que ese principio aparece en la Constitución hubo de reglamentarse en el sentido de que la igualdad en dos elementos que se comparen, tienen que ser consideradas en las mismas condiciones, porque si se da el mismo tratamiento a dos elementos desiguales se cometerá una notaria injusticia.

El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo menciona: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficacia también iguales, debe corresponder salario igual".

Esto quiere decir, que de acuerdo al artículo 123 Constitucional fracción VII y al 86 de la Ley Federal del Trabajo, la mujer debe recibir un salario igual al del hombre nunca menor, siempre y cuando ambos se encuentren desempeñando el mismo trabajo y en igualdad de condiciones de eficacia.

7. TRABAJADOR

El hombre es la célula cuya existencia y vida de relación con otros, constituye la substancia de las comunidades humanas. Es de él y para él de donde nace el derecho.

Tomando en cuenta que la relación la relación de trabajo es integrada por dos sujetos que intervienen en ella y en este caso el trabajador es la parte fundamental y primario en la relación; se hace mención que en las normas de la Declaración de derechos sociales reposan, entre otros varios, el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado.

El concepto que ha tenido mayor acogida tanto en la doctrina como en la Legislación es el de trabajador.

La Ley Federal del Trabajo define el concepto de trabajador en su artículo 8 primer párrafo:

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

Esta definición ofrecida por la Ley sí menciona el elemento subordinación, pero omite el elemento retribución recibido por el trabajo realizado, por consecuencia consideramos a esta definición incompleta.

Consideramos al trabajador como aquella persona que va a realizar bajo órdenes de otra, una actividad y a cambio obtendrá una retribución.

Por lo tanto el trabajo prestado debe ser estrictamente personal, esto es el trabajo debe ser realizado por la misma persona acordada, y no así por otra, pues de ser así, se estaría hablando de otra figura conocida como intermediario.

8. PATRON

Néstor de Buen menciona que: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja a su beneficio, mediante una retribución"¹⁵.

Consideramos esta definición acertada pues el patrón siempre será el ordenador y se verá obligado a dar un pago por el servicio recibido a su favor.

La Ley Federal del Trabajo define al patrón en el artículo 10, primer párrafo de la siguiente manera:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Sin embargo, consideramos a esta definición incompleta, pues creemos necesario mencionar la obligación del patrón de dar una retribución por el servicio prestado a su favor, para así poder considerar completa la figura de patrón.

No podemos llamarle a cualquier persona patrón porque debemos diferenciar entre el prestar un servicio personal, llamémosle un favor personal o al que se encuentra inmersa en una relación de trabajo.

¹⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. ob. cit. p. 453.

9. MUJER

Primero anotaremos algunas definiciones señaladas por los diccionarios:

Mujer "Persona del sexo femenino.// La que ha llegado a la pubertad.// La casada, con relación al marido.// Mujer de gobierno. Criada que gobierna la casa.//"¹⁶

Mujer "Persona del sexo femenino.// La púber.// La casada".¹⁷

Lo único correcto de estas definiciones es persona de sexo femenino, por lo demás no encontramos alguna definición de la palabra mujer, pues según lo anterior, mujer es la casada, luego entonces las no casadas, no son mujeres, esto es las viudas, las divorciadas, no son mujeres.

Mencionamos anteriormente a las mujeres divorciadas o viudas, que al no estar casadas no se le considera como mujeres, de tal manera si un hombre se casa con una mujer ya se le puede dar esa calidad, pero si éste muere, la esposa pasará al estado civil de viuda, luego entonces dejará de ser mujer.

¹⁶ Gran Diccionario Enciclopédico Visual. Programa Educativo Visual. Colombia. 1994. p. 831

¹⁷ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Tomo II. Ob. Cit. p. 748.

Ahora bien, podemos señalar la definición anotada por Rafael de Pina:

Mujer "persona de sexo femenino.// En relación con un hombre determinado, mujer que se encuentra unida por el vínculo del matrimonio"¹⁸.

Con relación a este concepto no estamos de acuerdo pues se continúa con la obligación de la mujer por estar unida con un hombre, además de especificar la forma, esto es, a través del matrimonio, pues de no hacerlo así, no podrá ser mujer.

Sin duda es criticable la manera conceptuada de la palabra mujer, pues le está dando una calidad sexual; es decir mujer será toda aquella que haya alcanzado la madurez sexual y esté apta para cohabitar con un hombre.

Nosotros consideramos a la mujer como aquel ser humano de sexo femenino, sea cual fuere su estado civil o su edad, con derechos y obligaciones.

Ahora bien, la mujer no sólo nació para casarse o ser la criada de la casa como se mencionó anteriormente en una definición, la mujer es parte de este universo, tiene los mismos derechos del hombre, pues es complemento del hombre, es

¹⁸ DE PINA VARA; Rafael. Ob. Cit. p. 355.

su pareja, su compañera y no así el objeto sexual o la criada del hogar.

La mujer es un ser pensante, autárquica e independiente, no necesita tener a un hombre a su lado para poder pensar o existir.

A la mujer no se le dan las oportunidades de trabajo, pues no se tiene confianza, en sus aptitudes e inteligencia y esto es, por consecuencia del concepto otorgado a la mujer en donde sólo se le faculta para el matrimonio y al hogar dentro de este se incluye el cuidado de los hijos.

Sin embargo nos gustaría anotar el concepto de la palabra hombre, esto sólo para observar la diferencia existente entre un concepto y otro.

Hombre " M. Animal racional.// Varón.// El que ha llegado a la edad viril o adulta"¹⁹.

En esta definición el hombre no tiene la obligación de estar casado o unido a través del matrimonio con una mujer para poder ser considerado como hombre, como en el concepto de mujer, además a él se le está dando el calificativo de animal racional y a la mujer no se le considera así, cabe señalar el

¹⁹ Gran Diccionario Enciclopédico Visual. Ob. Cit. p.631.

concepto de racional "Adj. Perteneciente o relativo a la razón.//
Dotado de razón"²⁰.

Es decir, la mujer carece de razón, de aquí parte la discriminación, y el rechazo en la sociedad e inclusive en el ámbito laboral, pues se considera a la mujer sin razón, sin inteligencia, sin creatividad, incapaz de mantener un puesto en una empresa, pues la mujer sólo ha nacido para casarse, tener hijos y ser la criada de la casa.

Desde antes de nacer, se discrimina a la mujer, se limita su actuar, se le impone una carrera universitaria, siendo ésta la de ama de casa, y para mala fortuna, no es ni la ama de casa, pues las decisiones las toma el hombre, el dirige como se ha de llevar el hogar, el otorga el gasto para la alimentación y el dirige la vida de sus hijos y de la mujer, esto es la esposa está restringida para opinar y pensar pues sólo tiene autorización para lavar, planchar, cocinar, alimentar, llevar a los hijos a la escuela, estar sonriente y satisfacer sexualmente a su marido.

Ahora bien, cuando alguna mujer ha tomado la decisión de trabajar fuera de su hogar, se enfrenta ante muchos problemas, en primer lugar al marido, el hombre nunca quiere a la mujer fuera de la casa, la quiere siempre dentro del hogar cuidando a los hijos, lavando la ropa y haciendo la comida para cuando él regrese, pues si le permite lo anterior, siente como si

²⁰ Ibidem.p.1027.

estuviera perdiendo su hombría y no porque fuese muy responsable en cuanto al aspecto económico, de otorgar la alimentación, correspondiente sino porque él dejará de tomar decisiones, pues la mujer también decidirá y contribuirá al gasto familiar.

Cabe mencionar, la mujer por razón social y biológica siempre será diferente al hombre, con esto queremos decir no se busca una identidad, pues no podemos forzar a ser iguales algo que por naturaleza no es igual, de tal manera sólo se busca un equilibrio y un respeto hacia el sexo femenino; ya que no son enemigos sino que son complementarios para la creación de la vida y por lo mismo están obligados ambos a su desarrollo.

10. LA MUJER TRABAJADORA

Se entiende por mujer trabajadora, a la persona del sexo femenino que lleva a cabo un esfuerzo dedicado a la producción de la riqueza.

Es importante señalar como la mujer a través del tiempo ha hecho un esfuerzo para colocarse dentro del mundo del hombre, pues como sabemos la mujer se ha encontrado marginada por mucho tiempo, esto es, en labores domésticas, cuidando animales, hijos y al marido, pero decimos domésticas entre comillas, porque no sólo se ha dedicado a su casa,

también ha realizado actividades laborales, es decir, ha trabajado la tierra, sembrado, cosechado, cuidando el ganado, ha realizado artesanías, y estos sin ningún salario de por medio.

Ya que el trabajo de la mujer a través de la historia ha ido evolucionando a tal forma que ésta a logrado desarrollarse en todos los aspectos: políticos, social y culturales.

La constante lucha de la mujer por la superación ha permitido que en la actualidad las condiciones del trabajo femenino y masculino puedan encontrarse en un plano casi de igualdad, ya que se encuentra limitado por las condiciones naturales a los que la mujer se enfrenta como lo es el embarazo.

El avance de la mujer por lograr la superación no tan sólo en el campo de trabajo si no también en el espacio de la política y en la administración de grandes empresas a sido ascendiente, esto porque ha demostrado tener gran capacidad para casi todo aquello que se le encomienda.

11. DESPIDO INJUSTIFICADO

Para entender la gravedad de este acto, debemos saber el significado de despido.

Para Néstor de Buen el despido es "Un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador"²¹.

Es decir, el despido es la forma de hacer saber el patrón al trabajador que ya no requiere sus servicios a consecuencia de algún error o falla del trabajador, pero lo más importante es la causa por la cual el patrón va a dar por terminada la relación de trabajo, pues tendrá la obligación de comprobar su actuar, esto, es importante porque la Ley establece las causales para poder rescindir a un trabajador y no así por voluntad o contentillo del patrón.

Por tanto la Ley señala cuales son las causales de despido luego entonces si el trabajador no incurre en alguna de ellas, el patrón no está facultado para poder despedirlo y sólo podrá ser la autoridad laboral la facultada para aprobar o confirmar la justificación del despido.

Creemos conveniente anotar el significado de la palabra injustificado, esta la encontramos en el diccionario jurídico y señala lo siguiente:

Injustificado "Falto de justificación// No probado// Sin Ley, costumbre o pacto que lo consienta"²².

²¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II. Ob. Cit. p. 78

²² CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Tomo II. Ob. Cit. p. 386.

Es decir; lo injustificado es todo aquello no aprobado por la Ley.

Asimismo recordamos que cuando se comprueba el despido injustificado, la relación laboral no termina y el trabajador despedido injustificadamente tendrá derecho a dos acciones, una será el cumplimiento del contrato, esto es, el trabajador podrá reanudar sus labores, reinstalándose en su puesto que ocupaba, así como también obtendrá el pago de salarios vencidos, conservando su derecho de antigüedad y todas las prestaciones como si nunca se le hubiera rescindido; la otra acción a que tiene derecho será la de indemnización, es decir se da por terminada la relación de trabajo y el trabajador tendrá derecho al pago de tres meses de salario, al pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido injustificado hasta dictado el laudo.

Consideramos al despido injustificado como un acto contrario a la estabilidad en el empleo y sobre todo a la estabilidad emocional que sufre un trabajador al no tener un dinero para dar a su familia en lo se dicta un laudo, consecuencias que trae consigo una presión para tomar una de las dos alternativas mencionadas y por consiguiente cuartar un ascenso en un trabajo que se consideraba estable para el trabajador en el que implicaba un mejor sueldo, haciendo esto una falta de confianza para otros patrones.

Es por ello que el trabajador al ser amenazado de perder su empleo y al tener esa necesidad para poder seguir viviendo y alimentar a su familia, se encuentra muchas veces obligado a humillarse o someterse a condiciones ilícitas, inmorales aún en contra de su voluntad, con la condición o la esperanza de conservar su empleo, creyendo que si se doblega a su patrón obedeciendo sus exigencias podrá y sólo así conservar su empleo.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

La mujer, existe, desde que "...el hombre hizo su aparición en la tierra, esto es, hace cerca de diez o doce millones de años"²³.

Sin embargo la mujer ha sido discriminada, marginada y llevada a un rincón donde queda imposibilitada para desarrollar todas sus facultades físicas e intelectuales.

Durante este capítulo haremos notar la existencia y participación de la mujer a lo largo de toda la historia, identificándola como otra fuerza de trabajo, eficiente y capaz de realizar cualquier actividad.

1. PRIMEROS OFICIOS DE LA MUJER

La mujer ha estado olvidada por los historiadores, pues no ha sido estudiada ni considerada dentro de los análisis históricos de la humanidad, sólo es el hombre el centro de estudios, a éste se le estudia y se le analiza su origen, su evolución y actividades hasta llegar a definirlo como dominador de todos los elementos naturales y dueño del universo entero.

²³ ALVEAR ACEVEDO, Carlos. Introducción a la Historia del Arte. Tercera Edición. Jun. 1987, México. p.10.

Actualmente se considera que referirse al hombre, es referirse también a la mujer, es decir el concepto de mujer va implícito en el concepto de hombre, lo cuál lo consideramos correcto, pues el objetivo, es no eximir a la mujer, logrando una igualdad entre sexos, con la finalidad de evitar la discriminación.

Ahora bien, no encontramos un estudio completo y profundo de la evolución y desenvolvimiento de la mujer a lo largo de la historia, pues como hemos mencionado sólo se hace referencia al hombre, aún así no resultará difícil concluir cuál fue el papel representado por la mujer a lo largo de su vida.

Desde el comienzo de la humanidad la mujer ha trabajado, siempre ha realizado un esfuerzo o actividad ya sea físico o intelectual, nunca a permanecido estática, aunque jamás haya recibido un pago por su esfuerzo o por lo menos un reconocimiento.

Ahora bien, es inevitable señalar cuál es la función más culminante de la mujer; esta es la procreación, una función intransferible e insustituible que exige no sólo la responsabilidad de tener y cuidar a los hijos sino además de proporcionarles un marco adecuado para su total desarrollo y desenvolvimiento, luego entonces, es precisamente la procreación, una función implícita a la mujer desde su nacimiento, independientemente de otras actividades realizadas.

