

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

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

**“LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA
MUJER TRABAJADORA EN MEXICO”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA :
ALEJANDRO ORNELAS LOPEZ**

ASESOR: LIC. MYRIAM P. MENDOZA CAMARILLO

CD. UNIVERSITARIA

ABRIL 2006



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.

INDICE

“LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA MUJER TRABAJADORA EN MEXICO”

INTRODUCCIÓN	I
--------------------	---

CAPITULO I

1. DEFINICIONES Y CONCEPTOS

1.1 Derecho Social.....	1
1.2 Derecho del Trabajo	4
1.3 Seguridad Social.....	7
1.4 Trabajo.....	13
1.5 Relación de Trabajo.....	16
1.6 Patrón.....	19
1.7 Mujer.....	20
1.8 Salario	23

CAPITULO II

2. LA MUJER EN EL TRABAJO Y SUS ANTECEDENTES

2.1 La mujer en las diferentes culturas.....	26
2.1.1 La mujer en la antigüedad.....	26
2.1.2 La mujer en Grecia.....	27
2.1.3 La mujer en Roma.....	29
2.2 La mujer en la época colonial	33
2.2 La mujer en la independencia	36
2.3 La mujer en la revolución mexicana	38
2.4 La mujer en la Constitución de 1917	41
2.5 La mujer en la Ley Federal del Trabajo de 1970	43

CAPITULO III

3. EL TRABAJO DE LA MUJER EN EL REGIMEN JURIDICO ACTUAL

3.1 Situación laboral de la mujer en México	47
3.1.1 Artículo 4° Constitucional	48
3.1.2 Artículo 123 Constitucional	50
3.1.2.1 Apartado “A” del Artículo 123 Constitucional	51
3.1.2.2 Apartado “B” del Artículo 123 Constitucional	54
3.2 La Ley Federal del Trabajo, Trabajo de las mujeres (artículos 164-172)	55
3.3 Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	59
3.4 Ley del Seguro Social	60
3.5 Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente del Trabajo	63
3.6 El Código Civil para el Distrito Federal	66

CAPITULO IV

4. COMO MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE LA MUJER

4.1	La importancia de las mujeres en el trabajo	68
4.2	La perspectiva sobre el trabajo de las mujeres como un derecho fundamental	71
4.3.	Los derechos de la mujer en la OIT	72
4.3.1	Convenio sobre la protección a la maternidad.....	76
4.3.2	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948.....	82
4.3.3	Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951.....	85
4.3.4	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares....	87
4.4	El trabajo con un salario remunerador, y la existencia de organismos para su debida aplicación	91
4.5.	Capacitación y educación: la mujer tiene el mismo derecho que el varón	95
4.6	Las leyes y los tratados en materia laboral deben ser aplicados en nuestro país en beneficio de la mujer	101
 CONCLUSIONES.....		107
 BIBLIOGRAFÍA.....		111

INTRODUCCION

Cuando hablamos de las transformaciones que ha sufrido nuestra Constitución, en relación a la protección de la mujer, lo podemos percibir de dos maneras a lo largo de las últimas décadas, podemos pensar por un lado, que debido a los cambios económicos, sociales, políticos y hasta culturales en México, llegamos a pensar que son muchos y que son los más significativos, que por medio de ellos se ha dado cumplimiento a las demandas de los sexos, es decir, entre el hombre y la mujer ante la ley, o bien podemos pensar que han sido pocos los cambios y protecciones que recibe la mujer en el ámbito laboral con el transcurso de “tantas décadas”.

Si bien es cierto, las mujeres siempre han demandado su reconocimiento, y no solo este como una palabra aislada, sino que ésta lleve incluida, la igualdad de derechos para la mujer en la vida política y pública; así como un completo acceso a la educación, el lograr erradicar la discriminación en todos sus aspectos, pero en especial en el empleo y claro, la buena remuneración, sin olvidar los casos del matrimonio y maternidad entre otros.

Es así, que desde 1917, la mujer en México ha sufrido lo que nadie más en la historia para disfrutar, ejercer y gozar de sus derechos y prerrogativas, partiendo claro, de nuestro sistema constitucional, el mismo que desde su promulgación llevaba consigo; así podemos encontrar que en su artículo primero, establecía que: “En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga ésta Constitución, las cuales no podrán restringirse sin suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece”. Por tanto al encontrarse establecido en la norma suprema, las demás leyes reglamentarias o aquellas que son consideradas de menor jerarquía, no debieron de haber promulgado leyes que se contrapusieran al principio de igualdad, tal y como lo marca la Constitución, por ser la norma suprema, pero no es tan sencillo, pues, éstas normas son restrictivas en perjuicio directo de las mujeres, por lo que ante ésta situación debieron de haber sido incluidos los derechos y obligaciones para la mujer a través de una de las tantas reformas que ha sufrido nuestra Constitución, mas sin embargo, se han incluido las mínimas de ellas.

