



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES ARAGÓN**

**EL CERTIFICADO DE INGRAVIDEZ COMO UNA FORMA DE
DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN MATERIA LABORAL**

TESIS

QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

MARGARITA FUENTES DURAN

Asesora:

Lic. Martha Rodríguez Ortiz

SAN JUAN DE ARAGÓN, ESTADO DE MÉXICO, 2002

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

PAGINACION DISCONTINUA

AGRADECIMIENTOS:

Agradezco a Dios por permitirme vivir y darme la oportunidad de llegar a este día donde veo cumplido una de mis metas en compañía de las personas que quiero.

A mis padres por darme el don de la vida...

Te agradezco a ti, mamá, por tu infinito amor, por el cariño que siempre me has dado, por tus esfuerzos y tu ejemplo de lucha constante, pero lo más importante: por creer siempre en mí.

Te agradezco papá, por todo cuanto me has dado y por fin entiendo todas tus recomendaciones y regaños, y todos tus consejos que en un tiempo me parecían tan vanos, tan absurdos e irreales. Hoy entiendo papá, la razón de tus advertencias, reprimendas y lecciones.

La vida me ha enseñado que gracias a ustedes y gracias a su amor es que he crecido y triunfado.

A mis suegros por el apoyo que me han brindado, y abrirme las puertas de su hogar.

Porque me han mostrado con su ejemplo y palabra la virtud de la bondad, me han enseñado que dar es desprenderse de lo material y lo inmaterial, y me han brindado su amistad, su apoyo y su tiempo.

TESIS CO
FALLA DE ORIGEN

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por otorgarme el honor de ser universitaria.

A la UENEP Aragón, y a todos y cada uno de mis profesores por ser parte fundamental de mi formación.

A la Lic. Martha Rodríguez Ortiz, mi asesora, por su dirección y su apoyo, por su calidad humana y principalmente por su amistad, que me enseño que una sonrisa enriquece a quien la recibe, y no empobrece a quien la da.

Finalmente a todas las personas, amigos y familiares, que hicieron posible la realización de este sueño...

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DEDICATORIAS:

Dedico mi trabajo a las dos personas que ahora representan mi futuro:

A mi hijo:

A ti Julito que apenas comienzas a vivir y que eres lo mas valioso que Dios me ha dado, que con tu sonrisa y tu tierna voz borras todo mal momento que en mi día pude haber tenido, a ti que con tu inocencia me sorprendes cada día y me enseñas lo maravilloso de la vida y de tenerte a mi lado.

Te dedico este esfuerzo y agradezco infinitamente a Dios haberme dado la gracia de ser tu Madre.

A mi Esposo:

A ti Julio, que has sido parte de mi vida durante muchos años y has sabido llenar mis días de alegría por ser mi compañero, mi amigo, por compartir mis alegrías y mis desvelos.

Te agradezco porque todo cuánto tienes lo compartes conmigo, y por ello me doy cuenta que necesito ser mejor cada día para que te sientas orgulloso de mi, como lo estoy yo de ti.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ÍNDICE

EL CERTIFICADO DE INGRAVIDEZ COMO UNA FORMA DE DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN MATERIA LABORAL.

Pág.

INTRODUCCIÓN.....I

CAPÍTULO I: CONCEPTOS Y GENERALIDADES

1.1 Trabajo.....	1
1.2 Derecho al trabajo.....	6
1.3 Libertad del trabajo.....	7
1.4 Concepto de derecho del trabajo.....	10
1.5 Patrón.....	15
1.6 Trabajador.....	17
1.7 Relación laboral.....	18
1.8 Mujer.....	23
1.9 Mujer trabajadora.....	25
1.10 Gravidez.....	26

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

	Pág.
1.11 Certificado médico.....	29
1.12 Certificado de no gravidez.....	31

**CAPÍTULO II:
LA REALIDAD HISTÓRICA DE LA MUJER**

2.1 Época antigua.....	34
2.2 La edad media.....	35
2.3 La edad contemporánea. El industrialismo.....	37
2.3.1 Constitución de 1917.....	42
2.3.2 El código civil de 1928.....	45
2.3.3 La ley federal del trabajo de 1931.....	46
2.3.4 La ley federal del trabajo de 1970.....	49
2.3.5 Reformas constitucionales de 1974.....	51
2.3.6 Reformas a la Ley Federal del trabajo de 1970.....	56
2.4 Actualidad.....	59

**CAPÍTULO III:
PERSPECTIVA INTERNACIONAL. LA OIT**

3.1 La acción de la Organización Internacional del Trabajo.....	64
3.2 Objetivos de las normas internacionales de trabajo.....	70
3.3 Protección a la mujer en convenios y recomendaciones de la OIT.....	73
3.3.1 Los derechos humanos de la mujer.....	77

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

	Pág.
3.3.2 Convención sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer.....	79
3.4 De la protección a la igualdad.....	88

**CAPÍTULO IV:
PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LA MUJER TRABAJADORA**

4.1 Importancia de la participación laboral de la mujer en México.....	96
4.2 Igualdad jurídica del hombre y la mujer.....	101
4.2.1 Según la OIT.....	103
4.2.2 Preceptos constitucionales.....	104
4.2.3 En la Ley Federal del Trabajo.....	110
4.2.4 El Código Civil para el Distrito Federal.....	112
4.3 Regulación jurídica del trabajo femenino en la Ley Federal del Trabajo.....	113
4.4 Desventajas laborales de la mujer en México.....	120
4.4.1 Disparidad de salarios para trabajos iguales.....	122
4.4.2 Despido por causa de embarazo.....	123
4.4.3 Exigencia del certificado de no gravidez.....	128
4.5 Propuesta.....	132
CONCLUSIONES.....	139
BIBLIOGRAFÍA.....	149

INTRODUCCIÓN:

Es un hecho que las mujeres somos y representamos un porcentaje considerable de la población del país y políticamente hoy encadenamos una gran fuerza que se proyecta en la vida civil de México. Hemos contribuido con nuestra participación, al desarrollo económico, social y político de la nación.

Ahora bien, a la mujer como parte integrante de la sociedad y como factor principal en el hogar y en la familia, le afectan todos los asuntos en que intervienen los hombres, por ser de ellos la madre, la esposa, la hija o la hermana, y como tales, está profundamente interesada en la solución de los problemas sociales. Paulatinamente ha desaparecido la infamante idea que existió en épocas antiguas, de que la mujer era solo una cosa mas, con una subordinación deprimente al hombre quien la trataba con el mayor despotismo y sin conceder derecho alguno; afortunadamente, en la vida moderna la mayoría de los países considera a la mujer como un factor intelectual y moral determinante y de indiscutible mérito.

No obstante los avances obtenidos, debemos ir de acuerdo con la época en que vivimos, esto es, estamos obligadas a seguir aspirando a situaciones superiores integradas con el hombre. No creemos en la llamada liberación femenina, consideramos un mejor término el de integración femenina a todos y cada uno de los aspectos de la vida; ya que las mujeres no somos competidoras desleales del hombre, solo deseamos colaborar en un mundo igualitario a la construcción de nuestra patria, es decir, tomar el lugar que nos corresponde y desarrollarlo dignamente.

No es tan importante que una sola mujer ascienda, sino mas bien que cientos, miles de mujeres participen; debemos ir tanto varones como mujeres en busca de un destino común promisorio para nuestra familia, y por ende de nuestra nación.

Lejos de lo que pudiera pensarse, no pretendemos hacer un estudio sobre feminismo, sino mas bien hacer resaltar por principio, la evidente situación de desigualdad en que ha vivido la mujer a través de la historia, consistente en una marcada discriminación acompañada de humillaciones de las que esta ha sido blanco por el hecho de ser considerada como un ser inferior, falto de capacidad para conducirse a si misma y de la inteligencia y aptitud suficientes para desarrollarse a la par del varón en el campo de trabajo.

Estas circunstancias quizás se encuentran propiciadas por el hecho biológico de que a ésta le corresponde la importante y extenuante tarea de la maternidad, sumado a ello, tenemos la carga que por tradición cultural se le ha impuesto, nos referimos al hecho de ser esta la responsable directa del destino de una familia por cuanto se refiere a su formación y estabilidad moral. >

Esta situación la ha llevado a enfrentar una serie de complejas situaciones, como son resolver sobre su vida familiar y/o profesional, esto es, se enfrenta a una disyuntiva difícil de sortear al tener por un lado la responsabilidad del cuidado de un hogar, de hijos y de esposo, y por el otro el deseo o la imperante necesidad de participar en el campo laboral activamente. Esta decisión es sin duda difícil, y cualquiera que esta sea, necesariamente trae repercusiones, ocasionando un permanente estado de insatisfacción al sentir, gracias al reproche constante de la sociedad que no cumple al cien por ciento con su labor encomendada.

Al paso del tiempo, se han realizado infinidad de intentos para proteger el estado gestacional y el trabajo de la mujer, sin embargo esta protección lejos de cumplir en fin pará el que ha sido creada, ha llevado a una evidente y marcada desprotección ya que estas medidas que de buena fe quieren ayudar y brindar apoyo a la mujer trabajadora, se han utilizado para discriminarla y relegarla del

campo de trabajo, aduciendo que para "proteger" a la mujer, a su labor reproductiva y al producto de la misma, no se le otorga el trabajo solicitado, se le despiden una vez dado a luz, o en algunos casos, ni siquiera es tomada en consideración la solicitud que hace del mismo.

La realidad es que la situación económica por la que atraviesa nuestro país ha llevado a que se haga necesaria la participación activa de la mujer como colaboradora a la economía familiar al lado del varón. Esto evidentemente cuando hablamos de una estructura familiar así integrada, pero esto cambia en gran medida cuando por distintas razones de carácter social es esta quien tiene que afrontar sola todas las vicisitudes que implica el hacerse cargo de una familia.

Todo esto lleva a hacer un análisis de la situación que impera en este momento en relación con la mujer en el ámbito social y laboral, así como de la participación y desarrollo que han tenido los organismos internacionales al respecto. Es así como buscamos proponer alternativas viables para brindar un efectivo apoyo a la mujer trabajadora y fomentar su incorporación plena a fin de lograr que el hecho de ser madre no le impida su realización y su participación en la economía familiar, así como en el desarrollo social, político y económico de nuestro país y de sus instituciones.

CAPÍTULO I

CONCEPTOS Y GENERALIDADES

Para iniciar el análisis jurídico de la situación en que se desenvuelve la mujer trabajadora en nuestros días, se hace necesario puntualizar algunos conceptos que se manejarán en los capítulos subsecuentes; y de igual forma, cabe hacer notar los puntos más trascendentales de las figuras que conforman el entorno de nuestro tema en estudio.

1.1 Trabajo:

Al mencionar la palabra trabajo nos encontramos que cualquier persona tiene una idea básica de lo que significa, hablamos de una actividad provechosa cuyo esfuerzo va dirigido a la consecución de un fin, a la búsqueda de la riqueza.

El trabajo, cualquiera que este sea requiere necesariamente de un esfuerzo de quien lo realiza y sirve como un medio a través del cuál se obtienen satisfactores, esto es lo que distingue al hombre de los animales; el discernimiento y la capacidad de encaminar determinadas actividades para la consecución de sus fines.

La vida misma del ser humano va ligada al trabajo desde épocas muy antiguas, sin embargo a lo largo de la historia se le ha dado a este distintas connotaciones. Si tomamos como base el origen del hombre, el trabajo aparece como un castigo a la comisión de un pecado tal y como se desprende del génesis, donde Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento con grandes fatigas y a comer el pan mediante el sudor de su frente.

En la época antigua, el trabajo era considerado como una actividad impropia para los hombres libres, por ello existían los esclavos, que se les consideraba objetos o cosas, destinados para la realización de los trabajos necesarios para sus amos. Grandes filósofos justificaban el esclavismo, tal es el caso de Aristóteles que concebía al trabajo como una actividad propia de los esclavos, ya que los hombres libres, solo debían dedicarse a cuestiones filosóficas y políticas.

Ya en la Edad media, el trabajo vinculaba al hombre con la tierra durante toda su vida y pasaba de generación a generación; hasta llegarse a postular en Francia el 12 de Marzo de 1776 con el edicto de Turgot, la libertad del trabajo como un derecho natural del hombre, y tiempo después las declaraciones francesa de 1789 y mexicana de Apatzingan en 1814 elevan este ideal a la categoría de derecho universal del individuo. Al llegar a la época industrial, se llegó a considerar al trabajo como una mercancía; contrario a esto, el tratado de Versalles que pone fin a la segunda guerra mundial en 1919 afirma que el principio mas importante que rige en el Derecho Internacional del trabajo, es precisamente que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía o como un artículo de comercio¹.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 8º, párrafo segundo conceptúa al trabajo como " Toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Este mismo ordenamiento en su artículo 3º reafirma el citado principio internacional al mencionar que "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien

¹ Cfr. DE BUEN, Nestor, Derecho del trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 2000, Pág.21.

lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia", encerrando así el Ideal de todo ser humano, tener acceso a una actividad tal que le permita la realización de sus metas y la satisfacción de sus necesidades. Esto significa que el trabajo deberá prestarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, que se traducirá en el hecho de contar con lo necesario para cubrir sus necesidades y además tener la posibilidad de acercarse a la cultura, a la recreación, y educar a sus hijos de tal manera que se contribuya así al sano desarrollo físico, intelectual y moral de todos aquellos quienes dependen de él así como de sí mismo.

El artículo citado, sigue diciendo en su segundo párrafo: " No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social ", declaración que busca la igualdad de oportunidades eliminando puntos de discriminación.

Al hacer un análisis de este precepto podemos resaltar la frase *el trabajo es un derecho y un deber sociales*. Y al analizarla tomemos en cuenta que el hombre es un ser gregario, que por tanto vive y se desarrolla dentro de una sociedad regida por un conjunto de normas jurídicas que le otorgan derechos y a la vez obligaciones. Así entonces, la sociedad como grupo de individuos tiene

como finalidad la búsqueda de la satisfacción y del bienestar de sus miembros, pero exige de estos un trabajo útil y honesto. Esto convierte al trabajo en un deber, y a su vez, deviene el derecho del individuo a exigir de la sociedad misma las condiciones idóneas que le den la oportunidad de trabajar dignamente para el sostenimiento de ella misma y de su familia y así cumplir con el postulado consignado en el artículo 123 Constitucional en su párrafo primero por lo que se refiere al trabajo digno y socialmente útil, que a la letra dice: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley."

Ahora bien, el artículo 3º, señala que el trabajo no es un artículo de comercio, esto es, exige respeto para las libertades y la dignidad de quien lo presta. De acuerdo a lo que señala el diccionario del instituto de investigaciones jurídicas la dignidad humana debe entenderse como " El conjunto de atributos que le corresponden al hombre por el solo hecho de serlo: uno de esos atributos consiste en ser esencialmente idéntico a los demás hombres; de esta suerte el trabajador tienen el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que el patrón reclama para si."²

² INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario jurídico mexicano, Tomo IV P – Z, México D.F., Edit. Porrúa, 2001, Pág. 3113.

Por su parte el artículo 4° de la misma Ley federal del Trabajo dispone que "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que se le acomode siendo lícitos". Manifestación que reproduce el texto constitucional en su artículo 5° párrafo primero. Ambos conciben al ser humano como libre, para elegir una labor, y tiene además el derecho de no sufrir menoscabo alguno ya sea durante la prestación de este o fuera de él por su condición particular.

De la Cueva, refiriéndose al artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo segundo manifiesta: "La naturaleza y los fines del estatuto laboral no permiten distinción alguna en el trabajo; si se hiciera, no solamente se violaría el espíritu de la declaración, sino que se quebrantaría la unidad del estatuto y se rompería el principio de igualdad"³.

1.2 Derecho al trabajo:

El derecho al trabajo es un derecho natural reconocido y garantizado por el orden jurídico. Todas nuestras Constituciones a partir de 1824 consignan en las garantías individuales este derecho. En Septiembre de 1978, el Ejecutivo Federal propuso la modificación del primer párrafo del artículo 123 para

³ CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo I, Decimoquinta edición, Ed. Porrúa, México, 1998, Pág. 162.

reconocer que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; y que para tal efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley; esto en atención a que la nación exigía la certidumbre de esta nueva garantía consciente no obstante de que constituiría un deber constitucional⁴.

1.3 Libertad del trabajo:

La palabra libertad tienen muchas acepciones, se habla en sentido muy amplio de la ausencia de trabas para el movimiento de un ser; con una significación menos amplia, se usa el término libertad para indicar la condición del hombre o pueblo que no está sujeto a una potestad exterior.

" En el sentido jurídico la libertad es la posibilidad de actuar conforme a la ley. El ámbito de la libertad jurídica comprende obrar para cumplir las obligaciones, no hacer lo prohibido y hacer o no hacer lo que no está prohibido ni permitido. Entendida así, la libertad jurídica implica la posibilidad de resistencia frente a la ley injusta."⁵

⁴ Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del trabajo*, s. ed., Ed. Harla, México, 1985, Pág. 18.

⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, *Diccionario jurídico mexicano*, Tomo III I - O, México D.F., Edit. Porrúa, 2001, Pág. 1987.

Más específicamente, en el Derecho constitucional se habla de algunas "libertades" fundamentales, como la libertad de imprenta, la libertad de tránsito, la libertad de trabajo, entre otras. Aquí la palabra libertad denota un derecho subjetivo, es decir, el derecho que tienen las personas a difundir sus ideas, a transitar libremente por el país, a dedicarse al trabajo que le sea más conveniente, etc.

Estos derechos, reconocidos por el Estado a través de sus ordenamientos jurídicos deben ser respetados, ya que en razón de este respeto se podrá decir que los hombres son libres, dado que los derechos del ser humano son una expresión de la ley natural.

La libertad del trabajo entonces, es una garantía constitucional que se reconoce a favor de los individuos o habitantes del país. El artículo 5° de la Constitución nos dice que "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos." Y añade que : " El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad." Concluye este mismo artículo diciendo que "Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial."

"Esta declaración del artículo 5° Constitucional, tiene como antecedente una declaración muy similar contenida en la Constitución de 1857, y que a su vez representa una superación de los planteamientos revolucionarios de los elementos constitucionales de Ignacio Rayón, cuyo punto 30 abolla los exámenes de artesanos, así como las ideas de abolir la esclavitud y de dar un trato igualitario a todos los hombres en materia laboral."⁶

La garantía de libertad consagrada en el artículo 5° Constitucional es una de las que mas contribuyen a la realización humana, Burgoa la define como " La facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que mas le convenga para conseguir sus fines vitales, es un requisito sin el cuál no se concibe el bienestar de las personas, ya que a si a alguien se le impone alguna actividad que no le es satisfactoria, y no es la que ha elegido, nos encontraremos ante una frustración tal, que se traducirá en el mal desempeño de esta y la Incomodidad de quien la realiza."⁷

Las limitaciones a la libertad del trabajo previstas en nuestra propia carta magna pueden ser de tres tipos: primero, se prohíben aquellas actividades que sean intrínsecamente ilícitas; segundo, la autoridad judicial podrá prohibir aquellas otras que redunden en perjuicio de derechos legítimos de terceros; y

⁶ Ibidem, Pág. 2014.