Otros oficios de la mujer, fueron la recolección de frutos, la cosecha, el hilado, guisar, vender en tianguis, todo realizados con esfuerzo y amor junto a su hombre.

2. APARICION DE LA MUJER EN EL TRABAJO

La mujer ha sido destinada a la procreación y cuidado de los hijos, siendo ésta su única tarea, sin embargo no conforme con su destino ha ido poco a poco penetrado al mundo laboral en donde puede gozar de derechos y obligaciones, así como también recibir un salario o cualquier tipo de remuneración o reconocimiento por su trabajo, sus objetivos: Desarrollar sus facultades físicas e intelectuales, lograr una independencia económica que le permita seguridad para otorgar alimentos y educación a sus hijos, obtener su libertad de actuación y tener un sentimiento de utilidad en la vida sin menospreciar su virtud de poder dar existencia a un ser.

No obstante a lo anterior, el trabajo de la mujer fuera de su hogar no es un hecho muy aceptado, pues trae consigo el rechazo social y origina la creencia de que los hijos quedan descuidados y abandonados, además de tachar la imagen de aquella madre por salir a buscar un ingreso fuera de su hogar.

La aparición de la mujer en el trabajo, creemos se debe en primer orden a una necesidad económica, a una satisfacción

personal de ésta por sentirse útil, desarrollando todas sus facultades y a una lucha de igualdad con el hombre.

Juzgamos responsable al hombre, de orillar a la mujer a incorporarse en el mundo laboral, verbigracia: cuando el padre de familia es irresponsable, sin intenciones de proporcionar alimentos a sus hijos, luego entonces la esposa se verá obligada a ir en busca de un ingreso económico para mantener a sus hijos, pero a partir de ese momento ésta se encontrará con muchos obstáculos para solventar sus gastos, uno de estos será su edad, pues ya no estará tan joven y presentable como se requiere en los trabajos actuales, sin otra opción se verá obligada a soportar cualquier salario o situación con tal de obtener un ingreso para llevar a su casa, así entonces la mujer se va convirtiendo en el "nuevo jefe de familia" asumiendo la responsabilidad del gasto familiar, finalmente se dará cuenta de su inteligencia, de sus facultades y no sentirá necesidad de tener un hombre a su lado para pensar y decidir por ella, pues habrá descubierto que ella también razona y que puede romper con esa cultura en la que la mujer se menospreciaba y se le tenía atada mentalmente.

En otras ocasiones la mujer trabaja por propia iniciativa, no por una necesidad económica, más bien, por satisfacción personal al sentirse útil y desarrollar todas sus facultades físicas y mentales permitiendo que se logre esta actividad cuando existen jornadas de medio turno ya que permite la aparición de la mujer en el campo

laboral, ganar un salario y después dedicar la otra parte del día al cuidado y atención de sus hijos.

Mucho tienen que ver las estancias infantiles, jardines de niños, en donde además de cuidarlos también les proporcionan alimentos a los menores, de esta forma la madre necesitada económicamente y criticada socialmente podrá hacer a un lado la preocupación.

De una u otra manera por superación personal o por necesidad poco a poco la mujer a entrado al ámbito laboral, ya que su única intención es buscar un reconocimiento por su esfuerzo y sus ideas, en el que se rompa a cada momento esa discriminación.

2.1. EPOCA PREHISPANICA

Al entrar en un análisis histórico de la posición de la mujer a lo largo de su existencia, se destacara de este punto la situación en la que prevaleció en está época, la desigualdad y discriminación que sufrió.

Hablaremos de los reinos antiguos más importantes en nuestro país estos eran el de México, Texcoco y Tacuba, ellos formaban una triple alianza ofensiva y defensiva, es decir, estaban aliados para las guerras ya sea para atacar o defender, eran las ciudades más grandes y mejor organizadas.

En el aspecto electoral, los reyes de México, Texcoco y Tacuba eran nombrados por elección directa, cada ciudad nombraba a cuatro electores entre todos los nobles, para la elección del rey, tomaban en cuenta las opiniones de los ancianos y de los soldados viejos, la elección debía recaer en alguna persona de la casa real, la costumbre de los mexicanos en las elecciones era sucesiva, es decir, el rey al terminar su reinado, lo pasaba a otro hermano y este a su vez a otro, cuando acababa el último hermano, entraba el hijo del hermano mayor, pero siempre y cuando fuera varón.

De lo anterior, podemos observar que la mujer no tenía autorización para elegir al rey y mucho menos para poder ocupar el lugar de un monarca.

Es evidente la ausencia de actuación de la mujer; pues sólo y únicamente los hombres eran los autorizados para gobernar, teniendo esa creencia y educación que las mujeres no podían ocupar un lugar que tuviera que ver con la educación así como en las cuestiones del gobierno.

En el aspecto judicial, cada reino contaba con sus tribunales encargados de la administración de la justicia.

En el reino de México el rey nombraba a un magistrado supremo así como representantes de los tribunales inferiores, los cuales eran colegiados los que se encargaban de asuntos civiles y

penales todos estos cargos que eran conferidos eran representados por hombres, excluyendo a la mujer por su nula capacidad para desarrollar estas actividades.

En el aspecto militar, es evidente que la mujer no ocupa ningún lugar pues los reinos citados eran principalmente guerreros y para poder ser un gran guerrero se debía ser valiente, fuerte y desde luego hombre.

Las guerras eran de gran importancia para estos reinos, por consecuencia, el sexo masculino era muy valioso; en cambio la mujer se encontraba en un segundo plano.

En el aspecto religioso, los sacerdotes eran los jefes supremos, estaban organizados por categorías, había un sacerdote principal, este era el jefe de la iglesia y de los sacerdotes, el gran sacerdote era consejero del rey y sin su consentimiento no se declaraba la guerra, otra categoría era la del sacerdote encargado de los asuntos rituales.

Era tan importante el nexo de la iglesia con el rey, para ejercer el gobierno que en ningún momento se hace notar que la mujer haya tenido algún cargo religioso o participación en las actividades eclesiásticas.

Durante estos períodos los reinos necesitaban de grandes recursos económicos para solventar sus gastos y mantener el gobierno, los cuales se adquirían por los tributos que eran cobrados a los pueblos más cercanos, a los comerciantes, a los colonos o habitantes del calpulli, llamados comúnmente por recaudadores quienes eran personas encargadas del cobro, tareas que eran realizadas por hombres dando a entender que la intervención de la mujer era nula para desempeñar alguna función dentro del gobierno, ya que el hombre era el que gobernaba, defendía a la familia, castigaba, cobraba y luchaba.

Con este tipo de limitaciones para que participara la mujer en el gobierno, era todo lo contrario al referimos a las labores hogareñas puesto que desde pequeña su destino era por así considerarlo, el de cocinar, aprender el hilado y tejido actividad que desarrollaría toda la vida pero sobre todo una actividad que pondría en práctica diaria, que sería ante la sociedad el de ser honesta, a no decir mentiras, a respetar y obedecer a su padre, ya más grande a ser casta, pura y llegar virgen al matrimonio así como respetar, obedecer, y a ser fiel al marido.

Durante el matrimonio la mujer debía dedicarse a poner en práctica lo aprendido en su casa y esperar la maternidad como todo desarrollo de la mujer y que en caso de esterilidad era rechazada por la sociedad misma que generaba una causa de divorcio que permitía al hombre buscar una mujer que le diera hijos ya que era éste el

destino de una verdadera mujer que además lo cuidaría, alimentaría pero sobre todo saciaría sus deseos sexuales pero lo más importante para el hombre era, que él sería quién eligiera a la mujer.

"Cuando un mancebo llegaba a la edad de contraer matrimonio, se reunían sus padres y parientes y acordaban que era tiempo de que se casara, este acuerdo se comunicaba a los maestros del mancebo a quienes se ofrecía una comida y además un hacha para obtener su conformidad. Después de la ceremonia, los padres y parientes del interesado se reunían nuevamente para escogerle la mujer..."²⁴.

Como era considerada la mujer, al grado de que la escogieran como un objeto, sin saber si a ella le gustaba o no su nuevo contrayente.

La edad para contraer matrimonio era para el hombre, entre los veinte y veintidós años, para la mujer entre los quince y dieciocho, que de algún modo esto no era una causa por la cuál ella pudiera rechazar el matrimonio pues sería li en contra de las decisiones de su padre, que además para ello fue educada.

Al hablar de la virginidad de la mujer nos encontramos que era fundamental el que ella llegara al matrimonio forzosamente virgen

²⁴ MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio, El Derecho Precolonial, Quinta Edición. Porrúa, México. 1983. p.56.

por que si no era así se le consideraba un ser despreciable y vergonzoso.

“... la representación de la sábana del lecho conyugal en el templo como testimonio de la virginidad”²⁵.

En la práctica litúrgica la mujer tiene una gran participación pero como víctima de los sacrificios, cada veinte días se celebraba a una divinidad reinante en la cuál la ofrenda principal era una mujer sacrificada sanguinariamente.

El sacrificio humano quedaba generalmente a los seres sojuzgados y entre ellos se encontraba la mujer.

En el aspecto laboral la mujer prehispánica desempeño importantes actividades, se dedicó a la agricultura, cultivando todo tipo de plantas, de las cuáles obtenía comida, especies, medicina, veneno, pinturas y demás beneficios.

La principal planta de cultivo fue el maíz, esta tarea fue exclusiva del sexo femenino, nunca para el hombre, el tejido fue otra de las actividades destinadas a la mujer a la cuál dedicó toda su energía y fuerza. También participó en los llamados tianguis, sentada en petates y con entusiasmo realizar sus ventas, consistentes en telas, plantas y aves vivas sin olvidar que su participación no sólo

²⁵ Ibidem p.98.

consta de estas actividades pues sin olvidar su tarea de cuidar, trabajar en el hogar así como el de satisfacer sexualmente a su esposo, actividades que nunca se reconocieron en la historia pero a la vez fueron esenciales para que se marcara una historia de discriminación a la mujer.

2.2. EPOCA COLONIAL

La vida social y familiar de la mujer estuvo sujeta a las ideas y los prejuicios del conquistador y del colono español, reforzadas con la concepción eclesiástica de la mujer como objeto de pecado. La escasa – casi nula – participación social de las mujeres obedeció, en el fondo a las ideas feudales predominantes sobre la función social de los sexos y que en el caso específico de la mujer dicha minusvalía se relacionaba con la curiosa invención del "pecado original". Los constantes cambios superficiales que se daban en la Nueva España; el ideal de mujer y el modelo de vida femenino – como sigue aconteciendo- era impuesto por los sectores dominantes; - civiles y religiosos – que eran los que mayor influencia social ejercían y a quienes llegaban todas las novedades en la moda y las costumbres provenientes de España. Sin embargo no todas las mujeres podían aspirar a ser partícipes de esos cambios ya que ello estaba sujeto al estrato al que pertenecían. Las costumbres y actividades también las imponían los grupos dominantes; las mujeres mestizas no podían aspirar más que a ir del cajón de ropa, al puesto de chiles, del expendio de carne al mostrador de aguas frescas, las que servían en

las casas de las familias de dinero, así como las mujeres modestas, hacían sus compras en el mercado, platicaban con sus conocidas y comentaban diariamente las noticias y rumores. También – en su mayoría – eran mujeres las vendedoras de los tianguis, mujeres las que administraban su pequeño comercio y sabían bien cómo pesar, medir y cobrar la mercancía, aunque nunca hubiesen ido a la escuela.

No sucedía lo mismo con las mujeres criollas quienes se dedicaban a su hogar y a su familia, eran "el ama de casa hacendosa que daba vuelta en ejercicio de sus obligaciones domésticas; instruía a las criadas, reprendía a los niños, disponía del gasto diario y halagaba a su marido con amables comentarios y agasajos cotidianos". La mujer casada de este estrato social debía estar siempre en su casa y al pendiente del más mínimo detalle, para ella era motivo de orgullo el que su casa siempre estuviera adornada con los manteles de encaje, carpetas bordadas y flores artificiales que ella misma hacía, ya que con ello quedaba demostrada su abnegada dedicación al hogar.

En contraste, las mujeres de estratos sociales inferiores, vivían alejadas del lujo, la comodidad y ajenas a cualquier cambio. "Había también mozas de la vida alegre, mulatas de lúbricos movimientos y vestidos escotados, criollas que discretamente ofrecían sus servicios y recibían a sus galanes en vano intento de mantener su prestigio y

dejar a salvo el honor familiar, honor precariamente conservado bajo sus ropas.

En las comunidades rurales, las indias daban vueltas del hogar al metate y del corral al poso; en los reales mineros iban y venían de su jacal a la boca misma del tiro, con el itacate para los hombres de la casa o con sus manos dispuestas a colaborar en trabajos auxiliares”.

2.3. EPOCA INDEPENDIENTE

A la llegada de la Independencia, vinieron las reformas y la época del liberalismo; la mujer continuaba en su tradicional segundo plano, seguía en subordinación con respecto al marido, pues se considera apta sólo para las labores domésticas, esto es, la limpieza de la casa y el cuidado del marido e hijos.

Pero poco a poco y con luchas va surgiendo el feminismo y crece de tal manera, marcando una influencia importante en la política y en el ámbito laboral, abriendo así, la puerta del trabajo a la mujer, ofreciéndole una nueva vida para ella y sus hijos.

Durante esta época las escuelas normales dieron cabida a un sector femenino muy amplio. Todas las mujeres, obreras, comerciantes, domésticas se unieron e iniciaron importantes

movimientos para abolir abusos y obtener un reconocimiento en la sociedad.

Sin embargo en la década de 1920-1930, la participación de la mujer, además del tradicional menosprecio de su trabajo, se encontraba limitada en el orden cívico - político, es decir la mujer **no sufragaba**, ni tampoco podía ocupar cargos políticos.

"El ascenso de una nueva y cada vez más amplia clase media que lentamente siguió del proceso armado, sobre todo a partir de 1920 ofreció las necesarias mujeres (jóvenes especialmente) para que participaran en diversos ámbitos del trabajo"²⁶.

Para dar una solución a la problemática femenina, surgieron una serie de congresos y reglamentaciones, buscando lograr un respeto y reconocimiento a la mano de obra femenina.