Es así, que en cuanto a la liberación femenina en México, se transcribió en el artículo 4° el párrafo segundo constitucional, que declara: el varón y la mujer son

iguales ante la Ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia". Esta adición es de 1975, cuando era presidente de la República Luis Echeverría Álvarez. Y es cuando se da el auténtico reconocimiento jurídico a la mujer.

El artículo 123 contiene los principios básicos que rigen todo contrato de trabajo y los derechos de los trabajadores en general, la reforma del artículo 4° constitucional, trajo como consecuencia la reforma del artículo 123, en su apartado A, de las fracciones II, V; XI inciso C, con el objeto de otorgarle a la mujer la igualdad en el trabajo. Los derechos de las mujeres que trabajan, son exactamente iguales a los que tienen los hombres. Estos derechos se fundamentan en la Constitución en los artículos 4° y 5° como garantías individuales, y el 123, apartado "A".

Es por tanto, que la hipótesis central de nuestra investigación es que, con el transcurso del tiempo y la evolución del marco legal de la protección a la mujer, las formas jurídicas no son suficientes, es necesario cambiar la estructura psicológica y cultural de la sociedad, a partir de las políticas que posibiliten y promuevan el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres, la igualdad jurídica y su participación equitativa en los ámbitos jurídico, social, económico, político, cultural y familiar, para garantizar el pleno ejercicio de sus derechos.

Por lo anterior, se puede demostrar que existen instituciones gubernamentales y no gubernamentales especializadas en el apoyo a la mujer y con su respectivo marco legal, no han sido suficientes para lograr una igualdad entre el hombre y la mujer, la cual se pueda materializar en las áreas laborales.

CAPITULO I. DEFINICIONES Y CONCEPTOS

En el presente capítulo abordaremos los principales conceptos en relación a la materia de Derecho del Trabajo, ya que estos son fundamentales para el análisis, desarrollo y comprensión del presente tema, todo ello en relación al enfoque que pretendemos dar a nuestra investigación.

1.1. Derecho Social

El Derecho Social, surgió para proteger mediante los medios jurídicos a los menores, a las mujeres, a los hijos abandonados, a los jornaleros o trabajadores, a los huérfanos, es decir a todos aquellos que son explotados, buscando en su futuro la reivindicación de los derechos del proletariado.

La Constitución es fundamentalmente una norma que contiene los ideales, los afanes y las luchas del pueblo de México constituye el punto de partida para examinar las realidades existentes y para buscar, apoyándose en ella, la solución a todo lo que demande el proceso social.

La libertad, la propiedad, la igualdad y la seguridad social de las personas, el equilibrio entre los diferentes grupos sociales, el derecho del pueblo para vivir y luchar dentro de un marco legal y justo está garantizado con la existencia de la Constitución. Es por eso que se considera que en cada uno de los artículos de la Constitución, el mexicano encontrará reflejadas muchas de las luchas y sus logros obtenidos, para convertirse en una respuesta a las interrogantes sociales. Es por eso que la Constitución como Ley Suprema de la República Mexicana establece derechos tanto individuales como sociales para los mexicanos y para toda persona que se encuentre en el territorio nacional.

En relación a los Derechos Sociales, estos se encuentran contenidos fundamentalmente en los artículos 3, 27, 28 y 123. Con ellos se protegen a las personas, pero las que se encuentran agrupadas, por lo tanto podemos entender que son de manera enunciativa y no limitativa, los derechos o las garantías de los

obreros, los campesinos, los estudiantes, y en general de todos y cada uno de los grupos sociales que por escasos recursos económicos o culturales se encuentran mas desprotegidos, este es el motivo por el cual el Estado les proporciona las tierras, facilita créditos, crea centros de salud, respeta la creación de sindicatos, garantiza el derecho a la huelga, vigila que se establezca el salario mínimo, crea centros de adiestramiento para el trabajo, unidades habitacionales, protección para las tierras de los grupos indígenas.

Nuestras normas de Derecho Social, no pueden ser consideradas de manera aislada como proteccionistas y equilibradoras en función del Derecho, sino que también deben de ser consideradas como reivindicatorias de las clases débiles; obreros y campesinos; no son estatutos reguladores entre las dos clases de pugna, sino que tienen la finalidad de imponer la justicia social, reivindicando los derechos del proletariado en lo que justamente le corresponde, por la explotación de su trabajo.