⁷ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, *Las Garantías Individuales*, Editorial Porrúa, México. 1990, Pág. 311.

tercero, la autoridad gubernativa podrá decretar otras limitaciones con fundamento en la defensa de la sociedad, como dice el texto constitucional.

De la disposición contenida en la primera parte del artículo 5° Constitucional en relación con el artículo 1° de esta Ley fundamental, se infiere que la libertad del trabajo se hace extensiva a todo gobernado, a todo habitante de la República independientemente de su condición particular (sexo, raza, edad, religión, etc.)

La garantía específica de libertad de que tratamos tiene, pues, las limitaciones constitucionales a las que hicimos breve referencia. Estas restricciones y prohibiciones en su caso, se consignan por la Ley suprema ya sea de forma declarativa, o regulativa; es decir, remitiendo a la legislación secundaria federal o local la especificación o pormenorización de las mismas, la cuál tiene que apegarse al texto constitucional.

1.4 Concepto de derecho del trabajo:

Para algunos, el Derecho del trabajo es un derecho natural, reconocido y garantizado por el orden jurídico. Para otros, es consecuencia del origen de la sociedad y de las formas más sutiles de explotación. Hay quienes opinan que es

un castigo, medio noble de sustento, desarrollo de la vida, incremento de la plusvalía, etc.

En el diccionario jurídico, se define al derecho del trabajo como "El conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual."⁸

Para Néstor de Buen, "Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social."⁹

Como vemos, ambos conceptos se refieren a que el Derecho laboral es un conjunto de normas que se encargan de buscar el equilibrio en las relaciones obrero patronales, con el fin de lograr la justicia social. Este objetivo se lograra solo al llevar las declaraciones legales que existen en materia de trabajo a la práctica mediante un funcionamiento adecuado de las instancias procesales correspondientes, así como a través del respeto a las instituciones y principios que sirven de base al Derecho del Trabajo.

⁸ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario jurídico mexicano, Tomo II D - H, México D.F., Edil. Porrúa, 2001, Pág. 982.

⁹ DE BUEN, Néstor, Ob. Cit. Pág. 138.

Néstor De Buen señala " Quien contempla la relación jurídica de trabajo con el espíritu del jurista tradicional podría incurrir en el error de ver solo una relación de obligación a virtud de la cuál el trabajador, mediante una remuneración convenida se obliga a prestar un servicio personal subordinado, la lectura del primer párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo podría llevar a esa conclusión. De ella derivaría la idea de que la función del Derecho laboral es, principalmente, la de construir una norma reguladora de esa relación y que el trabajo sería, en rigor, el contenido de la obligación de quien debe prestar el servicio... Se trata entonces de una disciplina que va mas allá de la sola prestación del trabajo. Le interesa el hombre, como merecedor de la protección; atiende a la especial condición de la mujer y prohíbe que los menores participen en el campo de trabajo para proteger su salud y su derecho a la instrucción."¹⁰

Cabe mencionar que el maestro De Buen al referirse a los menores, excluye a los menores trabajadores, cuya actividad se encuentra regulada por la propia Ley Federal del Trabajo. Ahora bien, El derecho del Trabajo va mas allá procurando la seguridad social y estableciendo normas que permitirán a los trabajadores el acceso a una vivienda digna.

¹⁰ Ibidem, Pág. 138.

Rafael de Pina define al Derecho del Trabajo como " El conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero – patronales y a resolver los conflictos que surjan en ocasión de ellas."¹¹

El Derecho mexicano del trabajo, como lo denomina De la Cueva, tiene su fundamento en el artículo 123 constitucional y se encuentra principalmente desarrollado en la Ley federal del Trabajo.

Sobre el particular Mario de la Cueva manifiesta que "El Derecho Mexicano del Trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que solo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: *mis derechos como ser humano*. Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su mas bella cristalización histórica. Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad, perdidas en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, ni se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal: *el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cuál no son posibles los viejos derechos del hombre*."¹²

¹¹ DE PINA, Rafael, Diccionario Jurídico de Derecho, México, 26 edición, Ed. Porrúa, México 1998.

¹² CUEVA, Mario de la, Ob. Cit. Pág. 38.

En cuanto al contenido del derecho del trabajo, abarca distintos aspectos como son:

- a) El derecho individual del trabajo, que a su vez incluye la relación laboral, las condiciones generales de trabajo y los regímenes especiales de trabajo.
- b) Lo referente a la previsión social, que contiene las normas de protección al trabajo de los menores y las mujeres, el aspecto habitacional, seguridad, higiene, capacitación, así como también los riesgos de trabajo.
- c) El aspecto sindical donde encontramos la organización profesional, el contrato colectivo de trabajo y el derecho a huelga.
- d) La administración laboral que se refiere a la naturaleza, organización y funciones de las autoridades de trabajo.
- e) El derecho procesal del trabajo.

Respecto a la naturaleza del derecho del trabajo, podemos decir que este no solo está constituido por ser el régimen regulador que a través de normas e instituciones reglamenta el intercambio de las relaciones patrimoniales entre patrones y trabajadores, consistentes en un hacer y en un dar respectivamente, sino también tiene tintes del derecho social, por cuanto a su pretensión de realizar el bien común y la dignificación de los trabajadores.

El derecho del Trabajo tiene como finalidad la nivelación de las relaciones obrero – patronales, es decir, nivelar la condición de los trabajadores para garantizarles una vida humanitaria y decorosa. También el Derecho del Trabajo busca evitar cualquier forma de discriminación o humillación a la clase trabajadora por los patrones, esto a través de sus normas, motivaciones, medios e instancias procesales que tienden a una actitud proteccionista de los trabajadores, sin abusar claro esta y dejar desprotegido al patrón.

1.5 Patrón:

" La palabra patrón deriva del latín *pater onus*, que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a los integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos, etc. La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios."¹³

La figura patrón, la encontramos en la propia legislación laboral, misma que en su artículo 10° señala: "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

¹³ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Ob. Cit., Pág. 185.

Frente a la figura del trabajador, el patrón representa uno de los sujetos de la relación laboral, donde encontramos inmersa la forma de la subordinación como parte vinculante entre ambas personas. Cabe señalar que el referido concepto legal no hace mención de tal calidad de subordinación y no refiere el pago de una remuneración por tal prestación de un trabajo. Situación que consideramos es un error ya que ambos conceptos son de gran importancia, porque representan aspectos específicos que se encuentran presentes en una relación laboral.

Siguiendo esta postura Néstor de Buen nos maneja que " En el estado actual de nuestra legislación solo se regula el trabajo subordinado, o sea, el que se presta por una persona a favor de otra, mediante el pago de un salario. Cabe decir que si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el derecho laboral."¹⁴

Sin embargo, el diccionario jurídico del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, señala: " La definición de la Ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude al compromiso de retribuir el trabajo. En efecto resulta evidente a nuestro juicio, que al suprimirse la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la

¹⁴ DE BUEN, Néstor, Ob. Cit., Pág. 20.

limitante de la subordinación, pretendió fortalecerse el carácter expansivo del derecho del trabajo. Por otra parte, el señalamiento de la contraprestación que se haga indispensable para definir el carácter del patrón toda vez que la obligación del pago del salario esta sobreentendida; es insalvable y por disposición de ley irrenunciable."¹⁵

1.6 Trabajador:

De acuerdo a lo que señala el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, "trabajador es la persona física que presta a otra un trabajo personal subordinado." A efecto de precisar el concepto, el párrafo segundo del mismo artículo señala que se entiende por trabajo " toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio."

Con este término gramatical, se denomina a aquellos que viven de su esfuerzo ya sea material o intelectual. Descomponiendo la noción jurídica de trabajador que nos da la Ley, podemos distinguir tres elementos:

- a) La persona física del trabajador, ya que como nos es sabido una persona moral no podría llevar a cabo la realización de una actividad destinada a un ser humano.

¹⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Ob. Cit., Pág. 2363.

- b) La prestación personal del servicio la que se traduce en una obligación de hacer y no puede ser substituida la persona que la realiza.
- c) La subordinación, ya que el concepto trabajador necesariamente implica un vínculo de jerarquía en cuanto a la prestación del servicio, es decir llevar a cabo la realización de la actividad en la que conste su trabajo con sujeción a las normas e instrucciones que se le den por el patrón.

Al hablar de subordinación hacemos referencia a ésta en relación con la prestación del servicio y nunca con objeto de atentar contra la dignidad o la libertad del propio trabajador.

1.7 Relación laboral:

La relación de trabajo es el vínculo que une al patrón y al trabajador a través de la prestación de una actividad por parte de este último y el pago de un salario que realiza el primero con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20 define a la relación laboral como: " Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un

salario"; también nos define el contrato individual de trabajo como "aquel por virtud del cuál una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario." Por último, este precepto nos señala que la relación de trabajo por sí misma y el contrato de trabajo producirán los mismos efectos, esto es, no es necesario que exista un contrato de trabajo para que exista la relación laboral entre patrón y trabajador, sino que es suficiente la prestación del servicio al primero; tal y como es señalado por el artículo 21 del mismo cuerpo de leyes que nos maneja que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre quien presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Por cuanto a la duración de la relación de trabajo se refiere, esta se regula por el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, su duración puede ser de dos tipos para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado y a falta de estipulación a este respecto, se entenderá por tiempo indeterminado.

La relación de trabajo puede rescindirse, prorrogarse o bien, suspenderse. Por lo que hace a la rescisión se regula en el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: " El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad."

El artículo 39 de la misma Ley se refiere a la prórroga de esta, lo cuál abre la posibilidad de que se extienda el vínculo laboral por el tiempo que subsista la materia de trabajo, no obstante que el término para la prestación del servicio hubiere fenecido. "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedara prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. "

Las causas de suspensión de la relación de trabajo, sus efectos y fechas de reanudación de las labores se encuentran presentes en el artículo 42 de nuestra Ley laboral "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá este la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel;
- IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31; fracción III de la misma constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, juntas de conciliación, conciliación y arbitraje, comisión nacional de los salarios mínimos, comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes; y

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador. "

Otro matiz que pueden tener las relaciones de trabajo es en cuanto a las posibilidades de terminación de estas por causas que van desde el mutuo consentimiento de las partes hasta la muerte del trabajador de acuerdo al artículo 53: " Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del termino o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.”

Por su parte, Mario de la Cueva nos define la relación de trabajo como “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 cuál se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos – ley y de sus normas supletorias.”¹⁶

Apegándonos al mismo Mario de la Cueva, señala que de esta definición se deducen varias consecuencias como son:

- a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.
- b) La prestación del trabajo provoca por si misma la realización y aplicación provenientes de las normas de trabajo.

¹⁶ CUEVA, Mario de la, Ob. Cit., Pág. 187.

- c) La prestación de este trabajo nos determina que se aplique el derecho laboral, dado que se trata de un estatuto imperativo cuya efectividad no depende de la voluntad del patrón o del mismo trabajador, sino de que se establezca la relación de trabajo entre estos.

1.8 Mujer:

Del latín *mulier*, persona del sexo femenino, que es un adjetivo utilizado para referirse al ser dotado de órganos para ser fecundado. El término gramatical mujer se utiliza para la definición del género humano, haciendo una distinción entre el masculino y el femenino designando para este último mujer.

La condición jurídica de la mujer desde épocas muy antiguas ha resultado ser muy inferior a la del varón, hablando tanto en el marco legal como en el social. Esto porque su destino ha sido siempre el del hogar al cuidado de sus hijos y ha resultado difícil la transición hasta el momento en que ha logrado ser parte activa en el mercado de trabajo.

En las sociedades antiguas, y desafortunadamente todavía en algunos pueblos y culturas de la actualidad el papel de la mujer ha sido más el de esclava que el de compañera del varón, esto propiciado por la debilidad que ha

mostrado, por su aptitud para las tareas hogareñas, y por la sujeción que implican los embarazos y las lactancias entre otras causas similares, circunstancias que han orillado su permanencia en casa, reservando la vida social y laboral para el varón, situación que afortunadamente para las mujeres de hoy en día se ha aminorado en gran medida permitiendo no solo a aquellas que cuentan con una profesión, sino a toda mujer que así lo desee, integrarse a un mundo por siglos dominado por el varón.

Las mas de las veces la mujer ha sido la encargada de la realización del trabajo en casa, reducida su labor al trabajo domestico, a las tareas hogareñas, y si acaso, a las agricolas, y no es sino hasta el maquinismo, que comienza a integrarse al agitado mundo de la producción en serie ya que se requería por los dueños de estos medios, mano de obra barata.

Poco a poco se ha ido ganando terreno en este aspecto, pero aun hay mucho por hacer, ya que si bien es cierto que se ha logrado el reconocimiento a los derechos políticos femeninos y la garantía de igualdad jurídica entre el hombre y la mujer, también lo es que todavía existen restricciones impuestas a esta porque en ocasiones se le considera como un ser frágil e inestable, incapaz por tanto de desempeñar ciertos puestos laborales, o en otros casos condicionando el otorgamiento de las oportunidades de trabajo al hecho de no

estar embarazada al momento de solicitar el empleo, a lo cuál podemos comentar que el hecho biológico de la procreación en una situación que involucra necesariamente ya sea por medios naturales o artificiales, la intervención del varón y de la mujer; sin embargo una vez producido este, la exhaustiva tarea del embarazo, la lactancia y en las más de las veces la educación de los hijos recae en la mujer.

Y por ello consideramos que no deben existir mas limitaciones hacia la mujer que aquellas que verdaderamente tiendan a la protección del producto de la gestación de agentes agresivos que pudieran causarle un daño a el o la madre trabajadora, no así limitársele a esta el ingreso a trabajos que no representan peligro alguno, consistiendo esto en un atentado grave a la libertad del trabajo.

1.9 Mujer trabajadora:

Aplicando el concepto de trabajador a la figura específica que pretendemos definir, podemos entender como mujer trabajadora a aquella persona física perteneciente al sexo femenino que realiza un trabajo personal subordinado.

A través de la historia la mujer y los menores trabajadores han sido considerados como "medias fuerzas", y regulados por un mismo apartado en la Ley Federal del trabajo, para posteriormente identificarse las necesidades de cada uno de ellos, y se regulara su actividad en capítulos distintos, destinándose para la mujer el título quinto que contiene los artículos del 164 al 172 de la Ley Federal del Trabajo.

Atendiendo al peculiar entorno femenino y a aquellas características que distinguen a la mujer del varón, la situación de la mujer trabajadora se encuentra regulada por un régimen especial de trabajo, el que por principio protege la gestación. Situación que no significa que las limitaciones que la ley establece en cuanto al trabajo femenino, deban referirse a la mujer en su calidad de ser humano limitándole el ejercicio de sus derechos laborales, tal y como lo es el acceso al trabajo necesario para su subsistencia y realización plena.

1.10 Gravidéz:

Atendiendo a su significación mas simple, el término gravidéz proviene del latín *gravidus* , pesado, se remite al de preñez, preñada, refiriéndose al estado de la hembra preñada, del latín *praegnatus*, embarazo de la mujer.

Si hablamos de embarazo, obligadamente hacemos referencia a la reproducción, que es un proceso por el cual procrean los organismos o células de origen animal y vegetal. Es una de las funciones esenciales de los organismos vivos, tan necesaria para la preservación de las especies como lo es la alimentación para la conservación de cada individuo.¹⁷

Embarazo entonces, es un término que comprende el periodo de gestación del ciclo reproductivo humano. Es el estado de gravidez o gestación, lapso que va desde la concepción hasta el aborto o parto.

El embarazo comienza cuando el espermatozoide de un hombre fecunda el óvulo de una mujer y este óvulo fecundado se implanta en la pared del útero. Como el embarazo altera los esquemas hormonales normales de una mujer, uno de los primeros síntomas del embarazo es la pérdida del periodo menstrual. Otros síntomas son: aumento de la sensibilidad de las mamas, cansancio, náuseas, sensibilidad a los olores, mayor frecuencia en la micción, cambios de humor y aumento de peso. Ciertas mujeres también experimentan deseos de sustancias poco usuales, como hielo, arcilla o almidón de maíz.

¹⁷ "Reproducción." *Enciclopedia® Microsoft® Encarta 2001.Disco compacto © 1993-2000 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.*

Este estado, llamado pica, puede ser indicativo de una insuficiencia de hierro u otros nutrientes. Antes de la duodécima semana de embarazo es posible que algunos de estos síntomas remitan, pero aparecen otros. Por ejemplo, los senos aumentan de tamaño y se oscurecen los pezones. El síntoma más evidente es el aumento de peso. En la actualidad la mayoría de los médicos aconsejan que el aumento de peso no supere los 12 kilogramos al final del embarazo.

Los primeros meses del embarazo son los más críticos para el niño en desarrollo, ya que durante este periodo se forman su cerebro, brazos, piernas y órganos internos. Es por esta razón que una mujer embarazada debería tener especial cuidado antes de tomar ningún tipo de medicación si no es aconsejada por un médico que conoce su estado. También debería evitar los rayos X y el consumo de tabaco y alcohol.

La salud del hijo que está aún por nacer, preocupa sobre todo a las madres que superan los 35 años, ya que entonces son más frecuentes los problemas genéticos. Hay pruebas seguras y efectivas para detectar los desórdenes genéticos que causan subnormalidad y otros problemas. La prueba más común es la amniocentesis. En el 95% de los casos en los que se

realiza, el feto es normal. Ciertos médicos recomiendan a todas las mujeres de más de 35 años someterse a esta prueba.

La maternidad trae consigo distintos efectos jurídicos, como son en relación con la filiación, al ejercicio de la patria potestad, a los alimentos, a las sucesiones, etc. Así mismo se le protege por la ley con una serie de disposiciones destinadas a resguardar la integridad de la madre durante el embarazo, y por ende, la del feto; esto en los términos dispuestos por el artículo 165 de la Ley Federal del trabajo que dispone: " Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección a la maternidad."