Podemos mencionar, el decreto de Venustiano Carranza en el cual autoriza el divorcio, en 1914; después el 5 de febrero de 1917 expide nuestra Carta Magna, en donde encontramos los artículos 3, 27, y 123; los cuales son el inicio de la nueva rama del derecho.

En tanto al referirse al trabajo de las mujeres, se buscó crear una legislación protectora de la maternidad y así fue como se prohibió las insalubres y peligrosas, el trabajo en establecimientos

²⁶ ALVAREZ, Alfredo. La Mujer Joven en México, Tercera Edición. El Caballito. México.1985.p.77.

comerciales después de las diez de la noche y el trabajo en periodos extraordinarios.

En el precepto constitucional se dispuso que las mujeres no deberían desempeñar trabajos físicos cuyo esfuerzo fuera considerable, durante los tres meses anteriores al parto, otorgándoseles ocho días de descanso antes de la fecha aproximada al parto y un mes después de éste, percibiendo su salario íntegro y con derecho a ocupar su puesto, así como también gozar de dos descansos de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

Posteriormente promulgo la Ley de Relaciones Familiares, el 7 de abril de 1917 en donde apoya el movimiento de liberación de la mujer, otorgando importantes derechos, como la facultad de administrar bienes, la autoridad igual a la del marido para dirigir el hogar y la educación de los hijos, sin embargo esta ley, limitaba a la mujer casada para trabajar, pues sólo lo podía efectuar, con la autorización del esposo siempre y cuando no perjudicara sus labores dentro del hogar, no dañase la moral y las buenas costumbres y en caso de no existir un acuerdo entre cónyuges, el juez correspondiente era el facultado para resolver tal controversia.

Durante la época independiente, los legisladores se preocuparon por el trabajo femenino, e inclusive le dan un reconocimiento, incorporando a la mujer en las actividades antes destinadas únicamente al hombre.

2.4. EN EL SIGLO XIX

El siglo XIX, es un despertar de tantas cosas; se ven desaparecer poco a poco antiguas costumbres; toda la existencia de la familia proletaria se organiza de un modo nuevo; de un modo insólito y extraño.

Durante el florecimiento de la gran Industria, la mujer se halló en una situación desesperante, pues el capitalismo ha puesto en los hombros de la mujer una carga que las aplasta; ha hecho de ellas una asalariada, sin haberle quitado su rango de ama de casa y de madre.

El régimen Capitalista obliga a la mujer a buscar un trabajo remunerador fuera de la familia, fuera de su casa, pues el salario del hombre, es cada día más insuficiente para cubrir las necesidades de la familia, la mujer a su vez, se ha visto obligada a trabajar para ganar dinero.

Es por ello que año con año se va aumentando el número de mujeres de clase obrera que desertan de la casa, para poder emplearse como obreras de fábrica, o en servir como jornaleras, lavanderas o domésticas.

Con el surgimiento de las empresas, las fábricas, y de las oficinas, la familia se destruye progresivamente, en los países,

gracias al crecimiento rápido de la gran industria, y lo que ante todo ha contribuido a cambiar de un modo radical los usos de la familia fue el trabajo asalariado de la mujer.

Más tarde la Industria textil más poderosa de ese momento, emplea cada vez más gente, con ello llama a las mujeres a los talleres; así como a los niños a los que será su calvario.

Los salarios prometidos por las fábricas, es a veces un engaño debido a la dura disciplina que imperaba, la más leve falta se castigaba con fuertes multas, pero aún, si se enfermaba sin mandar un reemplazante era equivalente al despido.

Aún así, continuaban las tareas femeninas, sobre todo continuaban en las fabricas de zapatos y en talleres de muy baja condición de salud, siguen fabricando la porcelana, ladrillos, velas y polvorines, realizando faenas que los hombres rechazan.

Cansadas, humilladas cada vez más las mujeres se vieron obligadas a promover un movimiento obrero, para logra convencer a los trabajadores de que la unidad era su única posibilidad de defensa.

Durante esta lucha se argumento que las mujeres tienen menos necesidades, esta contrariedad tiene su fuente en la desigualdad

salarial que parece una cosa normal entre el hombre y la mujer, incluso si realizan el mismo trabajo con el mismo rendimiento.

La lucha que la Mujer Mexicana ha emprendido en el campo laboral, en principio hombro con hombro al lado del hombre por conseguir la reivindicación del obrero, también por lograr su incorporación afectiva al trabajo productivo en igualdad de derechos.

Es necesario hacer referencia a las mujeres mexicanas que participan activamente y que han pasado inadvertidas aún cuando, sin amedrentarse rompieron la imagen equivocada que se tenía, y se tiene, de nuestra fémina; como pasiva, conformista que se deja arrastrar, sin razonar o que razona, sin revelarse, a pesar de que ésta le asiste y que aún sin la preparación necesaria, muchas han actuado con lógica y sentido común.

Se podría decir que uno de los motivos que impulsaron a las mujeres para tomar parte en las causas revolucionarias fue a que ha sido una causa social con diferentes matices.

2.5. EPOCA CONTEMPORANEA

La mujer contemporánea no se encuentra aún plenamente, satisfecha con su situación actual, lo cierto es que tampoco ninguna de ellas desearía volver a la forma de vida del pasado.

La incultura y la ignorancia, siguen siendo las armas más poderosas en contra de la mujer, faltas que originan problemas en la salud, en la remuneración del trabajo y del bienestar de la familia; en cambio la mujer preparada ha encontrado nuevas situaciones, que siguen siendo precarias y miserables para las mujeres que aún no tienen ni la más elemental instrucción.

Podemos darnos cuenta, que las mujeres son hoy el género que más trabaja, produce y reproduce, y que menos reconocimientos sociales recibe y que menos poder social tiene y ejerce.

Las mujeres aún siguen sujetas a ideologías y poderes patriarcales laicos y religiosos de contenido machista, las mujeres vivimos un bloqueo permanente al desarrollo de una nueva democracia civil que nos incluya.

Aún hoy en día, las mujeres estamos fuera de las posiciones y los espacios en donde se toman las decisiones y se promueven las acciones que definen el contenido de nuestras vidas, viendo que todavía en esta época podemos encontrar que la mujer tanto en las leyes como en ciertos sectores de nuestra población impera la discriminación en todos los niveles, haciendo esto que no sea tomada la verdadera opinión de la mujer la que sabe de las carencias en las leyes, el rechazo en los trabajos por ser una mujer que trae consigo una aspiración en el ámbito laboral y si está dentro del mismo la limitan social, sexual y económicamente viendo que la

mujer sigue siendo sujeta a condiciones muy parecidas a las que prevalecía hace muchos años; solamente que se disfrazan estas acciones con un tinte de libertad que se hace ver en el mundo, pero su realidad es otra en cada hogar y en cada centro de trabajo.

CAPITULO III

NORMAS JURÍDICAS QUE PROTEGEN A LA MUJER

Las disposiciones en materia de trabajo resultaban inoperantes, por que la realidad social no se regulaba por ellas, la mujer ejecutaba trabajos extraordinarios y nocturnos al margen de la legislación laboral, que la colocaba en la situación desventajosa en relación con el trabajo del hombre; en igualdad de circunstancias se prefería a éste y no a la mujer, porque la tutela que le daba la Ley en carecía la mano de obra femenina, restándole oportunidades.

1. LA CONSTITUCIÓN DE 1917

La Constitución de 1917, es la primera en el mundo que se consagra una serie de protecciones a la mujer, en donde se refleja el profundo pensamiento que el Constituyente había encontrado acerca de ella y por lo tanto merecería ser tomada en cuenta a la hora de establecerse las garantías sociales que culminó con el artículo 123 Constitucional, toda vez que el Legislador estaba convencido de que el trabajo de las mujeres debía de someterse a una protección especial, razón de su menor vigor físico y de la necesidad de prevenir su moralidad y sus buenas costumbres; fue así que sobre el artículo 123, se dijo que, "la justicia deberá prohibir las labores

insalubres o peligrosas a las mujeres y los niños, así como en el trabajo nocturno en establecimientos comerciales a uno y otros²⁷.

Sin embargo, los Constituyentes de Querétaro sabían que las mujeres podrían ser explotadas más fácilmente que los hombres, por lo cual, dijeron en la séptima fracción del artículo 123 que el salario debía de ser igual para los dos sexos.

Tomando en cuenta el aspecto igualitario que tienen tanto el hombre como la mujer, se establece la libertad de contratación, aboliendo el requisito para que la mujer obtuviera permiso del marido para trabajar, el Constituyente comprendió, las mujeres por circunstancias fisiológicas deberían ser objeto de una protección especial, como en los casos de la maternidad así como frente a circunstancias insalubres o que ponga en peligro su integridad física o moral.

Es así, que en tales condiciones se estableció por primera vez en el mundo, en una Constitución, las protecciones mínimas para las mujeres, dejando la posibilidad de que dichas medidas fueron evolucionando en una mejor protección para generaciones venideras.

Los Legisladores de 1917, en el artículo 123, reconocen el derecho al trabajo de la mujer, enfatizando su igualdad y las

²⁷ Diario de los debates del Congreso Constituyente, 1917-16. Tomo I. No. 70, p.601.

prestaciones a la maternidad que nunca supone diferencia de capacidad, aunque sí de capacidad biológica.

La Constitución General de la República establece tratándose de las mujeres, lo siguiente:

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

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

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas quedando prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de diecisiete años; el trabajo nocturno industrial para unas y otros; el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años".

Como puede interpretarse de la fracción del artículo 123 constitucional transcrito, la preocupación fundamental del constituyente fue la protección a las mujeres principalmente en que pudiese tener consecuencias graves al encontrarse en lugares

insalubres y por lo consiguiente ocasionar alguna lesión grave ya sea física o emocional.

En la fracción V, se entiende fundamentalmente a la protección de la mujer en el caso de embarazo, haciendo forzoso el descanso y el pago del salario íntegro y sin menoscabo de su antigüedad laboral, sin embargo esta protección tiene alcance limitado puesto que sólo en las empresas establecidas se puede llevar a cabo el cumplimiento de la medida constitucional, no así en el trabajo a domicilio.

Antes de 1917, la mujer venía laborando en establecimientos industriales y comerciales, pero la mano de obra femenina percibía salarios inferiores a la de los hombres, siendo más gravemente explotada, razones consideradas por el constituyente mencionadas en el artículo 123 en su fracción VII en el principio de igualdad de trato tanto para el hombre como para la mujer en cuanto al trabajo como al salario. La pretensión de esta disposición es evitar que el trabajo realizado por la mujer no se vea devaluado por el hecho de ser mujer y aceptar con ello salarios inferiores que propician la explotación de las mismas.

El legislador de 1917, no establecía diferencia en cuanto a capacidad o aptitud para el trabajo entre el hombre y la mujer; por el contrario estableció igualdad, prueba de ello es la citada fracción VII, estableciendo limitaciones al trabajo de la mujer considerando las funciones naturales que estaba llamada a desempeñar; vigilo su

salud, no sólo como ser humano sino la consideraron una mujer en potencia y la base de la unidad familiar. De ahí deriva la prohibición del trabajo nocturno.

Por último en la fracción XI, se establece la prohibición absoluta del trabajo en tiempo extraordinario de las mujeres con el objeto de evitar un agotamiento físico y con ello un descuido a su hogar.

“Con fecha 25 de septiembre de 1974 el presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de decreto que reforma y adiciona los artículos 4, 5,30 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que consagran la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer²⁸.”

En la exposición de motivos de la iniciativa presidencial se señala; “para superar estos contrastes, es necesario que quede estipulada claramente, al lado de otros grandes principios rectores de la vida social, la igualdad entre hombres y mujeres”.

La iniciativa presentada, servirá de pauta para modificar leyes secundarias, federales y locales, que incluyan para las mujeres modos sutiles de discriminación, congruentes con las condiciones de desigualdad que éstas sufren en la vida familiar y colectiva.

²⁸ Diario oficial de la federación, del 31 de diciembre de 1974.

La fundamental norma sobre igualdad jurídica entre el hombre y la mujer posee además implicaciones de la mayor importancia en el ámbito del derecho laboral. De ahí que también se solicite la reforma del artículo 123 en su apartado A y B.

Para precisar lo anterior y para mayor claridad nos permitimos transcribir el decreto que reforma y adiciona el artículo 123, apartado A, fracción II, V, XI, XXV, XXIX y el apartado B fracciones VIII y XI, inciso C, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 123.

“II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Quedan prohibidas: las labores insalubres y peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, así como a los menores de diecisiete años.

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

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

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

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

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de éstos servicios se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguro de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”.

Artículo Cuarto.- Se reforma el artículo 123, Apartado B fracciones VIII y XI inciso C de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para quedar estipulada de la siguiente manera:

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

XI.-La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

C).- Las mujeres durante su embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y

de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles".

Las modificaciones introducidas al artículo 123 Constitucional reconocen la capacidad de igualdad de la mujer y del varón para realizar todo tipo de trabajos y fundamentalmente la igualdad real de la mujer para ser sujeto de relación contractual.

Las reformas plasmadas en el artículo 123 constitucional ya que marcan principios fundamentales efectivos para la incorporación de la mujer al trabajo remunerado en justicia. Es deseable que la eliminación de barreras legales al trabajo femenino contribuya a elevar la situación de las grandes masas de mujeres, localizadas en los estratos más débiles de la población.

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

La Constitución de 1917 otorgó facultades legislativas en materia de trabajo al Congreso de la Unión y alas legislaturas de los Estados, quienes deberán expedir las Leyes de Trabajo fundadas en las necesidades de cada región y siendo los lineamientos contenidos

en el artículo 123; así las legislaturas de los Estados emitieron diversas leyes.

La Ley del Estado de Veracruz de fecha 14 de enero de 1918 fue la primera de la República y modelo que siguieron las restantes leyes de los Estados y que tuvo también una influencia trascendente en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Esta Ley del Estado de Veracruz, dispuso que las mujeres gozarían de 8 semanas de descanso, cuatro antes y cuatro después del parto, disfrutando durante ese tiempo de la mitad de su salario. Conteniendo las definiciones de las labores que se consideraban insalubres y peligrosas, definiciones que se establecieron en la Ley de 1931.