En nuestro país, el Derecho Social, tiene un alcance y contenido trascendental, pues esto se genera, ya que es un derecho irrenunciable para los mexicanos; misma situación que se presenta en otros países latinos.

Para ello, debemos asegurarnos de que exista una conciencia social del Derecho, es como un patrimonio que fue logrado como consecuencia de la conquista de mucho tiempo y que ha alcanzado principios humanísticos igualitarios, que en México se denominan Garantías Sociales; las cuales podemos encontrar en los artículos 27, que nos habla sobre la tenencia de la tierra y el 123, el cual se denomina Trabajo y Previsión Social, ambos de nuestra Constitución en vigor.

Así encontramos que el Derecho Social cuenta con fundamentos rectores de su integridad a la justicia social, a la propiedad, a la tierra, a los bienes y al capital.

Actualmente cuenta con una concepción solidaria, integral de la vida del hombre que no conoce individuos, personas u obreros, sino que los considera como grupos.

Este Derecho Social, es evidentemente proteccionista de los trabajadores, igualitario, no hace diferencias, debido a que se enfoca a equilibrar las desigualdades existentes entre las personas.

El Derecho Social constituye un derecho de nuestra época, que sirve de base para la relación trabajo - capital, logrando así ventajas en el sistema económico social, y que ha logrado el acercamiento entre los hombres y entre los pueblos, que han logrado una ordenación mayor de los ideales anhelados por todos, y que se pretenden perfeccionar para alcanzar el mejor bienestar de los mismos.

Por lo tanto, podemos considerar que éste derecho, surge una vez que han sido quebrantadas las líneas entre las grandes industrias, y de la formación del proletariado que consecuentemente aparece por la explotación del trabajo, dando origen a la lucha de clases, siendo ésta lucha lo que genera el problema social, y por lo tanto el derecho social es creado para dar una solución a éste problema.

Su concepto ha sido motivo de constantes críticas, pues consideran autores que su nombre no es el apropiado y debe llamarse Derecho Obrero, Legislación Industrial o Legislación del Trabajo.

El autor Lucio Mendieta y Núñez señala que: “empezando por el nombre es objeto de críticas aparentemente certeras”.¹

Algunos otros autores afirman que el nombre en si ya es un pleonismo, ésto debido que el derecho en general ya es regulador de las relaciones sociales.

En relación con otros conceptos, a simple vista podemos darnos cuenta que son limitados y no abarcan todo aquello que ampara el Derecho Social, por que van más allá de los problemas e intereses del trabajo, puesto que comprende a personas que no son obreros ni campesinos.

Debemos de considerar que no es solamente la legislación de asalariados, sino al contrario, se acentúa no solamente una tendencia de protección en relación a los que están sometidos a una dependencia, sino a todos los económicamente débiles.

Sánchez León nos señala que: “el Derecho Social, está integrado por las normas jurídicas especiales de orden público, destinadas a la protección del hombre colectivo, común o en general, en la satisfacción de ciertas necesidades laborales,

¹ MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. El Derecho Social. Editorial Porrúa. México. 1982. p. 19.

familiares, habitacionales, educativas, económicas, procesales, agrarias y de salud, así como en las demás en las que se requiere de salvaguarda, por entidades o clases en disposición de poder, para lograr la nivelación o el equilibrio de sus desigualdades a fin de que alcance su plena realización y se logre el bien común”².

Por tanto, el derecho social es lograr la liberación o el equilibrio de las desigualdades entre los económicamente débiles y las clases sociales superiores.

1.2. Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo, tiene su origen en la necesidad de otorgarle la protección a todas y cada una de las personas que se encuentran en la relación laboral, y que se mantienen en ésta por la necesidad de recibir una remuneración por la prestación del servicio, por lo tanto la subordinación en muchas ocasiones no permite el libre ejercicio de los derechos del trabajador.

Este Derecho del Trabajo también es conocido como Derecho Laboral, Derecho Social, o Derecho Obrero, a nuestro parecer la denominación adecuada es: Derecho del Trabajo, esto debido a que en nuestra Constitución así se le denomina.