1.11 Certificado médico:

Se trata de un documento extendido por un médico habilitado en el que consta una deducción o una inducción en relación con la índole médica de la profesión. Consta de varias características:

- a) Es por principio un documento, es decir, una constancia, un instrumento, una prueba de valor para demostrar algo que se afirma. Su mérito radica en su veracidad, ya que si su contenido fuera falso o erróneo su valor disminuiría hasta colocarse a la altura de una simple afirmación personal.
- b) Tiene que ser expedido por un profesional de la salud, de lo contrario carecería de valor médico – profesional.
- c) La labor del médico consiste en una deducción o inducción efectuada a través del examen de los hechos, cosas o personas en relación con la salud o la enfermedad.
- d) Debe estar en relación con la índole médica de su profesión, pues sino quita el valor de opinión, para constituir un documento de índole personal, comercial, etc. y no una constancia con contenido médico.

El certificado médico debe ser redactado de manera clara, concisa, utilizando el lenguaje para que la interpretación sea única y no dudosa. Se debe señalar claramente el nombre del titular del certificado, especificando datos de sexo, edad, domicilio, etc. También en de gran importancia señalar la fecha del examen y cual es la finalidad informativa del certificado, es decir el diagnóstico que se quiere hacer constar.

1.12 Certificado de no gravidez:

Es el documento extendido por un médico habilitado en el que consta el hecho de que la paciente que lo solicita no se encuentra embarazada al momento de la realización de los exámenes respectivos y habiendo efectuado la valoración de la sintomatología que presenta.

Resulta aplicable que en la actualidad, hay ocasiones en que se solicita la exhibición de certificados médicos que garanticen el hecho de no estar embarazada al pretender ingresar a un trabajo. Cuestión que innegablemente viene a repercutir en la esfera socioeconómica de la mujer trabajadora, dado que se ve sujeta al cumplimiento de requisitos extraordinarios que van mas allá de las normas constitucionales que pugnan por la libertad del trabajo, la igualdad de los sexos, así como por la no discriminación laboral.

Pero no debemos dejar de hacer notar que existen industrias en las cuáles se hace no solo necesaria, sino indispensable la presentación de tal certificado; aquellas que por sus características resultan representar un verdadero peligro para la trabajadora y para su hijo, por estar en contacto con sustancias tóxicas, corrosivos, radiación elevada o cualquier otro agente agresivo que pudiera traer consigo un daño irreparable. Sin embargo, solo estos

casos justifican la exigencia del certificado, no así aquellos que por su naturaleza no representan riesgo para la madre o el producto.

La Organización Internacional del trabajo, ha llevado a cabo una labor de gran trascendencia buscando siempre un trato digno entre patrones y trabajadores eliminar todo abuso y explotación de estos últimos, pero aún mas, ha buscado la protección de aquellos por años denigrados, los menores y las mujeres trabajadoras.

CAPÍTULO II

LA REALIDAD HISTÓRICA DE LA MUJER

Si queremos comprender lo que pasa con la mujer trabajadora en la actualidad, debemos lanzar una mirada al pasado, ya que el trabajo de la mujer ha ido unido al del hombre desde épocas remotas hasta fechas recientes, siguiendo las mismas vicisitudes, y con parecidas características. Además sumando a las fatigas de la fisiología femenina las desventajas provenientes de un trato desigual e injusto que la sitúa en condiciones de inferioridad con respecto a este.

El trabajo femenino durante siglos ha consistido en faenas domésticas, sin embargo, la mujer también realizaba trabajos fuera del hogar, solo que en

condiciones inferiores al varón, dado que por siglos se le ha considerado como un ser con menores capacidades.

2.1 Época antigua:

Durante muchos años la mujer fue sujeto ajeno al derecho. Por ejemplo, en la vieja Roma estaba sometida a la autoridad absoluta del marido y si este fallecía, a la del hijo mayor. Existía también la figura del esclavismo en la cual la mujer no quedaba exenta.

En la antigüedad la mujer se encontraba limitada en sus derechos, pero trabajaba al lado del varón en toda clase de labores. Por su peculiaridad, mejor disposición o conocimientos algunas de estas le resultaban mas adecuadas, pero no obstante trabajaba, tanto en el campo como en el hogar y soportaba junto con éste el régimen de las minas, de la siembra o de la construcción.

Estas condiciones de vida se agravaban con la maternidad y la crianza de los hijos a las que naturalmente se veía sujeta. "La mujer alumbraba en el lugar de trabajo, descansaba a veces, lo imprescindible para no extenuarse y

continuaba la labor, alternándola con la lactancia. Era por tanto, dos veces mas desdichada que el hombre." ¹⁸

Tiempo después, con el feudalismo se cambia el régimen del esclavismo a la servidumbre, pero esto no significó gran mejoría en cuanto a las condiciones de trabajo, ya que si antes se servía al amo, ahora se sirve al señor feudal.

2.2 La edad media:

Ya la edad media da nuevas normas a la vida en general y a la vida laboral en particular. El predominio de los talleres, del artesano y de los Burgos irrumpe sobre la vida campesina destruyendo moldes; el nuevo comercio abre horizontes e introduce los productos en nuevos mercados, propiciando que el artesano cobre vida y esplendor únicos hasta entonces.

El pueblo ve la posibilidad de aprender un oficio, establecer un taller y de poder ver y adoptar otros métodos de trabajo europeos, sin embargo al tiempo, los oficios se ven saturados de nuevos aprendices y el exceso de producción ocasiona la depreciación de los productos.

¹⁸ FALCON O'NEILL, Lidia, Los derechos laborales de la mujer, s. ed., Ed. Montecorvo, Madrid, 1955, Pág.11.

Se comienza a limitar a los aprendices, se les imponen condiciones que hacen casi imposible alcanzar la maestría de la profesión, y ante la urgencia de defender sus intereses, los hombres de un mismo oficio o profesión se unen en gremios.

" Pero si el trabajo de los hombres era duro, el de las mujeres sufría más vejaciones. La mujer, mientras perduraba el régimen gremial jamás podría ser considerada maestra de un oficio. Su sexo la excluía del trabajo fuera de casa y de su familia y la relegaba de cualquier actividad pública.

Si el hombre permanecía sujeto a las humillaciones de su situación de trabajador asalariado, ella recibía la humillación simplemente por su condición de mujer, podía ayudar a su marido en su taller cuando este lo tuviera, y ser para él un auxiliar valioso, pero que jamás obtendría salario alguno por ello, ni la consideración de experta en la materia."¹⁹

En cuanto al campo, este exigía el esfuerzo de toda la familia y en él la mujer trabajaba igual que cualquier labrador al tiempo que debía alternar este trabajo con el de la casa, los hijos, así como de los animales y para ello le era preciso contar con una fortaleza de cuerpo y de espíritu para llevarlo a cabo.

¹⁹ Ibidem, Pág. 15.

" Si esta era la situación en el mundo civilizado, en el continente americano entre los indígenas, especialmente entre los Incas, tampoco pasaba de esclava, y le incumbían los mas modestos menesteres como transportar la carga, cortar leña, tejer y confeccionar los rudimentarios calzados."²⁰

2.3 La edad contemporánea. El industrialismo:

" Un error frecuente es vincular la idea de trabajo de las mujeres con el advenimiento del maquinismo, la afirmación es inexacta, ya que la mujer ha trabajado poco más o menos a la par del varón desde los tiempos más remotos. Sin embargo, no deja de ser cierto que el maquinismo, al permitir la industrialización de su trabajo, produjo un cambio en las actividades que cumplía y en la situación misma en que lo hacía, particularmente por haber tenido que dejar el taller doméstico."²¹

Llegada la Revolución Industrial se da la intensa incorporación al proceso productivo de lo que se ha denominado las "medias fuerzas", que consistió en la sustitución de trabajadores varones adultos por mujeres y niños, ya que en el libre juego de la oferta y la demanda ésta mano de obra resultaba mas barata para el patrono por que se les pagaba la mitad del salario de un obrero varón,

²⁰ Ibidem, Pág. 17.

²¹ MARTÍNEZ VIVOT, Julio J., Los menores y las mujeres en el derecho del trabajo, s. ed., Ed. Astrea, Buenos Aires, 1981, Pág. 181.

así como por el hecho de que las nuevas máquinas en muchos casos solamente requerían de una supervisión, a la que bien podían ser destinados esta categoría de trabajadores.

Esta idea la confirma Vivot, al señalar: " Las precarias instalaciones fabriles y el ritmo de labor impuesto en ellas, significo someter a la mujer, no solo a deficientes condiciones de trabajo, sino a grandes peligros de salud y dificultades de familia. Surgía además, la competencia de trabajo evidente entre el hombre y la mujer, y en la opción, estas desplazaban a aquellos, percibiendo salarios muy inferiores, con relación a las sumas que los empresarios tenían que pagar a los trabajadores del sexo masculino. "²²

La utilización de mano de obra infantil y femenina, ofreció a los patrones la posibilidad de abaratar los costos de producción reduciendo los salarios. Tal reducción llegó a jornales de hambre, y a medida que se aumentaba la mano de obra infantil y femenina; se presentaban también jornadas excesivas y las condiciones en que se prestaba el trabajo eran además de antihigiénicas, muy duras.

La mujer intentó hacer trabajos a domicilio para las grandes empresas, ya que la energía eléctrica dio la posibilidad de instalar en casa ciertas

²² *ibidem*, Pág. 182.

máquinas como las de tejidos de punto; no obstante, comienza a presentarse la tendencia de disminución del trabajo doméstico de la mujer para ir a las industrias en busca de una mayor productividad y por ende, salarios mas altos.

De esta mujer, de este ideal de sumisión, de esclavitud y humillación perpetuas la era industrial hace un objeto de producción. El maquinismo transforma radicalmente las condiciones de trabajo de los obreros, los pequeños talleres artesanos se transforman en gigantescas fábricas y estos se concentran en grandes masas y forman verdaderas colectividades.

Refiriéndose a las condiciones laborales en que prestaba su trabajo la mujer en esta época, Vivot hace notar que "Todo ello engendro en la primera mitad del siglo pasado, una reacción individual y colectiva, tendiente a proteger a la mujer que trabaja, como ya había ocurrido con los niños en idéntica situación. Entonces, para defender a la mujer que trabaja se habló de su desigualdad con el hombre, que justificaba una protección particular."²³

A decir de Falcón: " La fábrica se hace su segundo hogar, hasta el punto de que en la mayoría de ellos los obreros duermen en común y les son suministradas todas las provisiones."²⁴

²³ Idem

²⁴ FALCON O'NEILL, Lidia, Ob. Cit. Pág. 19

La gravedad esta situación hizo que se sintiera con especial agudeza la necesidad de regular las condiciones de trabajo que imperaban en la época, ante la imposibilidad de dejar abandonadas a esas criaturas, así comenzó a desmoronarse aquella ola de abusos que trajo consigo el maquinismo, para dar paso a las primeras leyes de trabajo.

Se elaboraron los primeros proyectos y las primeras leyes que vinieron a proteger en primer lugar a la mujer y al niño que trabajan, y mas tarde a los trabajadores en general, orillados por la situación en la que los primeros prestaban sus servicios, ya que eran víctimas de las más crueles tareas y explotados a cambio de salarios míseros que apenas les alcanzaban para subsistir.

Así es como se promulgó en Inglaterra la Ley de 1802 relativa a los aprendices de la industria algodonera, en 1847 la Ley llamada "de las diez horas" que limito el trabajo de las mujeres y de los niños, y a partir de la misma, una serie de leyes fueron dictándose en materia de trabajo de las mujeres y de los niños. Con respecto a Francia, el Estado intervino todavía mas tarde en la regulación del trabajo de mujeres y menores, y a pesar de tratarse de una nación industrial, es hasta 1840 cuando prohíbe el trabajo de los menores de diez años. En Alemania comienza el Derecho del trabajo con la ley de 1839,

relativa a los menores y al descanso dominical, para posteriormente conceder con la ley de 1878 un descanso de tres semanas después del parto.²⁵

Podemos observar como la situación laboral de mujeres y niños trabajadores, impulsó a los políticos, legisladores, intelectuales y gobernantes de distintos países a manifestar su protesta y a iniciar tímidamente la defensa de aquellos seres marginados.

Sin embargo, la idea de la protección al trabajador, en la forma de proporcionarle asistencia médica y farmacéutica, prevenir accidentes laborales, vigilar y proteger la maternidad, etc. no comienza a ponerse en práctica sino tiempo después, y con ello naturalmente la mujer y los menores mientras tanto, siguen siendo blanco de un trato desigual en relación al varón, y aún más, son humillados y obligados por la necesidad a aceptar pésimas condiciones laborales.

A partir de entonces, y hasta nuestros días la polémica sobre el trabajo de la mujer no ha dejado de manifestarse. El trabajo femenino constituye un problema que lleva implícita una contradicción, ya que la realidad impone a la mujer trabajadora una doble carga, consistente en la maternidad y las tareas

²⁵ Cfr. Idem

domésticas por un lado, y su trabajo fuera del hogar por otro, especialmente cuando se trata de mujeres casadas.

Habiendo analizado el panorama histórico de la mujer trabajadora desde un punto de vista mundial, centraremos ahora nuestro estudio en nuestro país, mismo que también ha llevado una evolución lenta en materia de protección a la mujer trabajadora.

2.4 La Constitución mexicana de 1917:

La revolución mexicana de 1910, en el lapso de 1913 a 1917, entre otras reformas trascendentales, inició la batalla por la liberación de la mujer. En el año de 1914, un decreto de Venustiano Carranza, jefe de la Revolución, introdujo el divorcio en la vida nacional, y el 7 de Abril de 1917, unos días antes de que entrara en vigor la nueva Constitución, expidió la ley de relaciones familiares, que modificó sustancialmente la estructura y las relaciones de familia. Es la primera gran victoria en el movimiento de liberación de la mujer.²⁶

²⁶ Cfr. CUEVA, Mario de la, Ob. Cit. Pág. 440

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Días después se promulga nuestra Constitución. " Este magno cuerpo de leyes, producto de la Revolución Mexicana, conservó las garantías individuales establecidas en la Constitución liberal de 1857. La forma de gobierno continuó siendo republicana, representativa, democrática y federal. Se mantuvo la división de poderes en legislativo, ejecutivo y judicial. El primero, subdividido en dos cámaras; una de diputados y otra de senadores, elegidos directamente por el pueblo. El presidente de la República sería escogido por votación directa y duraría en el cargo cuatro años (en virtud de una reforma, ampliado luego a seis), sin que pudiera ser reelecto. Además, en su articulado se incluyeron dos secciones novedosas: las correspondientes a los derechos agrarios y a los derechos de los trabajadores, ambos colectivos y no individuales. Se promulgó el 5 de febrero de 1917 y entró en vigor el 1 de mayo del mismo año. Es la única constitución que ha tenido México en el siglo XX."²⁷

"El constituyente de 1917 procuró rodear a la mujer trabajadora de medidas de protección, limitar sus horas de trabajo, impedirle que trabajara en centros comerciales después de las 10 de la noche, prohibir la jornada extraordinaria y la prestación de servicios en día de descanso. El propósito fue noble: se trataba de cuidar a la mujer como centro moral y formativo de los

²⁷ "Constitucionalismo (mexicano)." *Enciclopedia® Microsoft® Encarta 2001*. © 1993-2000 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

hijos. Sin embargo, la voracidad de los patrones hizo que estas medidas sirvieran solo para explotarlas; trabajaban horas extras sin pagarles el salario correspondiente; laboraban en centros comerciales después de las 10 de la noche sin remuneración adicional.²⁸

El artículo 123 Constitucional, estableció las siguientes medidas de protección:

1. La fracción II prohibía las labores insalubres o peligrosas, el trabajo en los establecimientos comerciales después de las 10 de la noche.
2. La fracción V determinaba que las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarían trabajos físicos que exigieran esfuerzos materiales considerables; un mes antes del parto, disfrutarían de descanso con salario íntegro. En los periodos de lactancia tendrían dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.
3. La fracción XI disponía que las mujeres no serían admitidas en el trabajo de jornada extraordinaria.

²⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Ob. Cit., Pág. 453.

El 21 de Noviembre de 1962, se expidió el Decreto que modificaba algunas de estas disposiciones sin variar el contenido substancial de las mismas.²⁹

2.5 El código civil de 1928:

El código Civil de 1928 en su artículo segundo declaró que la capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer, por tanto esta no queda sometida por razón de su sexo a ninguna restricción en cuanto a la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles.

No obstante, los artículos 168 al 170 de este código, crearon un régimen especial referente a la relación de trabajo. El artículo 168 manifestaba que estaría a cargo de la mujer la dirección y cuidado de los trabajos del hogar; en el artículo 169 se dedujo que la mujer podía prestar un trabajo siempre y cuando esto no perjudicara su misión. En tanto que el artículo 170 prevenía que el marido podía oponerse al trabajo de la mujer, en la inteligencia de que si los cónyuges no llegaban a un arreglo lo resolvería el juez.

²⁹ Cfr. Idem

Tanto estas disposiciones, como todas aquellas que denotaran una supremacía marital, respecto de las cuestiones estrictamente civiles fueron derogadas por el Decreto del 5 de Diciembre de 1974.³⁰

2.6 La ley federal del trabajo de 1931:

Esta reprodujo las mismas limitaciones constitucionales en el capítulo séptimo, de los artículos 106 a 110 D), cuyos principales aspectos son los siguientes:

1. Las mujeres disfrutaban los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.
2. Se prohíbe la utilización del trabajo de las mujeres en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; trabajos subterráneos o submarinos, labores peligrosas o insalubres, trabajos nocturnos industriales y en establecimientos comerciales después de las 10 de la noche.
3. Se definían como labores peligrosas:

³⁰ CUEVA, Mario de la, Ob. Cit., Pág. 448.

- a) El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas o mecanismos en movimiento.
 - b) Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cizallas, cuchillos, cortantes, martinetes o demás aparatos mecánicos particularmente peligrosos.
 - c) La fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables, metales alcalinos y otros semejantes.
4. El artículo 109 consignaba como labores insalubres:
- a. Las que ofrezcan peligro de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas
 - b. Los trabajos de pintura industrial en los que utilicen serosa, el sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.
 - c. Toda operación en cuya ejecución se desprendan gases o vapores deletéreos o emanaciones o polvos nocivos.
 - d. Toda operación que produzca por cualquier motivo humedad continua.
5. Las mujeres no prestarían servicios extraordinarios. Si esto se violaba, el patrón pagaría por tiempo extra una cantidad equivalente al 200 por ciento más del salario que correspondiera al salario normal.