“Los acontecimientos de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 en el derecho mexicano son: El Proyecto Portes Gil de 1929. El Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo de 1931; es este último se decretaron diversas disposiciones relacionadas con la capacidad de la mujer, por una parte se le otorgaba capacidad plena para celebrar el contrato de trabajo, percibir el salario y ejercer las acciones derivadas de la Ley, y por otra se insistía en el ejercicio de esos derechos, como si no se le hubiesen otorgado, así mismo se le reglamento el trabajo de la mujer en su papel de madre dándole una relevante importancia a esta función por considerar que los intereses de la especie se

imponen sobre cualquier otra consideración egoísta o cualquier otro interés transitorio²⁹.

El Derecho Internacional, la Organización Internacional del Trabajo se ocupó de la protección a la mujer en el trabajo y los Tratados y Convenciones que tuvieron trascendencia en la Ley de 1931 fueron el Tratado de Versalles de 1919, en el que ya se mencionaba la necesidad de dictar una legislación protectora de las mujeres.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentó el trabajo de la mujer, en el capítulo III, artículo 76, 77 y 79, el horario y los descansos pre y postnatales y el capítulo VII, artículo 106, 107, 108, 109 y 110 concretamente la actividad de la mujer, señalando sus prohibiciones. Los artículos de referencia decían:

“Para las mujeres y los mayores de doce años, pero menores de dieciséis años, en ningún caso habrá jornadas extraordinarias de trabajo.

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

Las mujeres disfrutarán de ocho días de descanso antes de la fecha que, aproximadamente se fija para el parto, y de un mes de descanso después del mismo, percibiendo el salario correspondiente.

²⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México. 1972. p.422

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

La reglamentación del trabajo de las mujeres y en especial de las madres trabajadoras se estableció en los siguientes preceptos:

“Las mujeres disfrutaran de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, con las modalidades consignadas en este capítulo.

Queda prohibida la utilización del trabajo de las mujeres en:

- I.- Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- II.- La ejecución de labores peligrosas o insalubres, salvo a juicio de la autoridad competente se hallan tomado todas las medidas e instalado todos los aparatos necesarios para su debida protección”.

“Labores peligrosas:

- I.- El engrasado, limpieza, revisión, reparación de máquinas o mecanismos en movimiento.
- II.- Cualquier trabajo con sierra automática, circulares, o de cinta, cintillas, cuchillas, cortantes, martinets y además aparatos

mecánicos cuyo manejo requieren precauciones y conocimientos especiales.

III.- Los trabajos subterráneos y submarinos.

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

V.- Los demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos interiores del trabajo”.

“Labores insalubres:

I.- Las que ofrezcan peligros de envenenamientos, como el manejo de sustancias tóxicas o el de materias primas que las desarrollen.

II.- Toda operación industrial en cuya ejecución se desprenden gases o vapores deletéreos o emanaciones o polvos nocivos.

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

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

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

Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos que exijan esfuerzos físicos considerables. Si transcurriendo el mes de descanso a que se refiere el artículo 79, se encuentran imposibilitadas para reanudar sus labores, disfrutaran de licencia, que salvo convenio en contrario será sin goce de salario, por todo el tiempo indispensable para el restablecimiento,

conservando su empleo y los derechos adquiridos conforme al contrato³⁰.

En la legislación de 1931, se prohibió que la mujer laborara tiempo extraordinario. Pero ni aún en la época en que se extendió la Ley, evito que la mujer prestara este servicio y dio origen a los abusos por parte del patrón, tanto en la utilización como en el pago.

3. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1962

La Ley de 1931 fue reformada por el decreto del 29 de diciembre de 1962, publicado en el Diario Oficial del 31 de ese mismo mes y año.

Estas reformas son las que inician el cambio de ideas en cuanto al trabajo del hombre y la mujer; los hace moderadamente, pero advierte la necesidad de igualar las condiciones de ambos. De ahí el artículo 106 que estable que la igualdad solamente es genéricamente.

El artículo 107, estableció los trabajos para cuya realización quedaba prohibido utilizar mujeres:

Realmente no tuvo mayor trascendencia en sus fracciones, ya que son parecidas a las de la Ley Federal del Trabajo de 1931, solo

³⁰ Ley Federal del Trabajo de 1931. 54ª Edición. Porrúa. México. 1967. pp. 61-63.

resalta una fracción que tal vez signifique mucho o trascendió con mayor fuerza en su momento es la que indicaba que sería prohibido para las mujeres aquellos trabajos que afectarán su moralidad o sus buenas costumbres.

El los artículos 108 y 109 mencionó cuales son las labores peligrosas y cuales las insalubres.

El artículo 110 estableció en los casos de excepción en que la mujer se le permitió desempeñar labores peligrosas o insalubres y al efecto dispuso que la prohibición para esos trabajos no regiría cuando desempeñara cargos directivos o que poseyera un grado universitario o técnico, o los conocimientos o la experiencia necesaria para desempeñarlos.

En este artículo se manifestó el apoyo a la mujer en el sentido de que podría realizar trabajos insalubres siempre y cuando hayan implantado medidas necesarias para la protección de la salud a satisfacción de la autoridad competente.

Pero era un tanto ilógico esta supuesta preocupación porque de hecho se estaba autorizando la ejecución de esas labores, estando de más señalar que sólo cuando se tomaran las medidas de protección podrían desarrollarse.

El artículo 110-A, prohibió el trabajo extraordinario para la mujer, pero admitió que de hecho y en contra de esa prohibición podía llegar a ejecutarlo.

Esta disposición tuvo efecto negativo, porque de hecho si se utilizaba el trabajo extraordinario de la mujer, pero en situación desventajosa, porque la colocaba al margen de la Ley y el patrón aprovechaba esta situación para no cubrirle el tiempo extraordinario, ni como disponía el artículo, mucho menos le pagaba como al trabajador hombre.

En estos casos el patrón quedaría obligado por incurrir en una violación a pagar por el tiempo extraordinario una cantidad equivalente al 200% más del salario que corresponde a las horas de la jornada.

Los artículos 110-B, 110-C y 110-D, se refieren a la protección que otorgó a la madre trabajadora, en consecuencia con el artículo 123 constitucional y a la letra decía.

"Las Madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

1.- Durante el periodo de embarazo no podrán ser utilizadas en trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, tales como los que exijan esfuerzo físico considerable, levantar, tirar o empujar grandes

pesos, permanecer de pie durante largo tiempo o en operaciones que produzcan trepidación.

II.- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis después del parto.

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

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

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 50% de su salario por un periodo no mayor de 60 días.

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

VII.- A que se conceptúen en su antigüedad los periodos pre y postnatales".

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

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

En cuanto a la protección que se dispone para las madres trabajadoras, es más adecuada y muy superior en relación con la Ley de 1931, se aumenta el tiempo de los períodos pre y postnatales garantizando el ingreso de las madres trabajadoras y sus derechos de antigüedad, por lo que hace a los cuidados y servicios médicos así como la Guardería Infantil que corre a cargo del Seguro Social, sin embargo consideramos que en la época de las Reformas no se había extendido este servicio a toda la República y tomando esto en consideración debió imponerse al patrón la obligación de proporcionarle el cuidado y la atención médica a la mujer embarazada.

4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

El primero de mayo de 1970, nació a la vida jurídica la Nueva Ley Federal del Trabajo, que a partir de esa fecha rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 constitucional, Apartado "A". El trabajo de las mujeres se reglamentó en el Título Quinto en los artículos 164 al 172.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo, se suprimieron muchas de las restricciones contenidas en la Ley anterior y en la exposición de motivos se ratificó que el propósito que se persigue es la protección de la maternidad, como madre trabajadora.

Ya que el propósito fundamental es la protección de la maternidad, tomando en consideración su función procreadora.

El artículo 164, se repitió la frase contenida en el artículo 106 de la Ley anterior, en cuanto a la igualdad de los derechos y obligaciones del hombre y la mujer, pero se suprimió el párrafo final que establecía: con las modalidades consignadas en éste capítulo.

Siendo muy reiterativo el Legislador en la protección a la mujer fundamentalmente en la maternidad, porque al suprimir este párrafo estaba dando el significado de que las limitaciones al trabajo de las mujeres no se refieren a la mujer como ser humano, sino a la mujer en cuanto cumple la función de la maternidad toda vez que el artículo 165 hace esa manifestación y establece esas normas agregándolas a este capítulo.

El artículo 166, señala los diversos trabajos en los que no se debe utilizar a las mujeres, tales como labores peligrosas o insalubres, el trabajo nocturno industrial y el de los establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

Por otra parte, la Ley señala que por trabajo peligroso o insalubre es aquél que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presenta, o por la composición de la materia prima que se utilice son

capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto.

En la actualidad observamos que en todo lo expuesto anteriormente por los legisladores así como su preocupación por la mujer es totalmente obsoleto toda vez que muchas mujeres prestan servicios en comercios después de las diez de la noche, por ejemplo: en centro nocturnos, hospitales, restaurantes, espectáculos públicos y otros sin que la autoridad lo impida.

Por otra parte, la Ley nos dice que las mujeres no prestarán servicios extraordinarios. La violación de esa prohibición se sancionará con el pago de un 200% más el salario que corresponde a las horas de la jornada.

Esta prohibición del trabajo extraordinario de la mujer, debe establecerse en forma absoluta, no sólo en relación a las mujeres que tienen deberes familiares como la educación de los hijos, sino también para las mujeres solteras y que se evitaría el desgaste físico de la mujer y por ende se protegería la función biológica de la reproducción en un futuro.

Pero es de señalar que muchos patrones obligan a sus empleadas a trabajar más allá de su jornada de ocho horas, en repetidas ocasiones y sin la remuneración extra. Esto sucede con frecuencia, ya que la obrera por miedo de perder su trabajo, reclama

y mucho menos sería capaz de denunciar esta situación a alguna autoridad competente.

Por lo que respecta al artículo 170 señala que las mujeres tendrán los siguientes derechos en relación a la protección de la maternidad:

I.- Durante el período del embarazo no podrán desempeñar trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, tales como los que produzcan trepidaciones o exijan esfuerzo físico considerable, levantar, tirar o empujar grandes pesos, o permanecer de pie largo tiempo.

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 de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.

IV.- En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a su hijo, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.

V.- Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario integro, y en los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al 50% de su salario por un período no mayor de 60 días.

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

VII.- Al que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales".

En la fracción IV de este artículo observamos que la nueva Ley hace un cambio de término, misma que resulta inadecuada la frase que agrega la Ley cuando señala debe designar el lugar adecuado e higiénico para que la mujer alimente a su hijo, por lo cual considero que debe ser la madre la que escoja el lugar adecuado y no la empresa.

Aunque la Ley no lo dispone entendemos que los dos periodos de media hora deben computarse dentro de la jornada normal del trabajo sin efectuar reducción del salario.

Respecto a los artículo 171 y 172 dispone el primero, que el servicio de guardería infantil se prestará por el Instituto Mexicano del Seguro Social la norma proviene de las Reformas de 1962 y para dictarlas se tomo en consideración que no era posible obligar a las empresas en cuyo personal hay solamente dos o tres madres trabajadoras a que establezcan una Guardería Infantil.

Y el segundo refuerza el principio que encontramos como obligación de los patronos en el artículo 132, fracción V, que consiste en el mantenimiento de un número suficiente de asientos y sillas a disposición de las madres trabajadoras. Debería reglamentarse no solo para las madres trabajadoras, sino también para las

trabajadoras en general independientemente de que estas sean jóvenes o adultas.

5. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, fue reformada en el título correspondiente al trabajo de las mujeres y de los menores, en virtud del artículo tercero del Decreto del 27 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial del 31 del mismo mes y año. Las reformas se redujeron en la siguiente forma:

El enunciado del Título Quinto fue modificado, decía "TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES", se cambia a "TRABAJO DE LAS MUJERES", adicionándose la Ley con el Título Quinto Bis, el enunciado de los menores.

La exposición de motivos de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo se enfocó directamente en que el derecho regulador del trabajo de las mujeres, tiene finalidades distintas a la protección de los menores.

El proyecto parte de esa idea y modifica a la legislación vigente por cuanto fija con mayor precisión la finalidad fundamental de las normas reguladoras del trabajo de las mujeres.

El artículo 123 de la Constitución contiene diversas disposiciones que constituyen las únicas modalidades a las que puede someterse el trabajo de las mujeres, de tal manera que el proyecto suprime todas las disposiciones de la Ley que implican restricciones distintas a las contenidas en la norma constitucional.

En tal virtud, el trabajo de las mujeres en tareas que antes le estaban vedadas, se dispone adecuada protección para la mujer trabajadora en estado de gravidez y se resuelve otorgar preferencia para la obtención de trabajo y el ascenso escalafonario, en igual de condiciones a quienes constituyen la única fuente de ingreso familiar.

Se consideró detenidamente el alcance de los términos "labores peligrosas o insalubres" las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto. Y se llegó a la conclusión, en armonía con las finalidades que deben perseguir las normas que rigen el trabajo de las mujeres que son las que se puede tener alguna influencia en el proceso de la maternidad. En consecuencia, las labores que son peligrosas o insalubres en sí mismas, pero cuya peligrosidad o insalubridad puede afectar por igual a los hombres y a las mujeres, no son tomadas en consideración. Aceptada esta conclusión, resulta difícil hacer una enumeración de dichas labores, por lo cual se consideró preferible

proporcionar un concepto general, que está contenido en el artículo 167, en la inteligencia de que en su párrafo final se establece que los reglamentos, previo dictamen de médicos especialistas en medicina del trabajo, determinarán cuáles son los trabajos que puedan repercutir en el proceso de la maternidad.

Con estas bases permite que las mujeres, puedan exigir su incorporación al trabajo sin que con ello limite o perjudique su salud física o mental ya que el hecho de que se encuentren en cualquier situación de estado civil puedan desenvolverse y así ampliar los horizontes dentro de un núcleo familiar contando con los servicios de guarderías infantiles.

6. LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

La seguridad social en México es considerada por la Ley como un servicio público; nace como un sistema de protección a los trabajadores que participan en la vida social y económica de nuestro país.