Tenemos que enfatizar, en el hecho de que nuestra legislación no define el Derecho del Trabajo, sin embargo en nuestra Constitución en su artículo 123, es la primera que nos establece como tales las garantías sociales, consagrando al Derecho del Trabajo, el cual se va a dedicar y enfocar su atención en la protección del hombre que vive de su trabajo y no, el que vive subordinado de su trabajo; por tanto cuando hablamos del Derecho del Trabajo debemos tomar en cuenta que éste será un Derecho Social, debido a que es el medio lícito por el cual la sociedad tanto hombres como mujeres obtengan ingresos propios para el sostenimiento del hogar, por tanto, al ser de vital importancia el sostenimiento del hogar y la manutención de la familia, éste derecho debe considerarse irrenunciable y por tanto, debemos de seguir luchando con la finalidad de hacerlo valer en el ámbito jurídico.

² SÁNCHEZ LEÓN, Gregorio. Derecho Mexicano de la Seguridad Social. Cadenas editor y distribuidor. México. 1981. p. 23

El Maestro Mario de la Cueva nos explica que: “El Derecho del Trabajo es la norma que se propone a realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”.³

Esta definición y su criterio la podemos encontrar basada en el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo, que nos dice: “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

Si bien es cierto que suena comprensible que se busca el equilibrio y la justicia social, entonces no debemos olvidar que la justicia es un concepto relativo, por lo tanto, podemos enfocarnos y hacer valer, en que debe de existir un equilibrio en las relaciones laborales.

Por tanto, una de las definiciones más completa es la que nos da Briceño Ruiz, donde nos dice que Derecho del Trabajo: “es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de esos últimos”.⁴

La realidad es que las normas jurídicas deben de mantener y establecer el equilibrio entre el patrón y el trabajador, sin dejar de proteger al trabajador, por que el mismo Estado debe de garantizar ese equilibrio para que los trabajadores puedan ejercer sus derechos de manera efectiva, y para ello se requiere que el Estado otorgue esa observancia y seguridad al trabajador, es por ello que la misma ley debe de proteger al trabajador en relación a los abusos sufridos por parte del patrón, en la prestación del trabajo.

Así el estado también se encuentra obligado a proteger al trabajador apoyándolo en la creación de los empleos.

El artículo 123 de nuestra Constitución nos dice que, toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, por lo tanto este se va a precisar en la Ley Federal del Trabajo y nos dice: “el trabajo es un derecho y un deber social, no es un artículo de comercio, exige respeto y dignidad para quien lo presta y debe

³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1991 p. 83

⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985. p 19.

efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

Entre otras cosas, también se establece que entre los trabajadores no podrán existir distinciones generadas por motivo de raza, sexo, religión, edad, doctrina política o condición social.

Así también, se plantean las normas específicas en un contrato de trabajo como son:

- La duración de la jornada máxima que será de ocho horas.
- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutarse de un día de descanso cuando menos.
- Disfrutar de un salario mínimo.
- Al mismo trabajo debe de corresponder el mismo salario, sin que se tome en cuenta el sexo y la nacionalidad.
- El derecho de formar sindicatos.
- El derecho a la huelga.
- El reparto de las utilidades.

Por tanto como podemos darnos cuenta, la legislación en México hace una amplia referencia al Derecho del Trabajo, así como a los derechos de los trabajadores.

También encontramos el artículo 5° Constitucional relativo al Derecho del Trabajo y nos dice: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de ésta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marca la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución gubernamental.

Entre otras cosas, la ley proporciona la protección a la mujer, considerando la conservación de la especie y el valor social de la familia, por tanto, se hace mucha referencia a lo que es la protección a la maternidad en lo que a ella se refiere, por lo que es necesario el preservar, detallar y mejorar estos derechos que son primordiales para la mujer durante toda su vida.

1.3. Seguridad Social.

Creada en 1945, la Organización de las Naciones Unidas, a través de su organismo internacional, la Organización Mundial de la Salud (OMS), ha hecho un señalamiento directo de la necesidad de que todos los países establezcan sistemas que tengan como fin ayudar a prevenir, conservar o restituir la salud.

En nuestro país, sin que se pueda hablar en forma precisa de un derecho a la salud, se establecieron desde la promulgación de la Constitución de 1917, en el artículo 123, diversas formas de protección para la salud de los trabajadores, entre ellas, jornadas máximas de trabajo, los días de descanso y las vacaciones.

Con la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en 1943, y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado en 1959, los conceptos de atención a la salud que se habían manejado tales como la caridad, beneficencia, ayuda para los necesitados, entre otros, y dejaron de tener ese carácter para convertirse en un derecho del mexicano, es decir, recursos legales para que el individuo tenga seguridad y protección social.

La Seguridad Social puede definirse como el cuidado y atención que proporciona el Estado para una mejor calidad de vida de todos los individuos, familias y comunidades que forman la sociedad. La salud como derecho forma parte de la Seguridad Social.