6. Con relación a las madres trabajadoras se determinaba:
- a) Durante los periodos de embarazo no podrán ser utilizadas en trabajos peligrosos para su salud o las de sus hijos, tales como los que exijan fuerzas físicas considerables, levantar, tirar o empujar grandes pesos, permanecer de pie durante largo tiempo o en operaciones que produzcan trepidación.
 - b) Disfrutaran de un descanso de seis semanas antes y seis posteriores al parto.
 - c) Los periodos de descanso se prorrogarán por el tiempo necesario en el que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa de embarazo o de parto.
 - d) En los periodos de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.
 - e) Durante el periodo de descanso percibirán su salario íntegro; en los casos de prórroga tendrán derecho al cincuenta por ciento del salario por un periodo no mayor de sesenta días.
 - f) Tendrán derecho de regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido mas de un año de la fecha del parto.
 - g) Se computarán de la antigüedad los periodos pre y post natales.

Por otro lado, De la Cueva señala: " En el problema de la capacidad de la mujer para prestar un trabajo se nota un cierto progreso: el artículo 21 (de la

Ley de 1931) decretó que la mujer casada no necesitaría el consentimiento de su marido para celebrar el contrato de trabajo, ni para ejercitar los derechos que de él derivan. En varias ocasiones se preguntó la doctrina si esta norma implicaba la derogación de las disposiciones de Código Civil, pero la respuesta era, en general negativa, pues se decía que la organización de la familia era un asunto civil, que no podía regular la ley laboral."³¹

2.7 La ley federal del trabajo de 1970:

La Ley Federal del trabajo de 1970, en cumplimiento de las disposiciones constitucionales respecto lo relativo al trabajo de la mujer. Se ocupó en un solo capítulo del trabajo de las mujeres y los menores trabajadores, pero las reformas del año de 1974 dividieron este capítulo en dos. Consideró el legislador de 1974 que el derecho regulador del trabajo de las mujeres persigue finalidades distintas a las normas destinadas a la protección de los menores.

El artículo 165 establece que las normas contenidas en el mencionado capítulo quinto, tienen como propósito fundamental la protección a la maternidad, lo cual significa 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 reproductiva del mismo.

³¹ Ibidem, Pág. 442.

El artículo 123 Constitucional contiene varias disposiciones que constituyen las únicas modalidades a las que puede someterse el trabajo de las mujeres. Estas marcaron los lineamientos a seguir por la Ley Federal del Trabajo, y con el mismo propósito de consignar la igualdad del hombre y la mujer, el artículo 168 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 determinó que las limitaciones referentes a las labores insalubres o peligrosas, al trabajo nocturno industrial, al trabajo en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche y al trabajo extraordinario, no se aplicaran a las mujeres que desempeñan cargos directivos, que posean un grado universitario o técnico, los conocimientos o la experiencia necesaria para desempeñar los trabajos o cuando se hayan adoptado las medidas preventivas necesarias para la protección del trabajo.

Los restantes artículos tratan los derechos de que deben disfrutar las madres trabajadoras a efecto de que el proceso de la maternidad se desarrolle normalmente y conduzca a un feliz resultado.

Entonces concluimos que en la Ley Federal del Trabajo de 1970, subsistió la prohibición del trabajo femenino en labores insalubres y peligrosas, el nocturno industrial y el comercial después de las diez de la noche así como de la jornada extraordinaria.

2.8 Reformas constitucionales de 1974:

Haciendo historia, tenemos que la Revolución mexicana promovió la integración solidaria de la mujer al proceso político, de manera que esta participase con libertad y responsabilidad al lado del varón en la toma de las grandes decisiones nacionales. Para ello en 1953 se reformó el artículo 34 de la Constitución a fin de conferir la plenitud de los derechos políticos de la mujer y de expresar de este modo, la decisión popular de conceder a los mexicanos sin distinción de sexo la calidad de ciudadanos³².

Reconocida la aptitud política de la mujer, la Constitución Federal conservo diversas normas proteccionistas, ciertamente justificadas en una época en la que resultaba excepcional, casi insólito que las mujeres asumieran tareas fuera de su hogar, con una responsabilidad social pública.

El 18 de Septiembre de 1974, el Ejecutivo Federal envió al Congreso un proyecto de reformas y adiciones a la Constitución, en sus artículos 4°, 5°, 30 y 123, como un reconocimiento a la dignidad de la mujer, en donde se consigna su igualdad jurídica con el varón y se eliminan las dificultades para el desarrollo de su plena actividad, esto al menos legalmente, ya que como veremos mas

³² Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto, Ob. Cit., Pág. 461.

adelante, dada la situación socio cultural de nuestro país, todavía existen en la vida cotidiana algunos obstáculos que no permiten el pleno desarrollo de la mujer en el campo laboral, como debiera ser por mandato constitucional.

La exposición de motivos de la iniciativa hizo hincapié en las diferentes formas de participación de la mujer en los problemas de empleo y subempleo, y manifestó que la única diferencia que puede establecerse validamente entre los derechos de la mujer y del varón, será aquella que se derive de la protección social a la maternidad, preservando la salud de la mujer y del producto en los periodos de gestación y lactancia. Así, en la antesala del año internacional de la mujer que se celebró en 1975, el presidente Echeverría promulgó el decreto que reformó y adicionó los citados artículos constitucionales.³³

La norma fundamental resultante fue el nuevo artículo 4° constitucional que contiene la declaración de que todos los seres humanos sin distinción de sexo, son iguales por naturaleza, y esto llevó a realizar diversas reformas a las normas jurídicas que establecían un trato diferencial entre el varón y la mujer.

Se propuso el acceso y libertad de trabajo de la mujer equiparables a las del varón, como una de las más trascendentes aplicaciones del principio general comprendido en el artículo cuarto constitucional, con la única diferencia

³³ Cfr. DE BUEN, Néstor, Ob. Cit. Pág. 402

de la protección social a la maternidad, preservando la salud de la mujer y del producto en los periodos de gestación y lactancia. Así, se consagra en el artículo 5° el derecho al trabajo sin distinción de sexo y especialmente para la mujer, como un factor de promoción y desenvolvimiento de todas sus capacidades.

Las normas constitucionales tutelares de la clase trabajadora reflejan en lo referente a la mujer la realidad social imperante en 1917; donde un incipiente crecimiento industrial y comercial obstruía los mercados laborales, la conciencia de los patrones sobre los derechos de los trabajadores era reducida y predominaba la idea de la mujer como persona destinada a la función reproductiva. Estos fueron factores que determinaron el establecimiento de protecciones jurídicas que si bien fueron oportunas a su tiempo, obstruyen hoy el desarrollo de la mujer trabajadora.

Para 1974 imperaban nuevas condiciones, la estructura social y el campo laboral se habían modificado, las leyes de trabajo se perfeccionaron poco a poco en atención a dichos cambios y la justicia del trabajo protegió con un mayor sentido tutelar a los trabajadores. Así mismo, los movimientos sindicales se fortificaron.

Esta sociedad demandó nuevas disposiciones normativas, las reformas propuestas al artículo 123 en sus apartados A y B terminan con algunas discriminaciones hacia la mujer, promueven su acceso al mercado de trabajo y estatuyen igual tratamiento en ambos sexos, lo que implica igualdad de oportunidades en materia laboral, con la salvedad de lo relativo a los ciclos de la maternidad y lactancia.

Néstor de Buen al respecto señala: " Las reformas al artículo 123 de la Constitución vinieron a recalcar que la única diferencia, tal como lo expresa la exposición de motivos de la iniciativa radicaría en el trato a la mujer durante el embarazo e inmediatamente después del parto. Se suprimió la prohibición de que las mujeres desempeñaran labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las diez de la noche.

Estas reformas se fundan en la fuerza de trabajo como único sostén familiar y personal. Buscan garantizar con normas fundamentales la protección a los trabajadores hombres y mujeres, incorporando las garantías sociales que habrían de preservar a la clase trabajadora de la explotación y del abuso. Tomando también en cuenta el desarrollo económico del país y por ende, de la industria como posible generadora de mayores posibilidades de realización, pero al mismo tiempo de una mayor necesidad de protección a los trabajadores,

al coexistir el desarrollo con el aumento de las injusticias laborales, como a las que se enfrenta la mujer que quiere ingresar al campo de trabajo."³⁴

De la Cueva resume las reformas realizadas al artículo 123 Constitucional de la siguiente manera: " a) La fracción segunda suprimió la prohibición de las labores insalubres peligrosas y del trabajo nocturno; b) La fracción once, a su vez, borró la prohibición de la jornada extraordinaria; c) La quinta, con una comprensión cabal de las exigencias de la maternidad, postulo los principios siguientes: durante el embarazo no realizaran trabajos que signifiquen un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores y posteriores al parto, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo; el periodo de lactancia tendrá dos periodos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos; d) La fracción quince impuso a las empresas la obligación de adoptar las medidas de higiene y seguridad y organizar el trabajo de tal manera, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida del producto de la concepción; e) Finalmente, la veintinueve introdujo como un seguro obligatorio el de guardería infantil, disposición que se tomo de las reformas de 1962 a la Ley de 1931."³⁵

³⁴ Idem

³⁵ CUEVA, Mario de la, Ob. Cit., p. 447.

Entonces, el nuevo artículo 4° constitucional, y las reformas al artículo 123 del mismo ordenamiento, sugieren que toda norma que consigne alguna diferencia ente los sexos, debe considerarse derogada, por lo que no puede producir ningún efecto. De igual forma, las normas laborales deberán interpretarse partiendo de la igualdad de los sexos.

2.9 Reformas a la Ley Federal del trabajo de 1970:

Por lo que respecta a las reformas a la ley Federal del Trabajo de 1970, se dividió el título quinto denominado trabajo de las mujeres y menores, y se creo el quinto bis que se refirió solo al trabajo de los menores, dejando el primero exclusivamente para el trabajo de las mujeres.

Las reformas se refirieron a la derogación de los articulo 166, 168 y 169, los cuáles reproducían las prohibiciones constitucionales, se creó un artículo 166 nuevo, relativo a labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria, y modifico la primer fracción del artículo 170, relativa a la protección de la maternidad, sin ser en esencia trascendental, sino solo un cambio de estilo.

" Al leer el actual título quinto se observa de inmediato la fuerza de los principios originales de la Ley de 1970, pues las reformas dejaron intactos los artículos 164 y 165 que constituyen la base para el trabajo de las mujeres."³⁶

Hubo también reformas en otros artículos de la ley Federal del trabajo que fueron:

- a) Se suprimieron las fracciones cuarta y doce del artículo 5º referentes a jornada extraordinaria y trabajo nocturno de las mujeres.
- b) Se agrega la fracción XXVII al artículo 132 que obliga a los patrones a proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que dispongan los reglamentos.
- c) Se prohíbe a los patrones negarse a aceptar a un trabajador por razón de su sexo.
- d) Se suprime la obligación de incluir en el reglamento interior de trabajo la mención de labores insalubres o peligrosas que no podrán desempeñar las mujeres.
- e) La reforma al artículo 501 en sus fracciones tercera y cuarta otorga al viudo los mismos derechos que a la viuda en caso de muerte del trabajador.³⁷

³⁶ Idem.

³⁷ Cfr. Ibidem, Pág. 448.

Como vemos, la legislación protectora de la mujer que trabaja ha ido cambiando progresivamente, y el mérito no solo es de los legisladores actuales, que ya encontraron el camino iniciado sino de aquellos precursores que comenzaron la marcha y construyeron los cimientos.

Sin embargo, y muy a pesar de tantos y tan sorprendentes cambios, un punto tan antiguo y tan esencial como lo es el trabajo de la mujer, sigue constituyendo material para que se escriban páginas y páginas al respecto, donde la debilidad en la constitución física de la mujer, sus peculiaridades fisiológicas, o su menor fuerza física, han sido argumentos empleados hasta la saciedad para probar su semi – incapacidad para el trabajo; donde no obstante esto, no se liberaban de las faenas mas duras y peor retribuidas; sino mas bien se busca apartarla de mejores puestos en el mundo laboral, dejándole solo tareas de carácter secundario sin mayor estímulo ni compensación.

" El empuje legislativo a favor de las medidas protectoras de la mujer surge, pues, en los últimos años del siglo XX y se perfecciona al llegar a la primera mitad. En los primeros balbuceos de una legislación, las entidades particulares hacen esfuerzos por suplir o comenzar la labor que el Estado debía emprender."³⁸

³⁸ FALCON O'NEILL, Lidia, Ob. Cit., Pág. 40

2.10 Actualidad:

" A pesar de todas las objeciones e inconvenientes, el trabajo femenino ha subsistido, y en algunas actividades ha venido a ser irremplazable. La característica ha sido un desplazamiento desde las actividades agrícolas hacia la industria, el comercio y las ocupaciones administrativas."³⁹

A la fecha prevalece en el mundo moderno el principio de la igualdad en el trabajo tanto para el hombre como para la mujer, con dos matices fundamentales: de una parte la protección mediante la intervención estatal para adecuar el trabajo a las posibilidades y a la especial dignidad de la mujer y de otra la equiparación de los salarios para trabajos iguales.

" Junto a esta tendencia de libertad y equiparación del trabajo, no faltan en las legislaciones los intentos de retener a la mujer en el hogar mediante salarios familiares, e incluso en algún momento se ha propugnado el establecimiento de un salario de la mujer casada. Pero la elevación del coste de la vida impide la realización de estos deseos y, por otro lado, la igualdad de los

³⁹ MARTÍNEZ VIVOT, Julio J., Ob. Cit., Pág. 183.

derechos profesionales de los dos sexos no puede conducir a una igualdad de posibilidades de empleo si no hay una formación profesional equiparable."⁴⁰

Hoy en día, la fórmula de empleo de las mujeres a tiempo parcial, se considera especialmente idónea para facilitar su trabajo, porque les permite atender sus obligaciones domésticas sin privar al país de la fuerza de trabajo femenina.

En todo caso, el trabajo de la mujer presenta características tan peculiares, que es imposible igualarlo al cien por ciento con el del hombre, argumentando la maternidad como causa de ello, sin embargo, esta no debe ser motivo para que se le restrinja su libertad de trabajo y más aún, su derecho al trabajo, facultades que todo individuo tiene; esto es, no podemos tolerar en nuestros días una discriminación a la mujer por razón de su sexo, representada en una segregación del ámbito laboral.

" En el transcurso de los últimos años se ha producido una evolución en la comprensión de esta participación de las mujeres en la actividad económica, y las legislaciones, en función de tal situación, han incluido normas o adoptado disposiciones que garantizan la igualdad de derechos de ambos sexos. La

⁴⁰ SUÁREZ GONZÁLEZ, Fernando, Menores y mujeres ante el contrato del trabajo, s. ed., Instituto de estudios políticos, Madrid, 1967, Pág. 146.

resistencia mayor que aún subsiste se refiere a la necesidad y conveniencia social del empleo de la mujer con hijos menores, respecto de la cuál, aunque no se debe poner obstáculos a su inclusión en la vida económica, quizás debería procurarse con mas insistencia promover el reconocimiento práctico de su misión primordial como madre.⁴¹

El artículo 133 de la Ley federal del trabajo prohíbe en su fracción primera a los patrones negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o sexo. Este mismo principio lo encontramos en la segunda parte de artículo 3° del mismo ordenamiento: " No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

Estas declaraciones son solo algunas de las medidas de protección que la Ley establece a favor de la mujer trabajadora, mismas que analizaremos con detenimiento en el capítulo cuarto.

⁴¹ MARTÍNEZ VIVOT, Julio J., Ob. Cit. , Pág. 185.

CAPÍTULO III

PERSPECTIVA INTERNACIONAL: LA OIT

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), es un organismo internacional de naciones basada en la igualdad soberana de sus miembros. Según su carta de fundación, (en vigor desde el 24 de octubre de 1945), la ONU fue establecida para "mantener la paz y seguridad internacionales", "desarrollar relaciones de amistad entre las naciones", "alcanzar una cooperación internacional fundada sobre las relaciones de amistad entre las naciones", "alcanzar una cooperación internacional en la solución de problemas económicos, sociales, culturales o humanitarios" y "fomentar el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales". Sus miembros se comprometen a cumplir las obligaciones que han asumido, a resolver disputas internacionales a través de medios pacíficos, a no utilizar la amenaza o el uso

de la fuerza, a participar en acciones organizadas en concordancia con la Carta y a no ayudar a un país contra el que la ONU haya dirigido estas acciones, y a actuar de acuerdo con los principios de la Carta.⁴²

La Carta de la ONU estableció seis órganos principales: la Asamblea General, el Consejo de Seguridad, el Consejo Económico y Social, el Consejo de Tutela o de Administración Fiduciaria, el Tribunal Internacional de Justicia y la Secretaría General.

El Consejo Económico y Social (ECOSOC), que se reúne una vez al año, cuenta con 54 miembros, de los cuales 18 son elegidos anualmente por la Asamblea General para ejercer un mandato de tres años. El ECOSOC coordina las actividades económicas y sociales de la ONU y de sus agencias especializadas, entre las que se hallan la Organización Mundial de la Salud (OMS), la UNESCO, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En la práctica, las funciones del ECOSOC se ven limitadas porque cada agencia especializada se organiza de un modo autónomo y se gobierna por sus propios estatutos y órganos elegidos.

⁴² Cfr. Microsoft ® Encarta ® Disco compacto, Biblioteca de Consulta 2002. © 1993-2001 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

Estas agencias entregan informes anuales al ECOSOC. El conjunto de la ONU y de sus agencias especializadas recibe el nombre de Sistema de las Naciones Unidas.

Las Naciones Unidas no son un gobierno mundial, sino más bien un instrumento muy flexible mediante el cual las naciones pueden cooperar para solucionar sus mutuos problemas. La forma en que los gobiernos y sus pueblos entiendan las relaciones con los demás y de cómo imaginen su lugar en el futuro de la humanidad, determinara su cooperación con la ONU.

3.1 La acción de la Organización Internacional del Trabajo:

A pesar de que los hechos parecían desfavorables para una legislación de trabajo internacional como lo vimos en el capítulo anterior, poco a poco el tiempo fue superando los inconvenientes. Los graves abusos a que se llegó en el trabajo de las mujeres engendraron aquella protección que decíamos en los ordenamientos nacionales, y fueron los mismos grandes abusos a que condujera la ley de la oferta y la demanda y de la libre competencia, las jornadas agotadoras y los salarios de hambre lo que produjera los primeros albores de la internacionalidad. Falcón refiriéndose a la historia de la

internacionalización, cita que fue en la conferencia de Berlín de 1890 donde se trataron problemas como el trabajo de las mujeres en un plano internacional.