La seguridad social tiende a establecer un mínimo nivel de la vida decoroso.

Las metas de la seguridad social son: proteger al trabajador en la previsión de las enfermedades y en los riesgos de trabajo, en la

atención de los enfermos asegurados y beneficiarios, de la madre y del niño, y por último en la muerte.

“La seguridad social quedó plasmada en la Constitución de 1917, en el artículo 123 fracción XXIX la cual decía originalmente:

Se considera de utilidad social, el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria, de trabajo, de accidente y de otros fines análogos por lo cual tanto el gobierno federal como cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esa índole, para infundir o inculcar la previsión popular³¹.

Sin embargo, es hasta enero de 1943, con el General Manuel Ávila Camacho, cuando se expide la primera Ley del Seguro Social la cual ha sido reformada y señalaremos algunos capítulos en los cuales consideramos son los más importantes para mujer trabajadora en la actualidad haciendo la comparación con la Ley ya mencionada.

Capítulo IV, Del Seguro de enfermedades y maternidad
Sección Tercera.

³¹ BIALOSTOSKY DE CHAZAN, Sara y Beatriz de Bugeda. Condición Jurídica de la Mujer en México. UNAM. México. 1975. p. 174.

Artículo 102. "En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada, durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las siguientes prestaciones:

- I.- Asistencia obstétrica;
- II.- Ayuda en especie por seis meses para la lactancia y
- III.- Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el consejo técnico".

Es de señalar la importancia de este artículo ya que es básico por los derechos que otorga los cuales no tienen alguna modificación trascendental su única diferencia es que ahora se encuentra en el artículo 94.

Artículo 103. "Tendrán derecho a disfrutar de las prestaciones señaladas en las fracciones I y II del artículo anterior, las beneficiarias que se señalan en las fracciones III y IV del artículo 92".

Artículo 92. "Quedan amparados por este ramo del Seguro Social:

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

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

Lo señalado anteriormente es acertado, pues no se discrimina a la mujer concubina.

En este artículo que es cambiado por el artículo 95, se encuentra la modificación agregando a este el artículo 84 con su fracción IV y que de la misma se desprende que también se agrega otro inciso el c) que habla de la cesantía en edad avanzada y vejez.

Artículo 109. “La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del salario promedio de su grupo de cotización, el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo”.

“Para el caso de salarios comprendidos en el grupo “W” el subsidio será igual al cien por ciento del salario de cotización.

•
En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el periodo anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el periodo

anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará periodos vencidos que no excederán de una semana”.

Encontramos una diferencia referente al artículo anterior y al reformado.

Artículo 101. “La asegurada tendrá derecho durante el puerperio a un subsidio en dinero igual a cien por ciento del último salario diario de cotización al que recibirá durante **cuarenta y dos** días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la aseguradora los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el periodo anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el periodo anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por periodos vencidos que no excederán de una semana”.

Podemos observar que se suprimió el párrafo: “Para el caso de salarios comprendidos en el grupo “W”, el subsidio será igual al cien por ciento del salario de cotización”.

Es decir, desaparece la clasificación de grupos de salarios; por otro lado, nos parece muy valioso, el subsidio en dinero otorgado por el Instituto, pues como habíamos enfatizado, el estado de embarazo origina gastos extras para toda mujer y con un salario normal no alcanza a satisfacer las necesidades de ella y de su bebé.

Artículo 110. "Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior, se requiere:

I.- Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio.

II.- Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto, y

III.- Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los periodos anteriores y posteriores al parto".

Si la asegurada estuviere percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menos.

El único cambio que tuvo fue el de asignarle al artículo 102.

Capítulo VI, Del Seguro de Guarderías para hijos de aseguradas.

La mujer que deja el hogar por su trabajo necesita para desarrollar su capacidad, saber de un lugar donde sus hijos estén

seguros y bien cuidados, sólo así podrá salir a obtener un sueldo o salario, para beneficiar a la familia, sin implicar un perjuicio en el desarrollo de sus hijos.

Cuando la mujer, cuenta con su madre, lo seguro es que acudirá a ella para su ayuda; o quizá ocurra a una amiga a una vecina y en el mejor de los casos teniendo posibilidades económicas podrá contratar una niñera para su auxilio; sin embargo la mujer trabajadora asistirá a su trabajo bajo una presión emocional muy fuerte.

Ahora bien, en la actualidad, no sólo la mujer se enfrenta ante esta problemática; también el hombre ha quedado atrapado en dicha preocupación, cuando es él responsable del cuidado de los hijos y con obligación de asistir a su trabajo.

Por esto, el servicio de guarderías es uno de los derechos más importantes de las trabajadoras y ahora de los trabajadores que necesitan dejar a sus hijos en un lugar seguro higiénico y adecuado durante su jornada de trabajo.

Artículo 184. "El ramo del seguro de guarderías para hijos de aseguradas cubre el riesgo de la mujer trabajadora de no poder proporcionar cuidados maternos durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo".

El anterior artículo, señala el seguro de guarderías para hijos de **aseguradas**, esto es, un seguro exclusivo para trabajadoras, excluyendo de tal forma al hombre, lo cuál es totalmente injusto, pues muchas veces el trabajador, necesita de este seguro, cuando tiene hijos y no tiene compañera a su lado, que pueda hacerse cargo del cuidado de ellos.

Por tanto, es muy importante que se extienda el seguro de guarderías para el trabajador viudo o divorciado que mantenga la custodia de los hijos.

La Ley del Seguro Social reformada en la Sección Primera Del Ramo de Guarderías manifiesta que en el:

Artículo 201. "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 la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo".

El citado artículo, corrige perfectamente el error, incorporando al trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de sus hijos, como beneficiario del seguro de guarderías.

Artículo 185. "Estas prestaciones deben proporcionarse atendiendo a cuidar y fortalecer la salud del niño y su buen desarrollo futuro, así como a la formación de sentimientos que promuevan la comprensión, el empleo de la razón y de la imaginación y a constituir hábitos higiénicos y de la sana convivencia y cooperación en el esfuerzo común con propósitos y metas comunes, todo ello de manera sencilla y acorde a su edad y a la realidad social y con absoluto respeto a los elementos formativos de estricta incumbencia familiar".

El artículo 202 actualmente no presenta ninguna modificación en su texto con el artículo anterior.

Artículo 186. "Los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los hijos de las trabajadoras aseguradas. Serán proporcionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en los términos de las disposiciones que al afectado expidan el Consejo Técnico".

El servicio de guarderías es muy completo y eficaz, pues va desde cuidado, hasta aseo y alimentación de los menores, por tanto la madre trabajadora se deslinda de esas obligaciones y puede dedicarse a trabajar enfocando toda su atención.

En la actualidad este artículo se encuentra así:

Artículo 203. "Los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores a que se refiere el artículo 201. Serán proporcionados por el Instituto en los términos de las disposiciones que al efecto expida el Consejo Técnico".

En el precepto anterior únicamente se suprime el Término "hijos de las trabajadoras aseguradas", que de alguna manera excluye al trabajador de este servicio.

Artículo 187. "Para otorgar la prestación de los servicios de guardería, el Instituto establecerá instalaciones especiales, por zonas convenientemente localizadas en relación a los centros de trabajo y de habitación, y en las localidades donde opere el régimen obligatorio del Seguro Social".

Lo mencionado por este artículo es favorable, pues con ello se busca colocar los servicios de guardería, cerca de los centros de trabajo o bien de los domicilios de las aseguradas, ahora también asegurados, para facilitar el trayecto de los hijos de un lugar a otro, evitando pérdida de tiempo o inclusive accidentes.

El cambio que existió fue el asignarle el artículo 204, asimismo conservo su texto original.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

Artículo 188. "Las madres aseguradas tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo".

El artículo 205 de esta Ley establece:

Artículo 205. "Las madres aseguradas, o los viudos o divorciados que conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de jornada de trabajo, en la forma, y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo".

Este precepto, incorpora al trabajador, de cualquier estado civil para poder gozar el seguro de guarderías.

Artículo 189. "Los servicios de guardería se proporcionarán a los hijos procreados por las madres aseguradas desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años".

Consideramos que el artículo anterior, preceptúa un término incorrecto, al señalar "...hijos **procreados** por las trabajadoras aseguradas".

Sabemos que existen tres tipos de parentesco, por consanguinidad, por afinidad o por adopción todas declaradas y reconocidas por la Ley, ahora bien, cuando se utiliza el término procreación, estamos hablando de un engendramiento o concepción de un nuevo ser, es decir biológicamente, por tanto, el anterior artículo, discrimina a los hijos en adopción, los cuales se encuentran reconocidos y regulados por el Código Civil en los artículos 390 al 410.

Cabe mencionar, la existencia de mujeres trabajadoras que por circunstancias naturales no pueden tener descendencia y como solución recurren a la institución de adopción, necesitando de la misma forma que las demás madres trabajadoras del seguro de guardería.

No obstante a lo anterior en la Ley del Seguro Social reformada hay una corrección en el cual no existe esa distinción para los hijos de las aseguradas o bien de los asegurados quedando de la siguiente manera:

Artículo 206. "Los servicios de guarderías que proporcionarán a los menores a que se refiere el artículo 201 desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años".

Ahora también la Ley del Seguro Social de 1997, deroga los artículos 190, 191 y 192 los cuales se referían:

Artículo 190. "Los patrones cubrirán íntegramente la prima para el financiamiento de las prestaciones de guardería infantil, independientemente de que tengan o no trabajadoras a su servicio".

Artículo 191. "El monto de la prima para este ramo del Seguro Social será del uno por ciento sobre el salario base de cotización".

Artículo 192. "El Instituto podrá celebrar convenios de reversión de cuotas o subrogación de servicios, con los patrones que tengan instaladas guarderías en sus empresas o establecimientos, cuando reúnan los requisitos señalados en las disposiciones relativas".

Por último uno de los artículos que además de ser modificado por su numeral aún sigue persistiendo en esta Ley ya que es importante la mención que hace una vez que en su texto es incluyente a los asegurados logrando de esta forma la aceptación del hombre trabajador en el seguro de guarderías que antes era excluido por las madres trabajadoras.

Artículo 193 ahora 207. Los asegurados a que se refiere esta sección y que sean dados de baja del régimen obligatorio conservarán durante las cuatro semanas posteriores a dicha baja, el derecho a las prestaciones de este seguro.

De lo anterior analizado, podemos observar la necesidad de la creación de ordenamientos jurídicos que regulen la vida de todo ser humano para su tranquilidad y seguridad ya como se menciona en el artículo permite al trabajador buscar un nuevo trabajo y realizar todos los trámites necesarios, con pleno conocimiento que sus hijos se encuentran en un lugar seguro e higiénico y disfrutando del servicio ofrecido por la guardería.

CAPITULO IV

DISCRIMINACIÓN Y LIMITACIONES PARA LA MUJER TRABAJADORA

En este capítulo vamos a estudiar las discriminaciones que afectan a la mujer, pues la discriminación de que es objeto tiene su origen en diferentes campos.

Es un hecho indiscutible que la mujer ha sufrido distintos grados de marginación a través de los siglos y que aún en el mundo de nuestros días, no goza de una completa igualdad jurídica real frente al hombre.

En todos los países, independientemente de su régimen político y social y de su grado de desarrollo, la participación femenina en la vida política, económica y cultural es minoritaria. Esta situación obviamente, varía de cada país, pero en ninguno de ellos puede afirmarse que el concurso igualitario del hombre y de la mujer en estos campos sea un hecho plenamente consumado.

Más aún con notables excepciones, el trato discriminatorio con la mujer existen en todas las clases sociales. Desde las privilegiadas en los países ricos hasta las clases oprimidas de los países pobres.

Las mujeres de todo el planeta, pese a la diferencia que entre ellas existe, tienen en común la dolorosa experiencia de recibir, o de haber recibido, un trato desigual.

Es imposible sustituir la imagen estereotipada del sexo femenino como simple suma de sufrimiento, tolerancia, paciencia, generosidad y prudencia, por otra que incluya la inteligencia, la valentía, la independencia de criterio y la firmeza, cualidades que posee y ha tenido que reprimir en su propio perjuicio.

Es necesario que cada mujer valga por sí misma, por el trabajo que desempeña, por las ideas que sostiene, por las causas que defiende y no sólo por el apoyo que brinda a las tareas del hombre.

Por otra parte, constituye una falacia sostener que la sola incorporación de la mujer a la fuerza laboral es una fuente de liberación, si al propio tiempo no se modifican las condiciones estructurales del trabajo de la vida social. De otra manera, la mujer trabajadora fortalecerá al sistema que la oprime y se verá obligada a soportar una doble carga, la que deriva de sus tareas productivas y la concerniente a las labores domésticas.

No hay mujer más discriminada que la que no tiene pan, escuela o medicinas para sus hijos y que es la peor forma de explotación y de discriminación femenina.

De ahí que la mujer trabajadora del Tercer mundo tenga que luchar por iguales condiciones materiales, ámbito de escasez, por iguales oportunidades educativas en territorios donde existe alfabetismo, por iguales posibilidades, de acceso al trabajo.

El problema es aún profundo, pues incluso las mujeres intelectuales, profesionistas, técnicas, llevan en el subconsciente infundados los prejuicios y tradiciones de que la mujer debe estar siempre en un escalón por debajo del hombre, la mentalidad de la mujer no asimilado todavía que el hombre y la mujer pueden estar situados al mismo nivel en la vida. Es ella misma, quien siempre inconscientemente se sitúa un poquito más abajo que el hombre. La mujer ha estado aprisionada tanto tiempo en la muralla de prejuicios que se han convertido en un ser indefenso y temeroso.

Por lo consiguiente podemos dar cuenta que el papel de la mujer es muy complejo dentro de nuestra sociedad y a nuestro modo de ver, se requiere de mucho tiempo, muchos años o decenios para que el cambio llegue a realizarse. Se necesitan generaciones de mujeres educadas con una mentalidad diferente para cambiar la forma de pensar. Mientras tal situación no se logre y las mismas mujeres no comiencen a formar a sus hijos con una concepción distinta acerca del Género.