" Así, esta conferencia Internacional, celebrada en Berlín del 15 al 25 de Marzo de 1890, para estudiar las bases de una reglamentación internacional del trabajo de las mujeres y de los menores y del trabajo de las minas, no dio por resultado mas que un cambio de impresiones, sin ninguna sanción práctica inmediata. No tuvo mas mérito que el de exponer claramente ante la opinión pública el problema del derecho de intervención del Estado e indicar algunas soluciones deseadas.

Sin embargo y con carácter mas permanente y seguro, se puede decir que fue la asociación Internacional de la Protección Legal de los Trabajadores la primera que se preocupó de la protección a la mujer, y sus estudios y proyectos sirvieron al gobierno suizo en el año 1904, para lanzar la idea de las conferencias de Berna de 1905 y 1906.⁴³

La intervención de la OIT consiste en combatir las prácticas discriminatorias y ayudar a los Estados Miembros a adoptar políticas y medidas que garanticen una verdadera igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la esfera del trabajo. Esto requiere una labor de investigación y

⁴³FALCON O'NEILL, Lidia, Ob. Cit. , Pág. 56

evaluación, la celebración de reuniones, la cooperación técnica y la difusión de información, lo cual permite que exista una mayor conciencia acerca de las formas y la magnitud de la discriminación a que se encuentra sometida la mujer y lo que ésta representa en términos de derechos humanos, justicia social y potencial de desarrollo desperdiciado. En la práctica, la OIT ha concentrado sus actividades en el desarrollo de los empleos a los que puede acceder la mujer, en el incremento y la diversificación de sus posibilidades de formación, en la mejora de sus condiciones de trabajo, y de su capacidad para organizar su propia defensa y participar en el proceso de toma de decisiones.

La Organización Internacional del Trabajo, es una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), cuyos principales objetivos son mejorar las condiciones de trabajo, promover empleos productivos y el necesario desarrollo social, y mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo. Prevista por el Tratado de Versalles (1919), la OIT fue fundada en 1920 como una sección autónoma de la Sociedad de Naciones, convirtiéndose, en 1946, en el primer organismo especializado de la ONU. Su sede central radica en Ginebra (Suiza) pero mantiene oficinas en 40 países de todo el mundo. En 1969 le fue concedido el Premio Nobel de la Paz⁴⁴.

⁴⁴ Cfr. Microsoft © Encarta © Biblioteca de Consulta 2002.Ob. Cit.

Está integrada por 170 países y cada país miembro envía cuatro delegados (dos funcionarios del gobierno, un representante de los empresarios y uno de los trabajadores). La Conferencia General, su máximo cuerpo deliberativo, se reúne con periodicidad anual en Ginebra, para definir y ratificar ciertas pautas internacionales que sirven para evaluar los niveles de trabajo.

Esta organización establece directrices que intentan evitar la explotación infantil, promover un trato igualitario en el mercado de trabajo a trabajadores minusválidos y personas discriminadas (por razón de género, por ejemplo), la libertad de asociación y los derechos humanos. Supervisa aquellas pautas ya ratificadas para que sean incorporadas a las leyes y aplicadas en las prácticas nacionales. Si lo anterior no se cumpliera, tanto los representantes gubernamentales como los representantes de los empresarios y de los trabajadores, tendrían el derecho de elevar quejas formales a la OIT.

Con el fin de facilitar la adopción y aplicación de los modelos de la OIT, ésta proporciona asistencia técnica a los países miembros. Los programas de cooperación técnica incluyen promoción de empleos, administración y prácticas; administración laboral y relaciones industriales; seguridad social y condiciones de trabajo, como salud y seguridad laboral.

Existen tres características que afectan al trabajo de la mujer y constituyen la prueba más evidente de la discriminación en el empleo entre hombres y mujeres, siendo éstas los principales polos de atención de la OIT.

La primera de ellas es la discriminación en el plano profesional, que se pone de manifiesto cuando se califica a ciertas profesiones de más «apropiadas» para un sexo que para otro. La discriminación profesional puede producirse en forma de una lista reducida de sectores de actividad y ocupaciones donde se observa un elevado porcentaje de mujeres, frente a una gama más amplia de actividades, desempeñadas principalmente por el hombre; o puede producirse como pone de manifiesto la existencia del llamado «techo de cristal»,⁴⁵ que impide el acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad y de toma de decisiones.

La segunda característica se refiere a las diferencias de remuneración entre los trabajadores y las trabajadoras, que se deben en gran parte a la

⁴⁵ Desde su creación en la década de 1970, la expresión "techo de cristal" simboliza las barreras invisibles que impiden a las mujeres llegar hasta los puestos más altos de la dirección de empresas. Tanto en el trabajo como en la política, esta barrera artificial -un muro transparente, pero sólido, hecho de actitudes y prejuicios organizativos- se mantiene en su sitio a pesar de las décadas de desarrollo social y avances en la igualdad entre géneros. Aunque las mujeres incrementan día a día su cuota de participación en trabajos y puestos de dirección, una cosa sigue estando clara: la tasa de cambio ha sido lenta, y desigual el ritmo de avance.

discriminación profesional, pero que abarca también la diferencia de remuneración por un trabajo de igual valor.

La tercera característica estriba en la «doble jornada laboral» a la que tienen que enfrentarse las mujeres que desempeñan una actividad económica y que, además, tienen que asumir casi en solitario todas las responsabilidades familiares y domésticas. Ello supone también una distribución injusta de la carga laboral entre hombres y mujeres, a la vez que impone limitaciones a la capacidad de la mujer para competir en términos de igualdad con el hombre en el mercado de trabajo por su condición de madre de familia.

A pesar del continuo incremento de la tasa de participación de la mujer en la fuerza laboral durante los últimos 20 años, ésta sigue encontrando más obstáculos que el hombre a la hora de acceder al empleo, y constituye el grupo más vulnerable frente al desempleo. La gran mayoría de las mujeres trabajadoras ocupan puestos de trabajo que suponen un escaso nivel de calificación, salarios más bajos, menor seguridad y peores condiciones laborales. Al ser objeto de discriminación en el mercado de trabajo, la mujer se ve obligada, con más frecuencia que el hombre, a trabajar en actividades no estructuradas como el desempeño de algún oficio o el comercio, solo por citar

algunos ejemplos, y a realizar actividades de subsistencia en las zonas rurales, especialmente en el caso de los países menos desarrollados.

Se considera a la mujer como una fuerza laboral de segundo orden, cuyos ingresos sólo representan un complemento para la unidad familiar. En la práctica, sin embargo, la gran mayoría de las mujeres desean y necesitan trabajar, y el hecho de que puedan ganar un salario resulta esencial para su propia supervivencia y la de sus familias. Además, la subsistencia económica de cerca de un tercio de los hogares del mundo depende principalmente de la mujer.

3.2 Objetivos de las normas internacionales de trabajo:

En un mundo que vacila, la Organización Internacional del Trabajo debe tener una visión clara de sus objetivos y estrategias. Puede ser necesario amoldar rápidamente la táctica y determinadas actividades a las nuevas circunstancias, pero después de haber fijado una meta clara. El elemento vertebrador en 2002-2005 es la aplicación del Programa sobre el Trabajo Decente.

Los objetivos estratégicos de la Organización Internacional del trabajo son:

- Promover y cumplir las normas, los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de ingresos y un empleo decorosos dando apoyo a la política de empleo, otorgando conocimientos teóricos y prácticos, así como tendiendo a la creación de empleos.
- Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos por medio de la seguridad social y mejores condiciones de trabajo.
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social con la participación de interlocutores sociales y con Gobiernos e Instituciones de diálogo social.
- Otras actividades transversales como promover la igualdad entre los sexos, realizar estadísticas por medio del Instituto Internacional de Estudios Laborales así como las relaciones y asociaciones exteriores⁴⁶.

Es posible que la necesidad de establecer una norma en determinada esfera sea percibida antes por los propios trabajadores o por las organizaciones no gubernamentales, los grupos de mujeres, directores de empresas,

⁴⁶ Cfr. www.organizacióninternacionaldeltrabajo/webfusion.ilo.org

autoridades sindicales o sectores femeninos de los sindicatos, empleados públicos, miembros de parlamentos u organizaciones de empleadores.

No pueden imponerse "desde arriba", pues en general responden a una inquietud y necesidad percibidas y expresadas por la población. Para la OIT reviste fundamental importancia que cada parte interesada aporte su contribución al establecimiento de las normas. Por esta razón, fomenta activamente la designación de mujeres en las delegaciones tripartitas que participan en la Conferencia Internacional del Trabajo y en la labor de los comités técnicos.

Así, la OIT lleva a cabo la celebración de convenios con sus países miembros, así como también elabora recomendaciones. Los convenios pueden ser objeto de ratificación y obligan a los Estados ratificantes a aplicar sus disposiciones, mientras que las recomendaciones no entrañan el requisito de la ratificación y su finalidad es servir de orientaciones para la política nacional.

Cuando un Estado Miembro ratifica un convenio, acepta también que la OIT supervise su aplicación en la legislación y en la práctica, y se obliga asimismo a presentar periódicamente memorias a la OIT, indicando en ellas las medidas tomadas para llevar a la práctica lo dispuesto en el convenio.

3.3 Protección a la mujer en convenios y recomendaciones de la OIT:

Desde la constitución de la OIT, en la Declaración de Filadelfia, se recoge la afirmación de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Aunque la mayoría de las normas laborales internacionales se aplican a los trabajadores en general, sin distinción de sexos, algunos convenios y recomendaciones se refieren específicamente a la mujer. La orientación de la labor normativa de la OIT en esta materia gira en torno a tres preocupaciones fundamentales como ya señalábamos. La primera de ellas es garantizar la igualdad de oportunidades y de trato con respecto al empleo, a la promoción, a la organización y a la toma de decisiones, y lograr la igualdad de condiciones en lo que se refiere a los salarios, las ventajas, la seguridad social y las prestaciones de carácter social que van ligadas al empleo. Estas cuestiones se tratan básicamente en tres convenios de la OIT:

- a) El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), completado por la Recomendación sobre igualdad de remuneración,

1951 (núm. 90), que establece la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor; adoptado en 1951, que propugna la evaluación de las tareas y no las características personales de los trabajadores - incluido su sexo - como el mejor método de evitar la discriminación en los niveles de remuneración.

Y es en este punto donde comienza el problema. La principal dificultad en la aplicación del Convenio reside precisamente en la determinación de los criterios utilizados para calibrar el valor de un trabajo. Por ejemplo, los criterios de evaluación pueden mantener determinados estereotipos "sexistas" y, en consecuencia, perpetuar la discriminación.

En este contexto, han aparecido nuevas formas de organización del trabajo, y el sector informal se ha ampliado, aumentando el número de mujeres fuera del alcance de las leyes relativas a la igualdad de remuneración.

La OIT considera que las organizaciones de empleadores y trabajadores tienen una responsabilidad directa en la aplicación del principio de igual remuneración por trabajos de igual valor.

- b) El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), que trata de lograr una igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares.

- c) El Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), completado por la Recomendación núm. 111 con idéntico título, en el que se promueve la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el plano laboral (también engloba la discriminación basada en motivos distintos del sexo);

Por ser el convenio que mas nos resulta útil para el análisis que venimos realizando, se transcriben a continuación los dos primeros artículos de éste: **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. Ratificado por México el 11:09:61**

" La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación,

cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión: y habiendo decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional. Tomando en cuenta que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y creyendo además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

Artículo 1°:

1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:
 - a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, **sexo**, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que **tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;**
 - b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las

organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2: Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto".⁴⁷

3.3.1 Los derechos humanos de la mujer.

"Los Derechos Humanos de la mujer, como normas orientadas a la protección de una categoría de seres humanos, son un claro reflejo de la lucha por la superación de un sistema de predominio masculino, enraizado desde

⁴⁷ www.info4.juridicas.unam.mx

hace siglos dentro del contexto sociocultural que ha originado la desigualdad del ser humano en razón de su sexo.⁴⁸ A continuación mostramos una síntesis de los Derechos Humanos de la mujer:

- Una mujer sufre discriminación cuando por ser mujer, es excluida en las esferas social, política, económica y/o cultural en el país.
- Ante la ley el hombre y la mujer somos iguales. Las mujeres tenemos derecho a exigir que el gobierno elimine leyes, disposiciones penales y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.
- El gobierno debe plantear medidas para modificar patrones socioculturales basados en la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos, nosotras los debemos exigir.
- Las mujeres tenemos derecho a iguales condiciones que el hombre en el trabajo: salarios, prestaciones y capacitación.
- No se puede excluir en el trabajo a las mujeres por el hecho de estar casadas o tener hijos.
- Las mujeres tenemos derecho a licencia de maternidad en el trabajo con sueldo y prestaciones.
- Las mujeres debemos tener una atención especializada y gratuita durante el embarazo, parto y período posterior al parto.

⁴⁸ ESCOTO, Carmen María, " Los derechos humanos de la mujer en el agro" *Revista Judicial Corte Suprema de Justicia*, San José, Costa Rica, año XV, número 51; Setiembre, 1990, Pág. 88.

- Las mujeres tenemos derecho a la planificación familiar y decidir cuántos hijos(as) queremos tener.
- Las mujeres tenemos derecho a firmar contratos y a administrar bienes.
- La mujer y el hombre tenemos los mismo derechos y responsabilidades para la crianza y protección de las hijas(os).⁴⁹

3.3.2 Convención sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer:

Los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres.

El acuerdo internacional denominado "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" (en inglés CEDAW, 1979), de carácter universal y fue ratificado por México en 1981, lo que significa que nuestro país debe implementar acciones en favor de la no violencia y contra la discriminación de la mujer.

A lo largo de estos años, la ONU ha promulgado un gran número de tratados para hacer frente a los tipos específicos de violaciones de los derechos

⁴⁹ Cfr. <http://www.uacam.mx/cdh/mujer.htm>

humanos, entre ellos la discriminación a la mujer, como la convención para la supresión de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptado por la asamblea general de la ONU el 18 de Diciembre de 1979 para entrar en vigor el 3 de Septiembre de 1981.

" Esta pretende abolir la discriminación contra la mujer, la que es uefinida como cualquier distingo, exclusión o restricción con base en el sexo que menoscabe que la mujer goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales, políticas, económicas, sociales, culturales, civiles o de cualquier otro campo".

Además los Estados partes se comprometen a incorporar el principio de igualdad de hombres y mujeres en sus constituciones nacionales o en las legislaciones pertinentes y a adoptar leyes u otras medidas incluyendo las sanciones, cuando sea conveniente para prohibir del todo la discriminación contra la mujer⁵⁰.

" El alto comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, a través de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada y abierta a firma y ratificación, o

⁵⁰ BUERGENTHAL, Thomas, *Derechos Humanos Internacionales*, primera edición, Ed. Gernika, México, 1996, Pág. 86.

adhesión por la Asamblea general en su resolución 34 – 180 del 18 de Diciembre de 1979 y entrando en vigor el 3 de Septiembre de 1981, reafirma la fe en los Derechos Humanos fundamentales, en la dignidad y en el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. Pondera además el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades, sin distinción alguna, y por ende, sin distinción de sexos.⁵¹

A continuación se transcriben disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. La convención encierra treinta artículos, pero solo se analizarán algunos de ellos, ya que los demás resultan irrelevantes para el presente estudio.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer.

**Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su Resolución 34/180, del 18 de diciembre de 1979.
Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981.**

⁵¹ CALAFELL Irabien, Jorge, "Análisis de la Convención sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer", *Bien común y gobierno*, México, año 4, num. 47, Octubre de 1998, Publicación mensual de la Fundación Rafael Preciado Hernández A.C., pp. 47.

Los Estados Partes en la presente Convención, resueltos a aplicar los principios enunciados en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer y, para ello, a adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, han convenido en lo siguiente:

Parte I

Artículo 1: A los efectos de la presente Convención, la expresión «discriminación contra la mujer» denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

"Como se puede apreciar, el presente artículo amplía la definición de discriminación en lo que atañe específicamente a la mujer. Esta discriminación abarca toda diferencia de trato por motivos de sexo que intencionada o no intencionadamente desfavorezca a la mujer, que impida a la sociedad en su conjunto reconocer los derechos de la mujer en las esferas doméstica y pública,

o que impida a la mujer ejercer los derechos humanos y las libertades fundamentales de que son titulares.⁵²

Artículo 2: Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

⁵² Ibidem. pág. 48.

- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Artículo 3: Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para **asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.**

Artículo 5: Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la **eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;**

b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Parte III

Artículo 11

I. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para **eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo** a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el **despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;**
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las

responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Artículo 12

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el

parto y el periodo posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.⁵³

3.4 De la protección a la igualdad:

Desde 1919 hasta el decenio de 1950 se hizo hincapié en la protección de la mujer trabajadora. Las primeras normas en esta esfera, que conciernen a la protección de la maternidad fueron complementadas con la prohibición de que la mujer realice determinados trabajos (que supusieran la utilización del plomo, trabajos subterráneos, etc.) y de que trabaje durante determinadas horas (trabajo nocturno), situaciones en las cuales las mujeres están expuestas a mayores peligros y son más vulnerables a la explotación que los hombres (o se consideraba que sería así).

A medida que las condiciones de trabajo fueron mejorando en muchos países, las actitudes también evolucionaron y la protección social para la mujer, en algunos casos, se consideró como fuente de discriminación. Por lo tanto, esa medida fue objeto de crecientes críticas, en primer lugar porque obstaculizaba la plena integración de la mujer en la vida económica, y, en segundo lugar, porque perpetuaba prejuicios con respecto a su papel y sus aptitudes. Se puso

⁵³http://www.aadcn.net.org/Const_Nacional/mujer.html

el acento en la promoción de la igualdad de la mujer en el trabajo, y en 1975 ya existía un acuerdo sobre el principio de que la igualdad requiere equivalencia de oportunidad y de trato en todas las esferas incluida aquella de la protección. Al mismo tiempo, comenzó a ser aceptado el concepto de dar un "trato especial positivo" de carácter temporal en favor de la mujer, con miras a establecer una real igualdad entre los sexos.

" La primera manifestación de la evolución de las actitudes en ese sentido quedó demostrada con la adopción en 1951 del Convenio núm. 100 y de la Recomendación núm. 90 sobre igualdad de remuneración. Los 123 Estados que han ratificado el convenio se han comprometido a fomentar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor. A este efecto, los puestos de trabajo deben, en la medida de lo posible, evaluarse según las tareas que abarcan y no sobre la base de las personas que desempeñan esas tareas.