En la mayoría de las sociedades encontramos pocos roles institucionalizados para las mujeres y pocos contextos en los que las

mujeres se les da un rol social y una definición en virtud de su edad o de sus relaciones de parentesco con los hombres. Así pues, a las mujeres se les concibe exclusivamente como hermanas, esposas y madres. Mientras que los hombres consiguen una posición como resultado claro de su esfuerzo, las diferencias son vistas generalmente como características, tales como temperamento y personalidad. Generalmente a las mujeres se les considera como indiosincráticas e irracionales.

Las mujeres que detentan roles de hombres; son pocas en la historia que han llegado a tener una posición dominante en el mundo del trabajo, e incluso muy poca participación en ámbito político.

En el campo político la mujer ha sido aún más discriminadas, ya que en este campo los únicos privilegiados han sido los hombres y dentro de estos los de la clase dominante. Una parte de la humanidad gobernó y legisló para la totalidad de los seres humanos. Hasta el momento, los diferentes sistemas y regímenes políticos, ya sean de derecha o izquierda han impedido la participación femenina, sino en su totalidad, al menos en los cuadros directivos y altas magistraturas.

Es de hacer notar que el movimiento feminista estuvo ligado durante el siglo pasado y principios del presente de manera especial a la consecución de los derechos cívicos de la mujer el movimiento feminista actual esta llamado a luchar por la conquista de los

derechos sociales en beneficio no sólo de la mujer sino del niño, del hombre y de la familia, como unidad dejando de ser un movimiento feminista en sentido estricto, para convertirse en parte integral de la lucha por la superación del ser humano.

Procurar el desarrollo de ese tipo de relaciones despertando el interés de los demás e interesándolos a su vez en la suerte de todos, es fundamental y necesario como punto de partida para trabajar en forma conjunta en las tareas de mejoramiento económico, social y ético de todos y cada uno de los núcleos familiares que integran la comunidad los esfuerzos de la mujer con este fin común.

En la época actual, la actividad de la mujer aparece solidariamente ligada a la del hombre en la conquista inmediata de los derechos sociales y en la abolición de formas discriminatorias que atentan en contra de los ideales de igualdad y de fraternidad entre todos los seres humanos.

Dentro de la educación, hay una evidente correlación la instrucción y la formación de la mujer y su participación en la actividad económica. Aunque el número de jóvenes del sexo femenino registradas en cada ciclo de enseñanza haya aumentado en los últimos decenios a menudo en forma notable, el progreso no ha sido suficiente para que su proposición en el registro escolar alcance un nivel satisfactorio.

Estas situaciones son peores en las zonas rurales especialmente en las más pobres.

El acceso igualitario a la educación en todos los niveles a la mujer, permitirá que se enfrente con seguridad al mercado laboral.

1. DISCRIMINACIÓN EN LA CONTRATACIÓN

Existen tantas razones para que la mujer trabaje ya sea por necesidad, por el deseo de elevar el nivel de vida propio o de su familia, la situación del trabajo casero por una vida activa en el mundo de los negocios, la utilización del tiempo libre especialmente a cierta edad, la capitalización de las aptitudes y finalmente, las demandas de servicios de la industria, el comercio, las artes y las profesiones liberales remunerados en forma lo bastante atrayente para movilizar los recursos productivos de mano de obra femenina anteriormente explotados. Pero la razón fundamental de que la mujer busque trabajo es la necesidad. Ya que es muy frecuente que las mujeres viudas, divorciadas, esposas abandonadas no dispongan de los suficientes medios de vida, o carezcan de ello en absoluto. En nuestro medio la situación es bien conocida de las mujeres abandonadas con uno o varios hijos, de mujeres casadas cuyos maridos ganan salarios insuficientes para cubrirlos gastos hogareños, mujeres solteras de cierta edad que necesitan ganarse la vida para subsistir. Y finalmente aquellas mujeres que siendo

casadas y habiendo educado hijos ya adultos disponen de tiempo libre para dedicarse a trabajar fuera del hogar.

Una de las discriminaciones de suma importancia, dentro del derecho del trabajo, es el empleo de las mujeres y la edad, problema de gran trascendencia que ha sido objeto de pocas investigaciones.

Existen prejuicio y prevención contra las mujeres de determinada edad en materia de trabajo. No vamos a referirnos especialmente a la mujer anciana, sino a aquella que no siendo jóvenes tienen suficientes fuerzas y capacidad para desempeñar una labor con eficacia y competencia, lo cual tropieza con obstáculos a menudo insalvables para obtener empleo.

Los factores determinantes para que la mujer busque trabajo en la edad madura, son los mismos que motivan el trabajo de las mujeres en general y las casadas. Dichos factores pueden resumirse en dos: necesidad e insuficiencia de recursos.

Se puede afirmar que la mujer encuentra mayores obstáculos que el hombre para obtener trabajos ya que la mayoría de las solicitudes de mano de obra femenina se fija un límite de edad al que hay que añadir buena presencia de la solicitante.

Requisitos, no exigidos cuando se trata de trabajadores hombres. Al hombre se le exige como mínimo de edad, de 40 a 45

años de edad, mientras que a la mujer se le pone un límite de 35 años, o sea 10 años menos.

En la actualidad, los patrones contratan mujeres jóvenes que son más ágiles y tienen mejores aptitudes para desempeñarse en las tareas que le son encomendadas particularmente cuando las mismas se componen de trabajos muy rápidos pagados por pieza o en serie. Tal ocurre en las labores que se realizan en las industrias mecánicas y eléctricas, química y agrícolas y de la alimentación, textiles e incluso trabajos de oficina.

Se puede decir que la mujer joven carece de experiencia es más conforme con salarios más bajos, pero lo que se comprende que los patrones prefieren contratar a las mujeres de menor edad que van a producir más percibiendo menos.

Uno de los factores de suma importancia y muy elemental en las mujeres es el factor estético, sobre todo en el trabajo de oficina y comercios. Para el cargo de vendedoras se eligen en todos los países, mujeres de agradable presencia y sobre todo juventud. Los grandes almacenes siempre prefieren empleadas muy jóvenes para atender al público.

Dadas estas características, la mujer de cierta edad queda muy limitada la posibilidad de obtener empleo a una mujer que tenga más de 40 o 45 años.

Dichos problemas se dan sobre todo a mujeres que en su juventud trabajaron y dejaron de hacerlo para contraer matrimonio. Si más tarde desean volver a emplearse encuentran insalvables obstáculos debidos a la falta de experiencia profesional, conocimientos del mundo del trabajo y a su edad, a menos que se le coloque percibiendo un salario menor que constituye una competencia para las demás trabajadoras.

En las grandes ciudades, las mujeres de baja condición cultural son las más discriminadas; ya que se les dificulta encontrar trabajo; salvo se les coloque como sirvientas u obreras mal remuneradas en condiciones que a veces no le queda otro recurso que la prostitución.

Vemos con tristeza, que los bajos niveles de calificación que pose la mujer no le permite sino desempeñar tareas de contenido similares a los de función hogareña motivo sin duda de un alto índice de discriminación.

La mujer casada es otra víctima de la discriminación al limitársele las posibilidades de empleo o la conservación del mismo. En realidad, las mujeres casadas no siempre tienen las mismas oportunidades de empleo que las que no lo están.

En México, podemos darnos cuenta que, existen obstáculos para que se acelere la incorporación de la mujer al proceso

productivo y para que, en general, aumente su participación en muchas otras actividades esenciales socialmente.

Estas limitaciones dependen sobre todo a la existencia, durante muchos años, de un sistema educativo restringido a las mujeres, que han contribuido a mantener dichos valores, creencia y hábitos propios de estructuras heredadas del pasado. A esto se debe que dentro de la familia, las más tradicionalistas inducen a la mujer a adquirir los conocimientos que utilizaran en el desempeño de las tareas hogareñas, mientras que las más modernas, le proporcionan todos los medios para que sus hijas hagan una carrera corta apropiada para la mujer por lo que podemos ver, que ambos casos, limitan las posibilidades de incorporación a la mujer a las actividades productivas y se reafirma la existencia del territorio propio de la mujer, dando lugar a la existencia de puestos para la mujer y para los hombres. Las mujeres no buscan ser empleadas en puestos para hombres y por otro lado los empresarios no la solicitan, aún cuando ellas pudieran desempeñarlos.

En sí, la discriminación de la mujer en el empleo no siempre obedece a un prejuicio, sino al hecho de que, a veces su empleo puede crear más problemas y mayores gastos para el patrón.

Las organizaciones y sindicatos han formulado políticas más progresistas en esta materia, pero será principalmente mediante los esfuerzos de esos organismos, en cooperación con las

organizaciones nacionales, como podría establecerse esa igualdad de oportunidades.

1.1 EL ESTADO CIVIL

Una vez que la mujer a reunido los requisitos de sexo y edad para la obtención de un empleo sus aspiraciones se encuentran frenadas por una forma más discriminación que es el estado civil.

El estado civil como todos sabemos es la situación jurídica concreta de una persona que guarda en relación a la familia o al Estado.

Desafortunadamente algunas mujeres, por la educación que han recibido desde su nacimiento, piensan que el único modo de realizarse es casándose y siendo madres, permitiendo que las labores de su hogar y los hijos absorban todo su tiempo, no dejando momentos para desarrollarse plenamente.

Pero afortunadamente para otras no es así ya que buscan obtener mejores logros en el desarrollo de su trabajo remunerado. Pero vemos que estos esfuerzos se encuentran limitados cuando van a solicitar empleo y no se los dan por el hecho de ser casadas.

Ahora bien los patrones no contratan personas casadas, pues consideran que los hijos y la familia merman atención al trabajador

en sus actividades, de tal manera prefieren contratar personas solteras, pues al no tener compromisos familiares, podrían dedicar todo su empeño al trabajo.

En fin, el estado civil, es un requisito infalible, el cuál siempre está presente al momento de solicitar un empleo, sin embargo no debe de ser así, pues el estado civil no afecta ni va a determinar la calidad productiva de un trabajador.

1.2 CASADA CON HIJOS

La mujer al casarse entra en un espacio completamente desconocido, es decir, al matrimonio, descubre que tiene nuevas y mayores obligaciones, como atender al marido, cuidar a los hijos y en caso de falta de dinero, tendrá la necesidad de buscar un empleo para contribuir al gasto familiar.

La mujer casada que trabaja, desempeña una doble función: por una parte, trabaja y por la otra, cuidar y atender al esposo e hijos, es decir, se ve forzada a distribuir su tiempo y energía para el trabajo.

De lo anterior podemos decir: la mujer casada con hijos y con un trabajo, obtiene un desarrollo físico y mental, superior al de una mujer dedicada exclusivamente al hogar.

Sin embargo nuestra sociedad, aún no está capacitada para aceptar el trabajo de la mujer fuera del hogar, las mismas mujeres critican la conducta de aquellas que han tomado la decisión de dedicarse la mitad del día a laborar y la otra al cuidado de su familia.

Además, el hecho de que la esposa trabaje produce un ingreso adicional a la familia conveniente para todos los miembros.

Cuando la esposa trabaja, desarrolla todas sus actitudes físicas e intelectuales, proporcionándole satisfacciones benéficas, se vuelve activa, más emprendedora, totalmente autosuficiente, así también se vuelve independiente para tomar sus decisiones y se convierte en un miembro importante de la familia, pues entonces se escuchará su voz e ideas.

Con respecto a la toma de decisiones de la mujer es importante, pues vemos la diferencia radical, de una esposa dependiente a la orden del esposo para resolver cualquier conflicto ya sea de orden familiar o social, al de una esposa que en forma autónoma decide la manera de resolver el conflicto, sin esperar al marido hasta altas horas de la noche para poder solucionar el problema.

La esposa que trabaja tiende a lograr la igualdad con su marido, es decir, logra un equilibrio conyugal, ambos combaten los

problemas y celebran sus triunfos, pues actúan en equipo y con una mayor comunicación marital.

Sin embargo a la mujer y en forma especial cuando es casada, se le niega el acceso a los centros de trabajo, pues generalmente solicitan mujeres jóvenes y solteras, por tanto, la casada no puede competir y es discriminada, pues se presume la existencia de hijos, lo cuál ocasiona al patrón la obligación de otorgar los derechos establecidos por la Ley para las madres trabajadoras, luego entonces los patrones deciden no contratar a las casadas que puedan o en un momento dado embarazarse.

1.3 MADRES SOLTERAS

Se conoce como "madre soltera", a la mujer que tiene hijos y no se encuentra bajo el vínculo del matrimonio y equivocadamente se le considera como una mujer "sola" y sin apoyo de un hombre.

La madre soltera no tiene ningún impedimento para decidir ir en busca de un empleo, sin embargo dentro del trabajo se enfrenta ante los problemas, pues el personal del centro de trabajo continuamente le falta al respeto y la aborda sexualmente, pues consideran que le "falta un hombre".

La madre soltera también es objeto de crítica social y dentro del mundo laboral es la atracción principal para el rechazo de los compañeros e incluso de sus mismas compañeras.

La madre soltera se enfrenta ante los mismos obstáculos de las otras mujeres, para poder obtener un empleo, pues parte de ser consideradas inferiores, incapaces e inútiles, a los patrones no les conviene del todo emplearlas o al menos así lo consideran para su beneficio.

La madre soltera, es el ejemplo tangible para demostrar que una mujer puede lograr realmente mantener y educar a sus hijos sin necesidad de tener un hombre al lado, ésta mujer diariamente se levanta temprano, deja a sus hijos en la guardería y se encamina a su trabajo el cuál efectúa con toda su fuerza y dedicación, pues sabe que el único medio por el cuál ella podrá llegar ala meta de su vida: la satisfacción de las necesidades de ella y de sus hijos.

Afortunadamente las mujeres poco a poco y gracias a la conducta del hombre, se han dado cuenta de la opresión y discriminación mantenida durante siglos, por tanto actualmente las mujeres deciden ser madres solteras, como una alternativa de independencia, pues resulta preferible.

1.4 CONCUBINA CON HIJOS

El concubinato es una relación creada entre un hombre y una mujer que comparten casa y vida como si fueran esposos, pero sin haber contraído matrimonio.