En 1958, se adoptaron normas más generales: el Convenio y la Recomendación núm. 111 respecto a la discriminación en el empleo y la ocupación. Estos dos instrumentos se aplican a todas las personas y a todos los trabajos, públicos o privados, asalariados o independientes. Conciernen tanto a las condiciones de trabajo como al acceso a la formación profesional, al

empleo y a distintas profesiones e intentan eliminar todas las formas de discriminación, incluida la basada en el sexo.⁵⁴

En cuanto respecta a las responsabilidades familiares y sus repercusiones en el empleo, la OIT adoptó en primer lugar una Recomendación sin fuerza vinculante, que promovía medidas encaminadas a permitir a la mujer armonizar sus obligaciones profesionales y familiares sin quedar expuesta a discriminación. Esta Recomendación fue adoptada en respuesta al temor de que las mujeres, debido a sus responsabilidades familiares debieran abandonar sus puestos de trabajo o renunciar a oportunidades de carrera. Los valores cambiantes llevaron a la OIT a considerar que hombres y mujeres están asumiendo cada vez más iguales responsabilidades frente a sus hijos y a otras personas a su cargo, tienen que beneficiarse por igual de las disposiciones que se adopten a estos efectos.

" Estas consideraciones dieron lugar a la adopción en 1981 del Convenio núm. 156 y de la Recomendación núm. 165 sobre trabajadores con responsabilidades familiares. A partir de 1975, la protección de las mujeres trabajadoras se ha basado en el principio de que la mujer debe ser protegida contra los riesgos inherentes a su trabajo y su profesión sobre la misma base y según las mismas normas de protección que los hombres, dados los progresos

⁵⁴ www.webfusion.ilo.org Ob. Cit.

realizados en los conocimientos científicos y técnicos. Este cambio de orientación dio lugar a que se reexaminaran con ojos críticos las medidas de protección aplicables a la mujer.

Una reunión de expertos de la OIT celebrada en 1990, estableció que, salvo en circunstancias concretas, las medidas de protección especial eran efectivamente incompatibles con los principios de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo⁵⁵.

Los únicos trabajos para los cuales siguen siendo permisibles las medidas especiales de protección son aquellos que pueden resultar perjudiciales a la función reproductora de la mujer. La idea es que mientras la gestación, el parto y la crianza del hijo, por necesidad biológica, corresponden a la mujer, la reproducción en sí misma es una función social que debe ser protegida por la sociedad.

La OIT ha adoptado también normas sobre otros aspectos de la vida laboral de la mujer. Los principales instrumentos sobre protección de la maternidad son el Convenio núm. 3, de 1919 y el Convenio núm. 103 de 1952, complementados por la Recomendación núm. 95. Estos instrumentos garantizan una triple protección a la mujer durante la gestación y la lactancia:

⁵⁵ www.info4.juridicas.unam.mx

protección de su salud y la de su hijo, protección de su puesto de trabajo y garantía de ingresos⁵⁶. Por otra parte, en varias normas se prevén disposiciones para preservar la capacidad de procreación, por ejemplo, en relación con la utilización de productos peligrosos o el transporte manual de cargas pesadas.

Como podemos observar, la Organización Internacional del trabajo se ha preocupado por buscar para la mujer mejores condiciones de vida no solo en el trabajo, sino en todos los aspectos de su vida. Es un hecho que nuestra sociedad ha ido evolucionando, y con ello propicia cada día nuevas situaciones que regulan la vida de las mujeres, como el hecho de que afortunadamente las responsabilidades familiares ya son compartidas y la participación del varón cada vez es más notoria en la educación y cuidado de los hijos sin dejar de lado aspectos como la manutención de los mismos.

Estos cambios también se ven representados por la creciente incursión de la mujer en el mercado de trabajo, donde busca además de su superación personal, obtener ingresos que son necesarios para el buen desarrollo de su familia y de ella misma. No obstante los esfuerzos realizados todavía no se logra eliminar toda una serie de tabúes acerca de la mujer y su función reproductiva, mismos que constituyen un obstáculo para su incursión en el

⁵⁶ www.webfusion ilo.org Ob. Cit.

ámbito laboral porque desafortunadamente se considera el embarazo como una enfermedad que no le permite a la mujer el desempeño cabal de sus actividades laborales, siendo que de ninguna manera esto es cierto.

El embarazo es un lapso de nueve meses – en términos generales – que comienza desde la fertilización de la célula sexual femenina denominada médicamente óvulo por el espermatozoide. Mientras que la maternidad no solo abarca este periodo sino que es mucho mas amplia ya que se refiere a la calidad de madre de la mujer, que adquiere desde el momento de que comienza su embarazo, y permanece durante el desarrollo del mismo, seguido por el parto en circunstancias normales, la adaptación del nuevo ser a su entorno, la lactancia y la educación de este.

9A

CAPÍTULO IV

PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LA MUJER TRABAJADORA

Durante los últimos 20 años, el nivel de participación de la mujer en la fuerza de trabajo ha ido en aumento en la mayor parte del mundo. El progreso que se ha realizado es tal que esta tendencia puede describirse como un verdadero fenómeno de feminización de la fuerza laboral y del empleo.

La proporción de mujeres económicamente activas ha sido tradicionalmente mucho más baja que la de hombres, pero en varias regiones del mundo el nivel de actividad de la mujer ha aumentado mientras que el nivel de actividad del hombre ha disminuido ligeramente. Antes, las mujeres eran principalmente amas de casa y en segundo lugar trabajadoras, pero durante los

últimos años esta situación ha cambiado considerablemente. La feminización del trabajo es ahora una realidad y todo indica que se trata de un proceso irreversible.

Este progreso hacia la integración en la fuerza de trabajo ha ido acompañado por un costo social importante. Aunque la mujer se ha beneficiado más que el hombre con los empleos recientemente creados, persiste la desigualdad en la remuneración y ha descendido la calidad del empleo. En los países industrializados, la creciente participación de la mujer en la fuerza de trabajo resulta de la expansión del trabajo a jornada parcial.

Algunos trabajos que tradicionalmente eran realizados por mujeres se están convirtiendo en obsoletos, incluido el trabajo de oficina, el trabajo de montaje en la industria y las labores agrícolas manuales. Esto favorece el desarrollo de otras formas de trabajos menos típicos, tales como el trabajo a jornada parcial, ocasional, subcontratado o doméstico. Esas formas de trabajo tienden a ser precarias, deficientemente remuneradas, ofrecen menos oportunidades de formación e incluso menos perspectivas de carrera. Pero aun más, estos trabajos difícilmente reciben la protección de la ley, los convenios colectivos o los sistemas de seguridad social. Tal es el caso, por ejemplo, del trabajo a domicilio, que suele ser realizado por mujeres con niños pequeños.

"En México, cada día mas mujeres participan en la economía del país, aunque no siempre bajo las mismas condiciones de igualdad que los hombres, como puede ser el caso de los empleos en donde las mujeres se enfrentan a discriminaciones por razón de género, pues para el mismo puesto, tienen mas posibilidades de obtenerlo los hombres, excepto en aquellas labores en que tradicionalmente la mujer se ha desempeñado, como puede ser el trabajo doméstico, la educación, labores secretariales, la elaboración y venta de comida, venta de productos de belleza y para el hogar y la industria maquiladora entre otras."⁵⁷

4.1 Importancia de la participación laboral de la mujer en México:

Es necesario hacer notar las condiciones actuales en que la mujer se incorpora al trabajo productivo. La intención es plantear alternativas en beneficio de las mujeres trabajadoras.

El pasado 16 de Abril del año 2001, se llevo a cabo una reunión de la Barra mexicana del colegio de abogados con Carlos Abascal Carranza, secretario de trabajo, para tratar el tema de los derechos laborales de la mujer en México. Este señaló: " No se trata de una competencia -- con el hombre --

⁵⁷ MARTÍN Granados, Ma. Antonieta, et, al, " Las mujeres emprendedoras y la globalización", *Nuevo consultorio fiscal*, Facultad de contaduría y administración UNAM, Mexico, D.F., Número 277, primera quincena de Marzo del 2001, publicación quincenal, Pág. 30.

sino que, al contrario, la mujer debe tener esquemas de acceso a la competitividad laboral. La clave se encuentra en el sistema educativo, sin dejar a un lado su femineidad, lo cuál no significa una mujer sumisa, ya que el genio femenino tiene la capacidad de amar, dar vida, mirar a largo plazo, es su capacidad conjunta de educar en valores y su capacidad para asumir responsabilidad en los espacios educativos y laborales. Otro elemento de afirmación para la mujer es su participación en la creación de legislación a su favor, debiendo quedar atrás toda forma de humillación a la mujer."⁵⁸

" Es innegable que la participación de la mujer en el ámbito laboral es de vital importancia, en nuestros días la mujer se encuentra incorporada a los distintos sectores productivos del país como por ejemplo: " En las zonas rurales las mujeres están vinculadas dentro del ámbito familiar, a la producción y el comercio; se es jefe de hogar y esposa, a resolver las necesidades de la familia; si existe mercado de trabajo o posibilidad de migrar, a incorporarse a este tipo de mercado como asalariada, generalmente como trabajadora temporal."⁵⁹

⁵⁸ BARRIOS, Garrido Gabriela, "Derechos de la mujer", *Revista de la Barra Mexicana Colegio de Abogados*, A.C., México, Número 30, Junio 2001, PUBLICACIÓN MENSUAL, p. 48 y 49.

⁵⁹ BARRON, Ma. ANTONIETA, "integración de las mujeres en el mercado de trabajo de las hortalizas: causas y condiciones materiales", *Economía Informa*, México, número 180, Febrero 1990, publicación mensual, p. 16.

"Las mujeres empresarias son necesarias para el bienestar de la sociedad; frecuentemente dan mayor prioridad a la eficiencia organizacional y social, y enfatizan la comunicación interna. Estas diferencias combinadas con la habilidades de las mujeres para escuchar y la experiencia de la creación de la armonía en sus entornos, parecen ayudar al desarrollo de los requerimientos necesarios del siglo XX."⁶⁰ Por lo que respecta a las mujeres obreras, están enfrentando cotidianamente una situación laboral y familiar que agrava su calidad de vida, y peor aun las mujeres que trabajan en la agricultura resultan doblemente marginadas, no solo por el hecho de ser mujer sino también carecen de todo derecho, trabajan en jornadas exhaustivas al igual que sus hijos, y naturalmente no pueden pensar ni por un momento en solicitar prestaciones ni protección a su maternidad, mucho menos en el pago de un salario justo.

La situación fáctica de la mujer en actividades agrarias, olvidada en parte por las leyes y dejada a su suerte, ha planteado la urgencia de prestar especial atención al sexo femenino, el ser humano mas oprimido y avasallado en las sociedades sin olvidarnos que de las actividades agrarias depende en gran medida la economía nacional.

⁶⁰ MARTÍN Granados, Ma. Antonieta, et, al, Ob. Cit. Pág. 28.

" Los derechos humanos de la mujer en particular contra toda forma de discriminación, son prueba de esta marginación, que demuestra la necesidad de exigencias de equiparación y diferenciación para lograr una verdadera igualdad jurídica, y es a través de este camino como podrá lograrse la aspiración ético - moral de la dignidad y efectiva igualdad de la especie humana."⁶¹

La transformación sustancial que en todos los ámbitos - social, cultural, económico y político - ha sufrido nuestro país en los últimos años aunado a los cambios psico sociales en la educación y formación de la mujer ha favorecido que esta busque participar de manera activa en el campo laboral. Las mujeres han ingresado al mercado de trabajo no solo como una forma de superación personal, sino también porque el valor adquisitivo de los salarios cada vez es menor, las crisis económicas se presentan con mayor frecuencia y por ende, por la necesidad de mantener a su familia, en virtud de ser en ocasiones la única fuente de ingresos.

A estos factores se suma el desempleo que hay en nuestro país, que va cada vez mas en evidente aumento; por ello, las mujeres empresarias han tomado gran fuerza. Cada día mas mujeres recurren a obtener ingresos desde

⁶¹ ESCOTO, Carmen María, " Los derechos humanos de la mujer en el agro" *Revista Judicial Corte Suprema de Justicia*, San José, Costa Rica, año XV, número 51, Setiembre, 1990, Pág. 97.

el comercio informal hasta la creación de micro empresas o talleres familiares. Situación que agrava aún mas la situación en que la mujer realiza su trabajo, ya que no cuenta con ningún tipo de prestaciones legales, y escapa por tanto a la protección jurídica.

Para las mujeres es común la doble jornada. Fuera de su trabajo productivo, en el hogar deben resolver los problemas de atención a la familia.

" Dentro del número de mujeres que trabajan, un porcentaje significativo es de mujeres casadas. Este nuevo papel que la mujer realiza repercute en ella misma; en el sentido de que debe desarrollar nuevas habilidades; en la familia, ya que puede significar una redistribución de tareas y responsabilidades entre los miembros de la misma; el cónyuge, al requerirse de él una modificación en el desempeño de su papel tradicional; en las organizaciones laborales, que deben abrir espacios y modificar patrones y actitudes para la integración del trabajo femenino; y en la sociedad, ya que origina un desarrollo de valores que propicia cambios de actitud."⁶²

La transición requiere, evidentemente, de la participación activa de la mujer, siendo esta invaluable e insustituible, lo cuál significara un cambio

⁶² VITE San Pedro, Silvia Guadalupe, " Algunas repercusiones del trabajo femenino en las relaciones de pareja", *Iztapalapa 45*, Universidad Autónoma Metropolitana, México, DF., Año 19, Enero - Junio de 1999, Pág. 145.

cultural profundo y veremos como esta abrirá todos los espacios políticos, culturales y laborales.

Las regulaciones proteccionistas laborales de la mujer vienen dadas como medidas tendientes a solucionar los abusos que de esta se hace en centros urbanos, en el campo industrial, comercial y agropecuario, sin embargo algunos opinan que tales normas mas bien restringen sus oportunidades de empleo y la excluyen de la esfera laboral.

4.2 Igualdad jurídica del hombre y la mujer:

No se debe atribuir exclusivamente el elevado costo de la feminización del empleo a las tensiones causadas por la transformación económica. Prejuicios sociales y culturales constituyen también factores que han contribuido a ese costo, si bien no siempre en el mismo grado en todos los países. A pesar de la existencia de numerosos convenios que garantizan la igualdad de oportunidades y trato, aún persiste la discriminación entre los sexos. Incluso así, la entrada masiva de mujeres en el mercado laboral ha hecho que la opinión pública y los gobiernos de muchos países comprendiesen la necesidad de combatir las desigualdades y adoptasen una legislación que reflejara la real

voluntad política de eliminar la desigualdad de oportunidades basada en el sexo.

No obstante, a pesar de los derechos reconocidos:

- a) Las mujeres siguen asumiendo la doble carga de las obligaciones familiares y profesionales.
- b) Los salarios de las mujeres siguen siendo más bajos que los de los hombres.
- c) Las mujeres siguen siendo una minoría en los puestos directivos y de toma de decisiones.
- d) En general, las oportunidades de la mujer quedan limitadas a una franja estrecha de los denominados "empleos femeninos" (trabajo de oficina, servicios, ventas y profesiones liberales a un nivel medio) que en general reciben un salario inferior y son menos valoradas que los empleos tradicionalmente "masculinos".

Estas tendencias persisten a pesar de que son innegables los éxitos que se han logrado con respecto al acceso a la educación y a la formación profesional. Ya no puede suponerse que las mujeres que llegan al mercado del trabajo están menos preparadas que los hombres. Lamentablemente, en muchos países, las mujeres más jóvenes siguen orientándose hacia las esferas

tradicionalmente femeninas de estudios y profesiones, que limitan su capacidad de adquirir las aptitudes científicas y tecnológicas necesarias para adaptarse a las nuevas exigencias del mercado de trabajo.

4.2.1 Según la OIT:

Importantes conferencias internacionales han puesto de relieve la necesidad de eliminar la discriminación de género en el empleo, entre ellas la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague, 1995). El párrafo 56, b) de la Declaración y Programa de Acción de Copenhague incluye "eliminar la discriminación por razones del sexo [...] en la contratación, los sueldos, el acceso a los créditos, las prestaciones, los ascensos, la promoción de las perspectivas de carrera, la asignación de empleo, las condiciones de trabajo, la seguridad en el empleo, las prestaciones de seguridad social". Y la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995). La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing incluyó como objetivo estratégico F.5 "eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo". El párrafo 178, c) insta a los Estados Miembros de las Naciones Unidas a "promulgar y hacer cumplir leyes y elaborar políticas aplicables en el lugar de trabajo contra la discriminación por motivo de género en el mercado de trabajo, con especial consideración a las trabajadoras de más edad, en la contratación y

los ascensos y en la concesión de las prestaciones de empleo y la seguridad social, así como en lo relativo a las condiciones de trabajo discriminatorias y el hostigamiento sexual; se deben establecer mecanismos para revisar y vigilar periódicamente esas leyes".

La Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo, 1994) hizo un llamamiento específico en favor de la eliminación de "las prácticas discriminatorias de los empleadores contra la mujer, tales como las que exigen prueba del uso de anticonceptivos o la declaración del embarazo". Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo, 5 a 13 de septiembre de 1994), párrafo 4.4, f).⁶³

4.2.2 Preceptos constitucionales:

Nuestra carta magna, de acuerdo con la tendencia que sigue la Organización Internacional del Trabajo, por cuanto a la igualdad del hombre y la mujer se refiere, señala en su capítulo primero que trata de las Garantías Individuales; en sus artículos 1º, párrafo primero y último, 4º en sus dos primeros párrafos y 5º en sus párrafos primero, quinto y sexto, las garantías siguientes:

⁶³ Cfr. www.OrganizaciónInternacionaldeltrabajo.ilo.org/public/spanish/standards

Artículo 1o. " En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por ese solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas."

Artículo 4o. " El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada, sobre el número y el espaciamiento de sus hijos..."

Artículo 5º "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El

ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial..."

Párrafo quinto: "El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa..."

Párrafo sexto: "Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio..."

Además, en su título sexto, denominado del Trabajo y de la Previsión Social, el artículo 123 manifiesta:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

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

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

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

XV. "El patrono estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;..."

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

- a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.*
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.*
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.*
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.*
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.*
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.*

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;...”

B. “ Entre los poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:...

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;...

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

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles...”

Nuestra carta magna nos deja claro en su artículo 2° que se prohíbe la discriminación, entre otras causas por razón de género, el estado civil o cualquier otra causa que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. La discriminación por razón de embarazo y maternidad, atenta contra dichos valores tutelados en la Constitución, por tanto, también se encuentra prohibida por nuestro máximo ordenamiento.

Los derechos que consagra el artículo 123 para los trabajadores de los apartados A y B serán regulados por la Ley del seguro social y la Ley burocrática respectivamente.

4.2.3 En la Ley Federal del Trabajo:

Este ordenamiento en su artículo 3° nos dice: ***"El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un 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"***.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Esta declaración busca la igualdad de oportunidades eliminando puntos de discriminación. El artículo 133 del mismo ordenamiento señala:

Artículo 133. " Queda prohibido a los patrones:

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

Este cuerpo de leyes, consagra la igualdad entre el hombre y la mujer al manifestar en su artículo 164:

Artículo 164: Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Este artículo sigue los lineamientos establecidos por nuestra constitución federal, ya que da un trato igualitario para hombres y mujeres por cuanto a sus derechos, pero también a sus obligaciones. Pero consideramos que no es muy claro en cuanto al mandato constitucional respecto al hecho de quedar prohibida la discriminación por razón de género.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.2.4 El Código Civil para el Distrito Federal:

Dicho ordenamiento, hasta antes de las reformas realizadas en Mayo del 2001, consignaba la igualdad jurídica del hombre y la mujer de la siguiente manera:

Artículo 2º: La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer; en consecuencia, la mujer no queda sometida, por razón de su sexo, a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles.

Posterior a las reformas, el texto del citado artículo segundo quedo de la siguiente manera:

Artículo 2º: La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer. A ninguna persona por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud, se le podrá negar un servicio o prestación a la que tenga derecho, ni restringir el ejercicio de sus derechos cualquiera que sea la naturaleza de estos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como podemos observar, el texto vigente del artículo segundo, es más completo que el anterior, ya que se ha incluido entre otros aspectos el de la no discriminación por causa de embarazo, lo cual representa ya un gran avance, y nos da la pauta para poder afirmar que de la misma forma en que las leyes civiles se han preocupado por no permitir que a la mujer se le discrimine por razón de género, y específicamente hablando de la maternidad, la ley laboral debiera también consagrar esta prohibición.

Sin embargo, hay que hacer la aclaración que la Ley civil de ninguna manera es supletoria a la ley Laboral.

4.3 Regulación jurídica del trabajo femenino en la Ley Federal del Trabajo:

En la transformación que observamos en el régimen legal y convencional de la mujer que trabaja, donde poco a poco se han ido reduciendo beneficios o suprimiendo privilegios a su respecto, los que se han de mantener serán los referentes a su protección en situación de maternidad. En su equilibrio puede fundarse una protección que a la postre no llegue a ser lesiva para las propias interesadas y luego haya que revisar los beneficios concedidos.

Estas normas están dirigidas a resguardar, no solo a la mujer en tal situación, sino a sus hijos, a quienes la sociedad debe asegurarles una llegada adecuada y un desarrollo normal. Tomemos en cuenta, que toda protección a la mujer trabajadora viene a repercutir en un beneficio social por que a esta sociedad pertenecen la mujer trabajadora y el nuevo ser quienes tienen derecho como todos los seres humanos a que se les proporcionen las mejores condiciones posibles dentro del ambiente en que se desarrollan.

El secretario de trabajo Carlos Abazcal manifestó que La Ley Federal del Trabajo establece que a igual trabajo, igual derecho. Dicha legislación establece una serie de artículos que afirman los derechos especiales de las mujeres, por ejemplo:

Art. 155 No se podrá utilizar el trabajo de mujeres en lactancia.

Art. 156 Respetar el embarazo, exhibiendo certificado médico.⁶⁴

Al respecto podemos comentar que dichos preceptos a nuestra consideración no consagran dichos "derechos" de la mujer, sino más bien se utiliza como margen estas declaraciones legales para intentar fundar estas medidas que, bajo la máscara de ser protectores de la mujer, solo se traducen

⁶⁴ Cfr. BARRIOS, Garrido Gabriela, Ob. Cit., Pág. 49.

en medidas discriminatorias para limitar y obstaculizar el acceso de la mujer al empleo.

A continuación se transcriben a la letra los citados artículos para efecto de verificar el hecho de que ninguna de las afirmaciones hechas por el secretario de trabajo se encuentran en ellos:

Artículo 154: Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a lo sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

El patrón esta obligado a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores cuando concurren las causas citadas, sin embargo, cuando exista contrato colectivo y contenga cláusula de admisión esto no tendrá aplicación, se estará a lo que disponga dicho contrato.

Artículo 155: Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y

nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos, si prestaron servicio con anterioridad y por que tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato al que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

En este precepto nos señalan los datos generales que deberán informar los aspirantes a ocupar un puesto vacante o de nueva creación, cabe hacer notar que en ningún momento se menciona que se deberá exhibir un certificado de no gravidez.

Artículo 156: *De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como podemos observar, los artículos citados por el Secretario de Trabajo, como algunos que contienen derechos protectores de la mujer, en realidad no establecen tales afirmaciones.

Como derechos laborales de la mujer trabajadora la ley federal del trabajo señala los contenidos en el título quinto denominado " Trabajo de las mujeres":

Artículo 164: *Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.*

Artículo 165: *Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.*

Es acertada la intervención del legislador al proponer medidas tendientes a la protección de la maternidad, que es una característica biológica que solo las mujeres poseemos; y por tanto, es en este aspecto el único en que se debe tener un trato especial para la madre trabajadora, pero sin que esto repercuta en una disparidad en cuanto al trato de los trabajadores.

Artículo 166: Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias

Artículo 167: Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

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

Es de especial importancia, hacer notar que consideramos que solo en los casos en que la actividad que la madre trabajadora viene desempeñando o pretende desempeñar al solicitar un empleo constituya un peligro inminente para el sano desarrollo de su embarazo, pudiera permitirse que con el afán de salvaguardar la integridad de la madre y del producto, sea ubicada en otra área trabajo, sin que esto signifique disminución alguna en su cargo ni salario.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En relación con las labores insalubres o peligrosas hasta la fecha todavía no se expiden los reglamentos respectivos, por lo que dependen en la mayoría de los casos de las medidas de seguridad que se tengan en las empresas.

Artículo 170: *Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:*

I. Durante el periodo del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

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 prorrogaran por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

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

V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario integro. En los casos de prorroga mencionados en la fracción III, tendrán

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días;

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

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

Artículo 171: Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias.

Artículo 172: En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

4.4 Desventajas laborales de la mujer en México:

A la mujer, por tradición, siempre se le ha concebido desempeñando tareas domésticas en su hogar, y al cuidado de sus hijos. Con la incorporación de ésta al campo laboral, cumple una doble jornada laboral, ya que además de trabajar en casa también lo hace fuera de esta. En la reunión que sostuvo el Secretario de trabajo Carlos Abascal con los miembros de la Barra Mexicana de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

abogados, menciona las cifras de la encuesta Nacional de empleo y acepto la existencia de injusticias contra las mujeres. Generalizó que estos problemas son principalmente de carácter cultural y son muy profundos, ya que inician desde la educación y un reto es lograr las condiciones de trabajo idóneas.⁶⁵

"El camino para que la mujer penetre a todas las áreas del mundo laboral apenas comienza a recorrerse. La segregación salarial, la discriminación de género, el predominio de los patrones culturales en la elección de las profesiones, el trabajo doméstico, etc., son factores sociales que necesitan ser removidos. Además de responder a situaciones comunes a los dos sexos (escolaridad y especialización) la mano de obra femenina depende de factores como, el estado civil y fecundidad, que condicionan su participación en el mercado de trabajo."⁶⁶

Para lograr cambios, en los patrones socio-culturales y en los roles tradicionales que ha venido desempeñando la mujer, es necesario fomentar una nueva cultura de participación del hombre en su paternidad, y con su familia, ya que la educación de los hijos y el sostenimiento del hogar corresponden a ambos.

⁶⁵ Cfr. *Ibidem*, Pág. 48.

⁶⁶ GONZALEZ Marín, Luisa, "Mujer y trabajo", *Momento económico* 84, actividad y trabajo femenino, México, número 84, Marzo - Abril de 1996, publicación bimestral, Pág. 7.

4.4.1 Disparidad de salarios para trabajos iguales:

Hablar del salario que percibe la mujer que trabaja, nos lleva a enfocar situaciones que entorno a este se presentan, como es el caso que el ingreso por salario de la mujer es complementario al del marido cuando es casada; además, el salario íntegro de casi todas las mujeres se destina al gasto familiar a diferencia de los hombres, del cuál solo una parte se destina a este fin a manera de "gasto".⁶⁷ El trabajo de la mujer, se considera de segundo orden, como un complemento al del hombre, y por ende, de menor importancia.; por ello, existe una diferencia en cuanto a la remuneración que se percibe por el desempeño de trabajo igual.

La desigualdad de los salarios que perciben hombres y mujeres se ve agravada por el destino que este tiene, ya que las mas de las veces es la mujer quien se ve privada de sus ingresos por ser necesario para el sostenimiento de su familia. Por ello es importante que reciba lo justo por su trabajo, y no se le pague menos por su condición de mujer y por considerarse que su trabajo es secundario.

⁶⁷ Cfr. BARRON, Ma. ANTONIETA, Ob. Cit., Pág.23.

Las mas de las veces es la necesidad de ingresos la que obliga a la mujer a incorporarse a las relaciones salariales, incluso tenga o no con quien dejar a sus hijos.

4.4.2 Despido por causa de embarazo:

Es esencial hablar de la protección a la maternidad, porque es hablar de la protección a la familia y, por lo tanto, de invertir en una mejor sociedad.

"A partir del momento en que la mujer se convierte en madre, la criatura recién llegada al mundo, exige de ella toda su atención, su dedicación mas completa. La madre pierde más de la mitad de su vida independiente para concedérsela al hijo. Y dentro de esta mitad se encuentra el trabajo, y la profesión, que habrán de verse abandonados.⁶⁸ Dada la nueva condición de la madre trabajadora en que aumentan sus responsabilidades familiares, se le limita en sus derechos laborales ya que se encuentra ante la posibilidad de perder su empleo; y aunque esto se encuentra prohibido en la ley laboral, lo cierto es que en la práctica, se le obliga por distintos medios a la mujer para que abandone el empleo.

⁶⁸ FALCON O'NEILL, Lidia, Ob. Cit. Pág. 14.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Esta práctica además de ser totalmente discriminatoria, es violatoria a los derechos fundamentales de la mujer, que se consagran a nivel internacional en la declaración de los derechos humanos de esta. Mas aún se violan principios constitucionales como el caso del artículo 4° de nuestra Constitución que señala el derecho de toda persona a decidir de manera libre responsable sobre el número y espaciamiento de sus hijos, así como también al artículo 123 que consigna los derechos fundamentales de los trabajadores.

Al condicionar un puesto de trabajo al hecho de no embarazarse durante el tiempo que preste sus servicios, se esta coartando la libertad mencionada ya que el hecho de tener hijos cuando se desee es un derecho de hombres y mujeres. En el caso concreto de la mujer el hecho de embarazarse durante la vigencia de su contrato de trabajo no significa que este estado va a representar el menoscabo de su actividad, ya que no representa en modo alguno la disminución de su inteligencia ni de sus capacidades laborales porque el embarazo y la maternidad no son en ningún modo una enfermedad.

En algunos países, durante el proceso de selección, los empleadores se interesan por las intenciones de las candidatas respecto a posibles embarazos. A veces se hacen preguntas indiscretas sobre su actividad sexual o si utilizan medios de control de la natalidad. Estos países están haciendo esfuerzos para

poner fin a tales prácticas. Por ejemplo, en el Reino Unido, la Comisión de Igualdad de Oportunidades ha publicado un repertorio de recomendaciones prácticas para la eliminación de la discriminación sobre la base del sexo y del matrimonio, y para el fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo. El repertorio recomienda que las preguntas de las entrevistas se relacionen con las exigencias del puesto de trabajo y que "las preguntas sobre los planes de matrimonio o las intenciones de planificación familiar no deberían ser formuladas, puesto que podrían interpretarse como una muestra de prejuicio contra las mujeres. Las informaciones necesarias para los archivos de personal pueden ser recopiladas después de haber hecho la oferta de trabajo

Una vez contratadas, las mujeres tienen que hacer frente a una posible pérdida de su empleo si quedan embarazadas y su embarazo es conocido. Al parecer, se dan terminaciones de la relación de trabajo por causa de embarazo, incluso en los países en que la ley prohíbe esta práctica. El Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) especifica en su artículo 5° que la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad no constituirá causa justificada para la terminación de la relación de trabajo.⁶⁹

En España, la Unión General de Trabajadores (UGT) observa que algunos empleadores despiden o no renuevan los contratos de las mujeres

⁶⁹ Cfr. www.ilo.org/public/spanish/standards, Ob. Cit.

encinta y en ciertas situaciones ofrecen contrato indefinido de trabajo a las trabajadoras temporales que previamente renuncian al derecho de tener un hijo. Se declara que esto ocurre a pesar de que ya han entrado en vigor nuevos procedimientos de demanda en favor de las víctimas de este tipo de discriminación.⁷⁰

La vulnerabilidad de las trabajadoras al despido durante su ausencia del trabajo por licencia de maternidad sigue siendo una preocupación actual. El despido durante la licencia de maternidad está prohibido en los Convenios sobre la protección de la maternidad (núms. 3 y 103), y el período de protección se amplió en la Recomendación núm. 95, según la cual debería comenzar a contarse a partir del día en que el empleador haya sido notificado, por medio de un certificado médico, del embarazo de esa mujer, y debería ser prolongado por lo menos hasta un mes después de la terminación del período de descanso de maternidad (véase capítulo tercero).

Las mujeres que se reincorporan a sus puestos de trabajo tras el período de licencia por maternidad tienen que hacer frente a la tarea de conciliar sus vidas profesionales con sus nuevas funciones familiares. La mayor parte de ellas tendrán que cargar con las fatigas de una doble jornada pues, tras cumplir

⁷⁰ Cfr. www.info4juridicas.unam.mx OIT: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 4A), Conferencia Internacional del Trabajo, 80.ª reunión, 1993, págs. 370-371.

todas las exigencias de su trabajo, tendrán que ocuparse de la crianza de sus hijos. Algunas de ellas descubrirán también que su vuelta al trabajo es recibida con resentimiento por parte de sus compañeros, o con un trato desfavorable por parte de sus empleadores.

Las mujeres que ocupan puestos profesionales pueden verse, de manera directa o subrepticia, colocadas en unos destinos laborales de categoría inferior y que les ofrezcan menos oportunidades de ascenso. Se les ponen dificultades indirectas (desde reuniones a horas intempestivas hasta dar por supuesto que no les interesan determinadas tareas o misiones delicadas) que, en la práctica, pueden evitar una plena reintegración a su puesto de trabajo, con el resultado de que algunas mujeres renuncien a sus legítimas ambiciones y se resignen a unas perspectivas de empleo inferiores a las que podían aspirar por sus calificaciones. Las oportunidades de carrera perdidas representan no sólo una pérdida económica a largo plazo para las mujeres y sus familias sino, en términos acumulativos, una tremenda pérdida de contribuciones potenciales de las mujeres al crecimiento económico. La discriminación sobre la base de la maternidad resulta cara: para las mujeres, para sus familias y para la sociedad entera.

4.4.3 Exigencia del certificado de no gravidez:

Flérida Guzmán Gallangos, economista de la ENEP Acatlán al dictar una conferencia sobre Género y segregación laboral señaló que: "El hecho de pedir a la mujer un certificado de ingravidez para obtener el empleo es algo que va en contra de la Ley y es, al mismo tiempo, una forma de discriminación"⁷¹.

Esta práctica no es nueva, se viene aplicando desde hace años en varias empresas, incluso algunas llegan más allá al solicitar que se firme por parte de las mujeres una carta en la cual se comprometen a no embarazarse por el tiempo que dure su contrato, de otra forma se les despedirá. Desafortunadamente esta situación es vista como algo normal en nuestra sociedad así como muchas otras actitudes discriminatorias que la sociedad tolera y fomenta por el hecho de ser mujer.

"El terrible problema de la mujer casada trabajadora, tanto porque la necesidad de aumentar los ingresos del hogar como porque su educación y ambiciones la impulsan a buscarse una ocupación fuera de los trabajos hogareños lo constituye el de la maternidad."⁷²

⁷¹ OLVERA, Leticia, "El certificado de ingravidez, una forma de discriminación", *Gaceta UNAM*, Ciudad Universitaria, número 3.478, publicación semanal, 23 de Agosto de 2001, p. 5.

⁷² FALCON O'NEILL, Lidia, *Ob. Cit.*, Pág. 240.

"Se piensa que si una mujer esta embarazada no trabaja bien, le da sueño, y por lo tanto su rendimiento no es el mismo; también se cree que no es una empleada lo suficientemente capaz de desempeñarse en su área de trabajo."⁷³

Aunque las tasas de empleo femenino hayan aumentado en varias regiones del mundo, la calidad de estos empleos sigue siendo bastante inferior a la de los empleos de los hombres. Comparadas con los hombres, las mujeres aún tienen que soportar unas normas de contratación desiguales, como desiguales son sus oportunidades de formación y readaptación, las retribuciones que perciben por un trabajo de igual valor y sus perspectivas de ascenso. Tienen también más probabilidades de sufrir desempleo y pobreza.

Estas desigualdades son tan notorias que más de 150 países han aceptado la obligación interna de adoptar las oportunas medidas para eliminar la discriminación contra las mujeres en el terreno del empleo, garantizando especialmente, entre otros, "el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección [...]; el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el

⁷³ OLVERA, Leticia, Ob. Cit. Pág. 5.

derecho a la formación profesional [...]; el derecho a igual remuneración [...] y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor."⁷⁴

La contratación discriminatoria en función de una maternidad potencial o actual puede entrañar unas prácticas que interfieran en la vida privada de las trabajadoras. En ciertos países, los empleadores pueden exigir una prueba de embarazo negativa, un examen ginecológico o un certificado médico de esterilización como condición previa para el empleo. Por ejemplo, la Comisión de Expertos de la OIT, informando sobre la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), toma nota de una memoria presentada, de la que se deduce que en un país determinado "numerosos empleadores, impunemente, pedían a las mujeres que buscaban empleo o deseaban conservarlo que presentaran certificados que atestiguaran su esterilización".

En ciertos países, la eliminación de tales prácticas se ha convertido en objeto de legislación activa. Por ejemplo:

⁷⁴ Este y otros derechos se incluyen en el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Con fecha 25 de marzo de 1997, la habían firmado 97 países, y 156 países la habían ratificado o se habían mostrado de acuerdo con la misma.