No debemos olvidar que dicha unión tiene sus antecedentes en el Derecho Romano, ésta unión carecía de formalidades, no era una relación jurídica o contrato, sino solamente una relación de hecho determinada por la conveniencia y la " *affetio maritalis*", es decir, una vida en común con intención marital, esto ahora nosotros lo conocemos como "concubinato".

Las mujeres con hijos en estado de concubinato, tampoco se salvan de las discriminaciones y humillaciones de los hombre, también son mujeres que viven aparejadas con la agresividad masculina; al solicitar empleo son igualmente despreciadas y repudiadas solo por ser mujeres y tener hijos; sin embargo una mujer con hijos jamás sedará por vencida y gracias a su constante perseverancia logrará entrar al mundo del trabajo de los hombre.

El simple hecho de mantener un estado civil "irregular", es obstáculo para obtener un empleo, pues como mencionamos solo se aceptan a las solteras y eso porque se presume que no tienen hijos, incluso muchas mujeres niegan o esconden a sus hijos con tal de ser aceptadas en algún trabajo.

Pero a diferencia de las casadas, madres solteras, viudas o divorciadas, la concubina es aún mayormente despreciada, pues en la actualidad, nuestro país no tiene la cultura para aceptar este tipo de relación la cuál se encuentra reconocida por la Ley, estableciendo ciertos derechos a los concubinos con herederos o recibir alimentos en la sucesión testamentaria, o los establecidos por la Ley del Seguro Social mencionada anteriormente, entre otros.

En los centros de trabajo, consideran a la mujer concubina inferior a la mujer casada, es decir, le faltan doblemente el respeto, pues la consideran indigna por no tener aún hombre a través del matrimonio, originando críticas, mofas y humillaciones, calificándola de inmoral, sin embargo no dejan de pretenderla sexualmente, lo cual es aborrecible, pues aún cuando una mujer no cuente con una hoja de papel expedida ante un Oficial del Registro Civil para permitirle la actividad sexual con un hombre, no quiere decir que al no existir dicho permiso, la mujer concubina tenga la obligación de mantener relaciones sexuales con todos los hombres.

La imposición es clara, el hombre siempre y en todo lugar pretende estar por encima de la mujer, demostrando de ésta manera su sexo fuerte y la inferioridad femenina.

1.5 LA EDAD

He aquí un problema de gran trascendencia, el cuál es el mayor impedimento de la mujer para obtener un empleo.

La edad, manejada como un requisito, es un gran instrumento de discriminación para todas las mujeres de edad madura, pues lo cierto es que si no se es joven no hay trabajo.

Al hablar de una mujer madura no es referirnos a una anciana, sino a aquella no tan joven pero aún con dinamismo, suficientes fuerzas, capacidad para desempeñar cualquier labor, eficiencia, competencia y sobre todo con una gran experiencia; sin embargo con todo y ello, se tropieza con demasiados obstáculos insalvables para obtener empleo.

Los patrones prefieren la contratación de mujeres jóvenes bonitas y de cuerpo atractivo, lo cuál una mujer de edad madura, es decir, de 50 a 65 años, en general ya no posee.

Ahora bien, los patrones emplean a las mujeres jóvenes porque las consideran más ágiles y con menos aptitudes para desempeñarse en las tareas encomendadas, particularmente cuando las mismas se componen de trabajos muy rápidos pagados por pieza o en serie. Tal ocurre en las labores de industrias de alimentación, textiles o incluso en los trabajos de oficina, además

debemos mencionar que la mujer joven por carecer de experiencia es más conforme con los salarios más bajos, siendo este el objetivo de los patrones, contratar mujeres de menor edad, las cuáles van a producir más percibiendo menos.

En consecuencia, la mujer en edad madura no debe ser repudiada ni rechazada, solo por no ser jovial, pues como hemos citado, la mujer es un ser humano inteligente, con gran capacidad física para el trabajo, dedicada y organizada, con ambición a la superación en cualquier edad y bajo cualquier circunstancia, por tanto debe ser valorada en el ámbito laboral y contratada por sus conocimientos y aptitudes.

1.6 LA PRESENTACIÓN FÍSICA

La buena presentación física, es otro de los requisitos exigidos por los patrones para contratar el trabajo de la mujer, siendo un requisito demasiado subjetivo e injusto; sin embargo hablar de buena presentación física, no es precisamente referirnos a una mujer común.

El calificativo de "buena presentación física" lo obtiene una mujer desde luego joven, con alta estatura, con un cuerpo fuertemente atractivo, rostro hermoso, sonrisa agradable e incluso coqueta, sin embargo, si se trata de un empleo para modelo o edecán, el requisito es correcto, pero si se trata de un empleo para

labor de oficina como es el caso de una secretaria, entonces el requisito, es inoperante pues al parecer los patrones no buscan una secretaria para realizar las actividades de la oficina sino buscan un adorno para su oficina o incluso para ellos.

En fin, el problema está latente, los hombres han decidido conceder permiso a la mujer para entrar al mundo laboral, siempre y cuando sea de su completo agrado.

Cuando en alguna ocasión, la mujer es la persona encargada de contratar personal para algún trabajo determinado, podemos observar que esta no considera el aspecto físico del hombre, pues solo enfoca su atención a los conocimientos y aptitudes de dicho solicitante para decidir si es o no la persona indicada, ahora bien, a diferencia de la mujer, cuando el hombre va a seleccionar personal para trabajar, dirige su completa atención al aspecto y figura de la mujer, distinguiendo entre una y otra sus cualidades, olvidándose si posee o carece de los conocimientos, pues mientras le guste para trabajar con él, la contrata inmediatamente.

Sin embargo existen muchas mujeres que se aprovechan de su cuerpo y rostro bonito, para obtener algún empleo, pues es el medio impuesto por el hombre y las mujeres se han dado cuenta de ello, por tanto explotan su belleza y juventud adoptando el error masculino.

Por tanto, el requisito de "buena presentación física", es contrario al derecho del trabajo pues es totalmente injusto y discriminatorio, pues sabemos de antemano que "buena presentación", es, ser bonita, de voz agradable y sobre todo de un cuerpo atractivo, este requisito generalmente es exigido en los lugares de comercios o de atención al público, siendo obvia la finalidad de contratar a mujeres con dichas características, esta es, la de ser una "muñeca de aparador" es decir, un objeto de atracción sexual.

Sin embargo la mujer debe luchar por su reconocimiento y respecto para así poder lograr un equilibrio con su competidor natural siendo este el hombre.

1.7 LA PRUEBA DE NO EMBARAZO

Muchas veces la mujer al solicitar un empleo se ve limitada ya que se le pide el certificado médico de no embarazo y diremos al respecto que no existe disposición legal que establezca que ella para poder obtener un trabajo deba presentar forzosamente este requisito.

Pero consideramos en parte a los patrones ya que no pueden contratar a una mujer con un embarazo avanzado porque este representaría gasto como sería el de hospitalización, así como el pago de su salario íntegro en los periodos pre y postnatales y esto repercutiría en la economía de su empresa.

Consideramos que el patrón debería ser menos drástico al respecto ya que éste podría contratar mujeres con pocos meses de embarazo.

Porque exigir injustificadamente a las mujeres no estar embarazadas para darles trabajo es un acto discriminatorio y sexista que viola el principio de igualdad legal y social del hombre y de la mujer. El papel de la mujer en la procreación no puede ser causa de discriminación, sea con el pretexto de una productividad o con el de una supuesta protección.

2. DISCRIMINACIÓN DE HORARIO Y SUS LIMITANTES

A lo largo de este tema se ha dado un amplio conocimiento sobre la discriminación de la mujer en la contratación. Ahora nuestra vertiente de trabajo es la discriminación de horarios para la mujer.

La Ley Federal de trabajo en el artículo 58 dice que la jornada de trabajo es un tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

En el artículo 59 nos dice que el patrón y el trabajador fijaran la duración de la jornada del trabajo, sin que exceda de los máximos legales. Y podrán repartir las horas de trabajo como les sean más convenientes.

Nos dice que la duración máxima de la jornada será, ocho horas la diurna y siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

El artículo 63 menciona que durante la jornada continua de trabajo se le concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

El artículo 65 y 66 dice que la jornada de trabajo se podrá prolongar en caso de siniestros o riesgos en que pelagra la vida del trabajador o patrón, o se prolongará por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni tres veces en una semana.

Por consiguiente en el artículo 67 párrafo segundo menciona que las horas de trabajo extraordinario se pagarán con el cien por ciento más de salario que corresponde a las horas de la jornada.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

Es importante resaltar que lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo no se pone en práctica ya que existen y existirán patrones que abusan de la necesidad de los trabajadores.

Pero todo esto nos hace analizar mediante estadísticas que las mujeres amas de casa, en los días de la semana trabaja un promedio de 8.9 horas y los domingos seis horas.

Las mujeres empleadas tienen un promedio libre de solo 2.5 horas, los días laborales y de 6 horas los días libres.

Los hombres empleados poseen 3.5 de horas libres los días laborales y de 8.3 horas los días libres.

La cantidad extraordinariamente escasa de tiempo libre que dispone la mujer empleada y las limitaciones impuestas a las amas de casa son dos factores que condicionan en sumo grado la reducida participación de las mujeres en la vida cívica, profesional y educativa.

Siempre es de observarse que las mujeres mantienen una posición en el empleo asalariado, sea como obrera, empleada o como trabajadora independiente, ha sido generalmente inferior a la de los hombres primordialmente en el horario. A menudo al hombre se le ha concedido salarios más altos por el hecho que ellos suelen ser el sostén de la familia sin pensar que en la actualidad la mujer es también el sostén de la familia y que además tiene que dedicar mayor tiempo ya sea laborando o dentro del hogar.

Y uno de los casos que aún vemos con tristeza que la mujer costurera es la más alcanzada por la discriminación de horarios ya independientemente que trabaje en un taller o por su cuenta, la dedicación que desempeña para terminar con la prenda requerida hace que se le dedique mayor tiempo; el cual hace que sufra otros factores en su salud como la vista, dolores en la espalda y el principal factor de riesgo, es la pelusa que se desprende de las telas y hace que se aloje en los pulmones de las trabajadoras generado por el horario excesivo que hay que dedicarle.

3. LIMITACIONES EN EL SALARIO

Por salario se entiende la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

A trabajo igual, debe corresponder salario igual.

Son conceptos manifestados en la Ley Federal Trabajo, pero independientemente de lo que señala la Ley es bien sabido que tradicionalmente los salarios de las mujeres son inferiores a los de los hombres.

La discriminación en materia de remuneración se ha mantenido, en gran parte, porque suelen suponer que los salario y sueldos de las mujeres deben ser inferiores a los hombres aún en los

lugares donde no consideran a las mujeres principalmente como fuente de mano de obra barata limitante que prevalece.

La debilidad ante el sindicalismo entre las mujeres, con los efectos perjudiciales que ellos tienen en su poder de negociación, ha sido otra razón que ha permitido la discriminación contra ellas en los salarios y condiciones de trabajo.

Estas razones dadas son limitantes, las cuales se comprenden que muchas mujeres se hallen trabajando en los mismos empleos que los hombre, pero con salarios inferiores.

Ya que si se paga menos a las mujeres que a los hombre se tendrá que emplear a mujeres exclusivamente en tareas en que su rendimiento es superior o igual que los hombres, dicho rendimiento sea, en relación con los hombres, proporcionalmente mayor que las tareas de salario de las mujeres en relación con la de los hombres.

4. LIMITACIÓN DE OPORTUNIDADES

Normalmente el hombre sustentaba con su trabajo no sólo así mismo, sino también a su familia siendo ésta su esposa y sus hijos, la mujer tenía por regla general dedicarse al cuidado del marido, hijos y al aseo de la casa, pero poco a poco fue cambiando la situación y la mujer tuvo la necesidad de incorporarse al mundo laboral por diferentes razones, siendo éstas: la necesidad económica de una

mujer cuando su esposo la abandonaba y entonces se ve obligada a buscar un ingreso para cubrir sus alimentos y los de sus hijos, o sencillamente porque la mujer descubre su capacidad para poder desarrollar cualquier actividad laboral y así obtener un salario para mantenerse a sí misma y a sus hijos venciendo el reto de la transformación productiva del sexo femenino.

Tal vez este proceso en el cual la mujer culmina con su proyecto satisfactoriamente se escuche muy fácil, pero sus oportunidades en el ámbito laboral han sido muy escasas, ya que en algunos oficios y profesiones, se reservan casi de manera exclusiva para las mujeres y otros para los varones, se le considera apta a la mujer para unos cuantos puestos en la producción, principalmente en el magisterio, en el trabajo de las oficinas y de ventas.

A las mujeres se les considera menos aptas o del todo ineptas para desempeñar puestos de sectores de servicio, ventas o de producción, y algunas veces se les considera menos capaces incluso para tareas de secretaría.

Los prejuicios acerca de las aptitudes de las mujeres y los hombres para el desempeño de determinadas ocupaciones, son de las causas fundamentales de la segmentación del empleo según el sexo.

Los motivos por los cuales se juzgan a las mujeres que son menos aptas para ciertas ocupaciones son: que la mujer tiene menos fuerza muscular, es menos eficaz en las tareas de supervisión y es impropio emplearlas en el trabajo predominantemente masculino, en resumen, la mujer no tiene la fuerza física necesaria, por lo que no aumentarán las oportunidades de empleo femenino, porque muchas tareas exigen un vigor excepcional, pero entre tanto no es conveniente el diseño de su debilidad motivo para excluirlas de diversas ocupaciones.

Para demostrar mejor la situación en cuanto haya admisión al empleo se debe recordar que, si bien las mujeres se admiten libremente y se administra la formación profesional para ciertos empleos, por ejemplo en las oficinas, comercios y oficios relacionados con la confección de las prendas de vestir, están prácticamente excluidas de otros. Cabe señalar que la situación en la mayor parte de los países ha progresado considerablemente.

Todas las personas sin discriminación, deberían de gozar de igualdad de oportunidades y se trata en relación con las cuestiones siguientes; ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad en cada persona.