- En Brasil se ha promulgado recientemente una ley que impone penas muy graves a los empleadores que exijan un certificado de esterilización como condición previa al empleo.
- Colombia ha publicado también una resolución por la que se restringe el derecho de los empleadores a exigir pruebas de embarazo a las demandantes de empleo que soliciten trabajos o tareas en las que el embarazo pudiera constituir un riesgo.
- El Ministerio de Trabajo de Chile ha preparado un proyecto de ley que prohibirá a los empleadores solicitar certificados médicos para establecer que no se esté embarazada en el momento de la contratación o exigiendo un compromiso de la empleada en el sentido de que no quedará embarazada durante su contrato.⁷⁵

Ante esta situación, en el Foro Nacional de Justicia, organizado por el Instituto Nacional de la mujer, se planteó la necesidad de crear una legislación que proteja a las mujeres de la discriminación a la cuál están expuestas en el mercado laboral, ya que a pesar del crecimiento que ha tenido la participación de la mujer en el campo laboral durante los últimos años, todavía se discrimina a la mujer que tiene capacidad, experiencia laboral, y mas aún una preparación

⁷⁵ Cfr. www. OIT/Conferencia Internacional del Trabajo/Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Ob. Cit.⁷⁵

profesional, lo que origina un desperdicio considerable de recursos humanos porque no se aprovecha el potencial de estas personas.

4.5 Propuesta:

Consideramos necesario para efecto de combatir estas prácticas lesivas contra la dignidad de la mujer hacer una adición a la Constitución en su artículo 123, apartado A, fracción XXVII en el siguiente sentido:

TEXTO ACTUAL:

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

- a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.*
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.*

- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;..."

MODIFICACIÓN PROPUESTA:

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

- a) Las que tiendan a aplicar y fomentar actitudes discriminatorias por razón de género, estado civil, y maternidad.

- b) *Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.*
- c) *Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*
- d) *Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.*
- e) *Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.*
- f) *Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.*
- g) *Las que permitan retener el salario en concepto de multa.*
- h) *Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.*
- i) *Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;* "

Adición de tres fracciones más a la Ley Federal del trabajo en su artículo 133 para quedar de la manera siguiente:

TEXTO ACTUAL:

Artículo 133: " Queda prohibido a los patrones:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad o de su sexo;
- II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este;
- IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezca, o a que voten por determinada candidatura;
- V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;
- VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

- VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- IX. Emplear el sistema de "poner el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
- X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y
- XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante."

MODIFICACIÓN PROPUESTA:

Artículo 133: " Queda prohibido a los patrones:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad o de su sexo;
- II. Solicitar la exhibición de un certificado de no gravidez como requisito para otorgar el empleo, o periódicamente para conservarlo. Exceptuando aquellos casos en que por la naturaleza de la actividad laboral así lo requiera por causa del contacto y manejo de substancias que representen un peligro para el producto o la lactancia de este.***
- III. Rescindir la relación de trabajo por causa de embarazo o cambio de estado civil.***

IV. Limitar el derecho de la mujer a tener hijos cuando esta lo desee, condicionando su permanencia en el puesto de trabajo a que esta no se embarace.

V. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

VI. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este:

VII. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezca, o a que voten por determinada candidatura;

VIII. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

IX. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

X. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

XI. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

XII. Emplear el sistema de "poner el Índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

XIII. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XIV. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante."

CONCLUSIONES:

PRIMERA: Históricamente dentro de las sociedades, la mujer ha tenido un lugar muy distinto al del hombre, ha desempeñado el papel de cosa, esclava, ser destinado a la reproducción, etc., pero nunca el de compañera.

SEGUNDA: Durante la época industrial, tanto la mujer como los niños fueron considerados como un objeto de producción, y tuvieron la preferencia de contratación por el hecho de que se les consideró una mano de obra barata. Se caracterizó esta época por los continuos y crecientes abusos y vejaciones a las mujeres y a los menores que llegó a tal punto que se hizo necesaria la intervención del estado para otorgarle cierta protección, así como la creación de organismos internacionales con la misma finalidad, como es el caso de la OIT.

TERCERA: Gracias a los múltiples tratados, convenios y recomendaciones de la OIT, se han logrado avances en cuanto a la no discriminación de la mujer, y se ha conseguido ya el reconocimiento de sus derechos tanto civiles como políticos en la mayoría de los países, la incorporación de ésta a la educación, al mercado de trabajo, y cada vez se abren nuevos horizontes. El tema de que los hombres mantienen a las mujeres y a los niños está actualmente superado, y en todo el mundo la mayor parte de los hogares depende ya de dos sueldos para mantener un nivel de vida adecuado.

CUARTA: No obstante los logros obtenidos aún existen aspectos muy arraigados donde la discriminación al género femenino se hace presente como lo es el ámbito laboral, donde se enfrenta con diversos obstáculos que impiden su incorporación plena en igualdad de condiciones que el varón, como son la exigencia de certificados de no gravidez como requisito para ingresar al empleo, el compromiso de no embarazarse durante el tiempo que dure su contrato de trabajo, ser despedida por razón de su embarazo, que no se le de prórroga de su contrato por la misma causa, etc. Las mujeres que quedan embarazadas se encuentran ante la amenaza de perder su trabajo, ver interrumpidos sus ingresos y tener que hacer frente a diversos peligros para su salud, por las escasas precauciones que se adoptan para defender su empleo y los derechos que de él se derivan.

QUINTA: Gran parte de la población femenina desempeña una doble actividad, lo que representa para ella una fuerte carga de trabajo, ya que por un lado es madre de familia y por otro trabajadora, por ello es necesario que se lleven a cabo políticas que fomenten la participación del varón en la familia, y una redistribución de los derechos y obligaciones que de esta se derivan para ir hacia la verdadera equiparación del hombre y la mujer

SEXTA: La mujer es quien desempeña la importante tarea del embarazo y en gran medida la crianza y educación de sus hijos, por lo que es necesario darle toda la facilidad para que este estado lejos de significar la pérdida de oportunidades, se traduzca en un incentivo para su superación que necesariamente se vera reflejada en beneficio de la sociedad, ya que el embarazo de ninguna forma es una enfermedad que menoscabe la habilidad o la inteligencia de la trabajadora.

SÉPTIMA: La igualdad es la piedra angular de toda la sociedad democrática que aspire a la justicia social y a la realización de los derechos humanos. La discriminación laboral de la mujer viola los principios que pretenden preservar la dignidad y los derechos humanos y se debe en gran parte a factores culturales que asignan funciones sociales distintas al hombre y a la mujer, tanto en la esfera pública como en la privada. Se destina a la mujer al desempeño de

labores domésticas y familiares, lo cual disminuye la importancia de su papel económico.

OCTAVA: La protección que se le ha dado a la mujer por lo que respecta a su maternidad, ha servido como estandarte a los patrones, que con el afán de evitar otorgarle a las madres trabajadoras los derechos que les corresponden, no les proporcionan el empleo o bien las despiden, so pretexto de proteger su maternidad.

NOVENA: La mujer ha ingresado al campo del trabajo no solo por una búsqueda de superación personal, sino, dada la situación del país, sus reiteradas crisis económicas, el aumento en el desempleo, y la pérdida del valor adquisitivo de salario, se ha hecho indispensable la colaboración económica de ésta para el sostenimiento de hogar, ya que en situaciones de pobreza la mujer tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo, así como a la satisfacción de otras necesidades.

DÉCIMA: La disyuntiva trabajo remunerado – trabajo doméstico, sólo esta condicionada por un mercado de trabajo, no porque las trabajadoras decidan

continuar o no con su papel tradicional; si no realizan un trabajo remunerado no es por que no quieren, sino porque no se les permite.

DÉCIMA PRIMERA: En México, la Constitución prohíbe la discriminación por razón de género, así como las leyes, sin embargo hace falta un poco mas de precisión por cuanto a la no discriminación de género, estado civil y maternidad.

DÉCIMA SEGUNDA: Es ineludible dejar claro en la legislación la prohibición de discriminar a la mujer por razón de género y maternidad.

DÉCIMA TERCERA: Se hace necesaria la adición de un inciso a la Constitución en su artículo 123, apartado A, fracción XXVII en el siguiente sentido:

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

- a) *Las que tiendan a aplicar y fomentar actitudes discriminatorias por razón de género, estado civil, y maternidad.*
- b) *Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la indole del trabajo.*

- c) *Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*
- d) *Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.*
- e) *Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.*
- f) *Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.*
- g) *Las que permitan retener el salario en concepto de multa.*
- h) *Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.*
- i) *Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores..."*

DÉCIMA CUARTA: Es precisa también la adición de tres fracciones más a la Ley Federal del trabajo en su artículo 133 para quedar de la manera siguiente:

Artículo 133: " Queda prohibido a los patrones:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad o de su sexo;
- II. **Solicitar la exhibición de un certificado de no gravidez como requisito para otorgar el empleo, o periódicamente para conservarlo. Exceptuando aquellos casos en que por la naturaleza de la actividad laboral así lo requiera por causa del contacto y manejo de substancias que representen un peligro para el producto o la lactancia de este.**
- III. **Rescindir la relación de trabajo por causa de embarazo o cambio de estado civil.**
- IV. **Limitar el derecho de la mujer a tener hijos cuando esta lo desee, condicionando su permanencia en el puesto de trabajo a que esta no se embarace.**
- V. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- VI. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este;
- VII. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezca, o a que voten por determinada candidatura;

- VIII. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;
- IX. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- X. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
- XI. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- XII. Emplear el sistema de "poner el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
- XIII. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y
- XIV. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante."

DÉCIMA QUINTA: No basta insertar cláusulas no discriminatorias en las legislaciones. La mayor eficacia de los cambios legislativos se obtiene cuando los cambios en la Ley se acompañan simultáneamente con un cambio en los terrenos económico, político, social y cultural, incluso también en la familia.

DÉCIMA SEXTA: Es innegable el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la

importancia social de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre en la familia y en la educación de los hijos, y que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto,

DÉCIMA SÉPTIMA: Para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia. No buscamos la superioridad en relación al hombre, sino una plena integración como pareja y la distribución equitativa de las responsabilidades, derechos y oportunidades.

DÉCIMA OCTAVA: La participación de la mujer en la vida laboral, en igualdad de condiciones con el hombre, constituye uno de los elementos fundamentales del desarrollo económico y social. No basta con limitarse a permitir el acceso de la mujer a las ventajas del desarrollo en igualdad de condiciones, sino que debe quedar en disposición de contribuir activamente a la construcción de dicho desarrollo. La mujer constituye un recurso humano desaprovechado, y su contribución sigue siendo, en gran parte, invisible y poco valorada. A la hora de planificar el desarrollo, no deben descuidarse los intereses propios de los trabajadores y de las trabajadoras, para ser así plenamente conscientes de

cuáles son las necesidades, los intereses y la contribución, tanto del hombre como de la mujer, sobre la base de la igualdad.

BIBLIOGRAFÍA:**LIBROS:**

- 1) AGUILAR NEUMA, et. al., **Mujer y crisis**, Respuestas ante la recesión, s. ed., Ed. Nueva Sociedad, 1990.
- 2) ALVAREZ VIGNOLI de Demicheli, Sofía, **Igualdad jurídica de la mujer**, s. ed., Ed. Desalma, Buenos Aires, 1973.
- 3) BRICEÑO RUIZ, Alberto, **Derecho individual del trabajo**, s. ed., Ed. Herla, México, 1985.
- 4) BUERGENTHAL, Thomas, **Derechos Humanos Internacionales**, primera edición, Ed. Gernika, México, 1996.
- 5) BURGOA ORIHUELA, Ignacio, **Las Garantías Individuales**, Editorial Porrúa, México, 1990.
- 6) COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA, **Mujeres en america latina**, Aportes para una discusión, Ed. Fondo de cultura económica, México, 1975.
- 7) CUEVA, Mario de la, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, Tomo I, decimoquinta edición, Ed. Porrúa, México 1998.
- 8) CUEVA, Mario de la, **El-nuevo derecho mexicano del trabajo**, Tomo II, Novena edición, Ed. Porrúa, México, 1998.
- 9) DE BUEN, Nestor, **Derecho del trabajo**, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 2000.
- 10) FALCON O'NEILL, Lidia. **Los derechos laborales de la mujer**, s. ed., Ed. Montecorvo, Madrid, 1965.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 11) FIRT COZENS, Jenny, A. West Michael (compiladores), **La mujer en el mundo del trabajo**, Perspectivas psicológicas y organizativas, s. ed., Ed. Morata, Madrid, 1993.
- 12) GALINDO GARFIAS, Ignacio, **Derecho Civil**, Ed. Porrúa, México, 1994.
- 13) GARCÍA, Brígida, OLIVEIRA, Orlandina de, **Trabajo femenino y vida familiar en México**, s. ed., Colegio de México, México, 1994.
- 14) MARIAS, Julian, **La mujer en el siglo xx**, s. ed., Ed. Alianza, Madrid, 1990.
- 15) MARTÍNEZ VIVOT, Julio J., **Los menores y las mujeres en el derecho del trabajo**, s. ed., Ed. Astrea, Buenos Aires, 1981.
- 16) PATIÑO CAMARENA, Javier E., **Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social** s. ed., Ed. Oxford, México, 1999.
- 17) RANDALL, Margaret, **Las Mujeres**, décima edición. Ed. Siglo XXI, México, 1989.
- 18) SUÁREZ GONZÁLEZ, Fernando, **Menores y mujeres ante el contrato del trabajo**, s. ed., Instituto de estudios políticos, Madrid, 1967.
- 19) UNESCO, **La mujer en la planificación y el desarrollo**, Ed. Nueva Sociedad, Caracas, Venezuela, 1988.

DICCIONARIOS:

- a) DE PINA, Rafael, **Diccionario Jurídico de Derecho**, México, 26 edición; Ed. Porrúa, México 1998.
- b) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, **Diccionario jurídico mexicano**, Tomo II D - H, México D.F., Edit. Porrúa, 2001.
- c) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, **Diccionario jurídico mexicano**, Tomo III I - O, México D.F., Edit. Porrúa, 2001.
- d) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, **Diccionario jurídico mexicano**, Tomo IV P - Z, México D.F., Edit. Porrúa, 2001.

REVISTAS :

- BARRIOS, Garrido Gabriela, "Derechos de la mujer", *Revista de la Barra Mexicana Colegio de Abogados, A.C.*, México, Número 30, Junio 2001, PUBLICACIÓN MENSUAL, p. 48 y 49.
- BARRON, Ma. ANTONIETA, "Integración de las mujeres en el mercado de trabajo de las hortalizas: causas y condiciones materiales", *Economía informa*, México, número 180, Febrero 1990, publicación mensual, p. 13 – 23.
- BECERRIL Aguilera, Lilia, LOPEZ Amador, Ma. De Jesús, " El mercado de trabajo femenino: educación y capacitación", *Momento económico 84, actividad y trabajo femenino*, México, número 84, Marzo – Abril de 1996, publicación bimestral, p. 13– 19.
- CALAFELL Iribien, Jorge, "Análisis de la convención sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer", *Bien común y gobierno*, México, año 4, número 47, Octubre de 1998, publicación mensual de la fundación Rafael Preciado Hernández A.C., p.p. 47 – 58.
- COOPER, Jennifer, RODRÍGUEZ Loredo, Hilda, "La masculinización de la industria maquiladora" *Momento económico 84, actividad y trabajo femenino*, México, número 84, Marzo – Abril de 1996, publicación bimestral, p. 30– 35.
- COUBES, Marie – Laure, " La segregación por sexo en la industria: comparación entre maquiladora y manufactura en el norte de México", *Problemas del desarrollo, Revista latinoamericana de economía*, México, Volumen 30, Número 117, Abril – Junio de 1999, publicación trimestral del instituto de investigaciones económicas, p. 31 – 58.
- ESCOTO, Carmenmaría, " Los derechos humanos de la mujer en el agro" *Revista judicial Corte Suprema de Justicia*, San José, Costa Rica, año XV, número 51, Setiembre, 1990, p.p. 88 – 97.
- GONZALEZ Marín, Luísa, " Mujer y trabajo", *Momento económico 84, actividad y trabajo femenino*, México, número 84, Marzo – Abril de 1996, publicación bimestral, p. 5 – 8.

- > IBARRA Contreras, Alberto, " Las ventajas laborales de la mujer en México", *Bien común y gobierno*, México, año 4, número 47, Octubre de 1998, publicación mensual de la fundación Rafael Preciado Hernández A.C., p.p. 41 – 46.
- > MARTÍN Granados, Ma. Antonieta, et, al, " Las mujeres emprendedoras y la globalización", *Nuevo consultorio fiscal*, Facultad de contaduría y administración UNAM, Mexico, D.F., Número 277, primera quincena de Marzo del 2001, publicación quincenal, p. 27 – 37.
- > MARTINEZ Medina, Ma. Concepción, "Elementos que permiten tipificar a las jornaleras agrícolas de México", *Momento económico 84, actividad y trabajo femenino*, México, número 84, Marzo – Abril de 1996, publicación bimestral, p. 9 - 12.
- > OLVERA, Leticia, "El certificado de ingravidez, una forma de discriminación", *Gaceta UNAM*, Ciudad Universitaria, número 3,478, publicación semanal, 23 de Agosto de 2001, p. 5.
- > RAVELO Blancas, Patricia, SANCHEZ Diaz, Sergio, " Trabajo y salud en las maquiladoras de la ciudad de Chihuahua", *Iztapalapa 45, Universidad Autónoma Metropolitana*, Novena época, año 19, número 45, Enero – Junio de 1999, p.p. 155 – 168.
- > VITE San Pedro, Silvia Guadalupe, " Algunas repercusiones del trabajo femenino en las relaciones de pareja", *Iztapalapa 45, Universidad Autónoma Metropolitana*, México, DF., Año 19, Enero – junio de 1999, Pág. 145.

LEGISLACIÓN:

- Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa, México, 2001.
- Ley Federal del trabajo, Ediciones ISEF, México, 2001
- Código Civil para el Distrito Federal, Ediciones ISEF, México 2001
- Código Civil para el Distrito Federal, Ediciones ISEF, México 2000

SITIOS WEB:

http://www.aadcnet.org/Const_Nacional/mujer.html

<http://www.camaradediputados.gob.mx/marco/index.html>

<http://www.lmss.gob.mx/IMSS/nuevalev/spanish/tit2.htm>

<http://www.info4.juridicas.unam.mx>

<http://www.oit.org/conferencia-internacional-del-trabajo>

<http://www.organizacion-internacional-del-trabajo.org/webfusion>

<http://www.organizacion-internacional-del-trabajo.org/public/spanish/standars>

<http://www.scjn.gob.mx/Legislacion/ListaLeves.asp>

<http://www.uacam.mx/cdh/mujer.htm>

CD ROMS:

Enciclopedia® Microsoft® Encarta 2001. Disco compacto © 1993-2000
Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

Microsoft® Encarta® Disco compacto, Biblioteca de Consulta 2002. ©
1993-2001 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.