La mujer por su parte al identificarse como grupo oprimido, como clase autónoma, marca con ello una auto-identificación víctima. Algunas mayorías femeninas que se siguen sintiendo enclaustradas

en estos límites exigidos por los estereotipos, se han vuelto agresivas, incluso han perdido autoestima. Y se ha hecho necesario que se liberen mentalmente y ajusten su vida a sus demandas existenciales para hacerse más auténticas sin importar por ello su antagonismo, contra estereotipos tradicionales y obsoletos, que imponen consciente e inconscientemente obstáculos a su desarrollo mental, académico, político, sexual, cívico, etc.

Debemos revalorizar, los conceptos de liberación, y emancipación. Liberarse una persona consiste esencialmente en ser ella misma, dar de sí todo lo que pueda, actuar con la capacidad de libertad que normalmente se conceden a todas las personas.

5. ACOSO SEXUAL

Para lograr una correcta relación de trabajo, debe existir indudablemente un respeto, un trato digno y adecuado sin embargo en los centros de trabajo, los hombres- compañeros de trabajo no respetan a las trabajadoras, en todo momento las ridiculizan y humillan sin importarles quienes los rodean, el patrón también participa en las bromas y chistes en contra de la trabajadora, no se preocupa por aplicar algún correctivo, sino al contrario disfruta del momento, lo cuál es injusto pues una mujer va a trabajar con esa intención y no para servir como objeto de burlas y malos tratos.

De tal forma la mujer en el trabajo, es igual al hombre con la misma capacidad y calidad, no es ningún objeto de burla, merece de la misma manera, el respeto y un trato digno.

La mujer una vez aceptada en un empleo, ha vencido todos los obstáculos y requisitos impuestos, sin embargo, ahora se encuentra con nuevos problemas ya que sus ideas y actuaciones, son juzgadas por los compañeros de trabajo, todo el tiempo la observan y califican su conducta y al primer error cometido, no se detienen para evidenciarla, argumentando: "tenía que ser mujer", sin embargo después de su asecho, comienzan a pretenderla abordándola sexualmente, sin importarles si es soltera, casada, divorciada, concubina o viuda, su objetivo es obtenerla sexualmente para presumir en toda la fábrica, industria u oficina, de su gran hombría.

No hay ámbito alguno en la vida, en donde la mujer no sea perseguida sexualmente, el hombre todo el tiempo busca obtener provecho sexual de cualquier mujer y más aún cuando tiene el poder para obligarla, pues de esta manera la mujer deberá ceder forzosamente, porque se le ha educado para servir en todo y cuanto quiera al hombre.

En el ámbito laboral, la mujer constantemente es hostigada sexualmente por el patrón, pues éste ejerce presión con despedirla si no accede a su petición sexual, por tanto la trabajadora se siente usada y afectada en sus principios morales, pues aún contra su

voluntad realiza todos los actos sexuales solicitados por su patrón y cuando éste se aburre de ella, simplemente contrata una nueva empleada.

La conducta de hostigamiento o acoso sexual es un fenómeno actual y real que generalmente se encuentra en toda relación de trabajo, entre un hombre y una mujer ligados por una subordinación laboral.

"El hostigamiento o acoso sexual constituye una práctica que las mujeres sufren reiteradamente en sus relaciones laborales o las que mantienen en otros ámbitos. En la mayoría de los casos, lo ejerce el hombre cuando existe una relación de subordinación de la mujer, lo que se convierte de manera implícita o explícita en un término o condición que se le impone. Al igual que ocurre con otras formas de violencia, existe escasa evidencia empírica que permita medir la dimensión real de este problema. En los informes estadísticos oficiales se reportan unas cuantas denuncias de actos de hostigamiento sexual, la escasa cuantía de denuncias, la incierta garantía de éxito respecto a la posibilidad de que el agresor sea consignado y presentado ante una autoridad competente, así como la propia naturaleza del castigo casi siempre benigno que recibe el hostigador sexual"³².

³² Programa Nacional de la Mujer 1995-2000. Diario Oficial de la Federación 21 de agosto sección I de 1996.p.26.

El patrón y sus compañeros de trabajo no sólo se conforman con discriminar y repudiar, a la mujer en el trabajo, pues también quieren usarla sexualmente.

El Código Penal para el Distrito federal en materia de fuero común y para toda la República de fuero federal establece en el artículo 259 bis, lo siguiente:

Artículo 259 bis. "Al que asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero con la amenaza de causar a al víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en el campo laboral, docente, doméstico o cualquier otro, se le impondrá de uno a tres años de prisión.

Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le destituirá de su en cargo.

El delito previsto por este artículo sólo será perseguido por querrela del ofendido o de legítimo representante".

Solamente será punible el hostigamiento sexual cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida, es decir, al tipificar el hostigamiento sexual como delito protege a las personas, no sólo a la mujer, sino incluso a los hombres, de dicha conducta logrando de esta manera ejercer acción penal en contra de su hostigador.

Ahora bien, el acoso sexual es una conducta diferente al hostigamiento sexual, pues acosar significa perseguir con empeño a alguien, sin embargo no deja de ser un acto molesto para cualquiera, pero en el acoso sexual no existe jerarquía, no hay subordinación, es decir, el acosador no tiene el poder, autoridad o dominio para el acosado, por lo tanto es más fácil eludirse de dicha conducta.

Sin embargo, sea hostigamiento o acoso sexual, no deja de ser una conducta molesta y más aún si continuamente es ejecutada.

Cierto es que todo ser humano es libre de elegir a quien desee para mantener una relación amorosa o sexual, por tanto nadie está obligado y menos la mujer (aún cuando se le considera un objeto sexual para el hombre) a satisfacer sexualmente en forma forzada a su patrón o incluso a sus compañeros de trabajo, sólo porque tengan una jerarquía laboral.

6. DESPIDOS INJUSTIFICADOS MÁS COMUNES HACIA LA MUJER

La Ley Federal del Trabajo es muy clara al hacer mención en su artículo 51 en el que indica las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador las cuales se enumeran en nueve fracciones que son aplicables tanto a la mujer como al hombre.

Pero también debería de agregarse en estas fracciones una más que sería la **Fracción X.**- Cuando un patrón incurra, durante el servicio o fuera del mismo en proposiciones de índole sexual, valiéndose de la posición jerárquica que tienen en relación al trabajador.

Ya que el despido injustificado para la mujer en el trabajo es muy común, la trabajadora es despedida injustificadamente por eludirle a las peticiones sexuales de su patrón, el cuál cree tener la facultad de disponer a cualquier hora de la sexualidad de su trabajadora.

El despido injustificado del patrón es una conducta contraria al derecho, de tal manera no podemos entender que un hombre utilice su poder jerárquico para obtener sexo, logrando demostrar únicamente su incapacidad viril para atraer y conquistar una mujer pues su único medio posible es presionar, forzar y obligar.

Las mujeres con un mejor nivel educativo y económico no dan cabida ni permiten este tipo de supuestos, por tanto optan por renunciar a los empleos.

Sin embargo, al no existir en la Ley ningún tipo de sanciones para el despido injustificado por hostigamiento sexual los patrones vuelven una y otra vez a cometer sus atrocidades con una y otra empleada, sanción en la cual el patrón estaría obligado a otorgar al trabajador hostigado una indemnización por concepto de reparación de daños morales, independientemente de las acciones señaladas por la Ley.

Sabemos de las acciones a las que tiene derecho un trabajador al ser despedido injustificadamente, las cuales consisten en el cumplimiento del contrato o bien en la indemnización, sin embargo, cuando el patrón despide a una trabajadora por no haber aceptado su petición sexual, no sólo afecta el orden jurídico del derecho del trabajo, pues también daña el aspecto moral de la trabajadora, el cuál debe, forzosamente de ser reparado y por tanto en la Ley debe figurar la reparación de daños morales en el ámbito laboral.

CONCLUSIONES.

- PRIMERA** La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo Cuarto, establece la plena igualdad jurídica del hombre y la mujer; pese a la realidad cotidiana, la desigualdad entre los hombres y las mujeres es un problema vigente en nuestro país.
- SEGUNDA** La única diferencia entre el hombre y la mujer es biológica, es decir los órganos reproductivos entre ambos son diferentes, sin embargo se complementan sexualmente, por tanto, al no existir discrepancia alguna, la mujer tiene derecho a participar en los ámbitos económicos, sociales, políticos y desde luego en cualquier ámbito laboral, en donde la mujer con toda firmeza podrá ejercer sus facultades físicas y mentales con gran éxito.
- TERCERA** La distribución de los trabajos remunerados debe hacerse de acuerdo a la capacidad y conocimientos, ofreciendo oportunidad a ambos sexos.
- CUARTA** La sociedad debe esforzarse por garantizar el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la mujer y facilitar su acceso a las oportunidades de empleo y participación económica, eliminando todo tipo de

discriminaciones, humillaciones y faltas de respeto, brindando un trato igualitario para la contratación y promoción de empleos.

QUINTA Para lograr la igualdad y el respeto hacia la mujer es necesario impulsar un amplio proceso de educación, es decir, fortalecer los instrumentos, mecanismos o sistemas de aprendizaje en los centros académicos o bien en los núcleos familiares, a través de la educación de los padres hacia los hijos, transformando el concepto actual del sexo femenino, para garantizar a futuro los objetivos planteados.

SEXTA Los empresarios deberían contratar a su personal en relación a su aptitud y no a su edad, porque en muchas ocasiones mujeres mayores de 35 años no son admitidas en centros de trabajo, aún cuando tengan la experiencia necesaria para desempeñar la labor que es requerida.

SÉPTIMA El estado civil no debe ser pretexto para que a una mujer se le prive de un empleo, ya que algunos patrones se niegan rotundamente a proporcionar trabajo a éstas argumentando que el estar casadas les impide realizar su labor con éxito. Postura con la que no estamos de acuerdo pues existen mujeres con gran capacidad

laboral que combinan sus dos jornadas la remunerada y la de su hogar con eficacia.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ALVEAR ACEVEDO, Carlos. Introducción a la Historia del Arte. Tercera Edición. Jus México. 1987.
- 2.- ALVAREZ, Alfredo. La Mujer Joven en México. Tercera Edición. El Caballito. México. 1985.
- 3.- AGUILAR Mendoza, Jorge. Breves Comentarios Sobre el Trabajo de las Mujeres y los Menores. Muñoz. México. 1970.
- 4.- ARREDONDO, Muñoz, Ledo Benjamín. Historia Universal Contemporánea y Moderna. Porrúa. México. 1976.
- 5.- ALEGRIA, Juana Armada. Emancipación Femenina en el Subdesarrollo. Diana. México. 1982.
- 6.- BARAJAS, Santiago. Introducción al Derecho del Trabajo. UNAM. México. 1981.
- 7.- BEBEL, August. La Mujer. En El Pasado, En EL Presente, En El Porvenir. Fontamar. España. 1984.
- 8.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.

9.- BARBIERI, Teresita. Movimiento Feminista. Grandes Tendencias Políticas Contemporáneas. Coordinación de Humanidades. UNAM. México. 1985.

10.- BIALOSTOSKI DE CHAZAN, Sara y Beatriz de Bugeda. Condición Jurídica de la Mujer en México. UNAM, México. 1975.

11.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima Edición. Trillas. México. 1992.

12.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I. Octava Edición. Porrúa. México. 1991.

13.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo II. Octava Edición. Porrúa. México. 1991.

14.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Décima Segunda Edición. Porrúa. México. 1990.

15.- DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Quinta Edición. Porrúa. México. 1994.

16.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México. 1989.

- 17.- GUAL, Carlos y otros. Mujeres que Hablan. Instituto Mexicano de Estudios Sociales. México. 1971.
- 18.- HANNELORE SCHUTZ, Ursula. La Mujer Domada. Grijalbo. España. 1973.
- 19.- J. RUPRECHT, Alfredo. Contrato de Trabajo. Omeba. Argentina. 1969.
- 20.- L. ESPOTA, Alma. Igualdad Jurídica y Social de Dos Sexos. Porrúa. México. 1967.
- 21.- MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Derecho Precolonial. Quinta Edición. Porrúa. México. 1983.
- 22.- NARANJO, Carmen. La mujer y el desarrollo. Diana. México. 1981.
- 23.- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Pac. México. 1985.
- 24.- RAMOS, Eusebio. Noiones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pac. México. 1986.
- 25.- SULLEROT, Evelyne. Historia y Sociología del Trabajo Femenino. España. 1970.

26.- SÁNCHEZ LEON, Gregorio. Derecho Mexicano de la Seguridad Social. Cárdenas. México. 1987.

27.- TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho de la Seguridad Social. Segunda Edición. Pac. México. 1990.

28.- TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México. 1981.

29.- WLANDIS HOFFMAN, Lois F. Ivan. La Madre que Trabaja. Marymar. Argentina. 1976.

LEGISLACIONES

1.- Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima Vigésima Sexta Edición. Porrúa. México. 2000.

2.- Ley Federal del Trabajo de 1931. Quincuagésima Cuarta Edición. Porrúa. México. 1967.

3.- Ley Federal del Trabajo de 1970. Segunda Edición. Porrúa México. 1990.

4.- Ley Federal del Trabajo. Décima tercera Edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 2000.

- 5.- Ley del Seguro Social. Revisada por Miguel Borrell Navarro. Tercera Edición, Mc Graw-Hill. México. 1999.
- 6.- Código Civil para el Distrito Federal. Sista. México.1998.
- 7.- Código Penal para el Distrito Federal.Sista. México. 1999.
- 8.- Programa Nacional de la Mujer 1995-2000. Diario Oficial de la Federación 21 de agosto sección I de 1996.

OTRAS FUENTES

HEMEROGRAFIAS

- 1.- Diario de los Debates del Congreso Constituyente. 1917-16. Tomo I. No. 70.
- 2.- Diario Oficial de la Federación, del 31 de diciembre de 1974.

DICCIONARIOS

- 1.- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Sexta Edición. Ormeba. Argentina. 1968.

- 2.- DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décimo Segunda Edición. Porrúa. México. 1984.
- 3.-Diccionario Jurídico Mexicano A-CH. Quinta Edición. Porrúa. México. 1992.
- 4.-Diccionario Jurídico Mexicano P-Z. Quinta Edición. Porrúa. México. 1992.
- 5.-Gran Diccionario Enciclopédico Visual. Programa Educativo Visual. Colombia. 1994.