El artículo 4° constitucional ha tenido varias modificaciones, pero desde 1980 señaló que: “Es deber de los padres preservar el derecho de los menores, de la satisfacción de sus necesidades y a la salud física y mental...”.

Actualmente el artículo 4° constitucional de manera clara expresa que: “Toda persona tiene derecho a la protección de la salud...” La ley indicará las formas de tener acceso a los servicios de seguridad y protección social. Ello permitirá mejorar la calidad de vida de los mexicanos y luchar por un mejor bienestar físico y mental.

Desde siempre, el hombre ha inspirado a la Seguridad Social sobre todas las cosas, para evitar y prevenir todo aquello que pueda ser afirmativo de

inseguridad, tal es el caso de la multiplicación de medidas que aseguran al hombre sobre todos los campos y actividades. Lo mismo en la ciudad que en los campos rurales o en las diferentes actividades que realiza.

Una de las razones que tiene la Seguridad Social, es contrarrestar todo aquello que pueda perturbar la seguridad o tranquilidad del hombre, ya sea por factores de la naturaleza o por actividades económicas.

Todo esto está bien apoyado en un sistema bien estructurado de bienestar colectivo integral, basado en la justicia social que nivele las desigualdades y procurando remediar las diferencias de las clases económicamente débiles.

Si entramos un poco más a detalle podremos darnos cuenta de que en nuestro país y en nuestro sistema, los factores que son vitales se materializan en la contratación individual a cambio de un salario, el cual, muchas veces es que la mayoría de las veces, se convierte en la única fuente de ingresos por medio de la cual se satisfacen las necesidades vitales del individuo; sin embargo, este sueldo o salario, en la mayoría de las veces, es insuficiente para cubrir las necesidades de una familia, problema que con el paso del tiempo se ha venido a agravar cada vez más, debido a los problemas económicos que sufre cada país.

Esto es generado por muchas causas, una de ellas y la más palpable, es que el hombre tiene que trasladarse a su centro de trabajo, y una vez que se encuentra en este lugar, los riesgos de trabajo son más elevados y se vuelven más comunes, es por tanto que el hombre con el paso del tiempo se ve afectado en sus capacidades para trabajar, por ende es un punto a favor del Estado, el hecho de que se hayan creado los seguros para beneficio del trabajador.

Es por tanto, que el punto medular y la línea a seguir por parte de la Seguridad Social, es la de proteger a los individuos contra los acontecimientos fortuitos que pudieran presentársele, y por lo tanto pensar en que podría encontrarse imposibilitado de manera parcial o total para desempeñar su labor, y por consecuencia sufra una disminución en sus ingresos que generen un desequilibrio para satisfacer sus necesidades que posteriormente ya no pueda evitar o controlar.

La Seguridad Social sin embargo para lograr obtener un concepto, es necesario aclarar algunos términos que suelen equipararse y confundirse, aún cuando en esencia son diferentes, pero lo que seguirá siendo lo mismo será su finalidad y esta es la de proteger al hombre.

Para la Doctrina existe similitud entre Seguridad Social y el Seguro Social, la Asistencia Social y la Previsión Social.

El Seguro Social se ha definido como: “el instrumento básico de la Seguridad Social de orden público por medio del cual queda obligada, mediante una cuota o prima que cubran los patrones, los trabajadores u otros, y el Estado a entregar al asegurado o beneficiario una pensión o subsidio cuando se realiza uno de los siniestros o riesgos que ampara”.⁵

Se ha considerado como un instrumento básico ya que su fin es análogo a la Seguridad Social, en virtud de que pretenden el bienestar individual o colectivo, es el instrumento para aplicar la Seguridad Social, siendo la medida que subsana el estado de necesidad de una persona o de grupo de personas activas.

La Asistencia Social es: “la rama del Derecho cuyas normas integran la actividad del Estado y la de los particulares, destinadas a procurar una condición digna, decorosa y humana, para aquellas personas, sociedades y Estado, que imposibilitados para satisfacer sus necesidades mas urgentes, procurando su propio bienestar social, requieren de la atención de los demás, en función de un deber de justicia, o de un altruista o de un deber de caridad”.⁶

La Previsión Social: “contempla en gran forma la defensa y protección del trabajador, con la tutela de la persona en el momento en que quede imposibilitado para prestar un servicio, eliminando sus inseguridades, ya que dichas normas están destinadas a dar cumplimiento de la obligación de la empresa y al derecho del trabajador exclusivamente”.⁷

Así, la Seguridad Social se distingue de la Asistencia Social y Previsión Social, en la forma de operar en los ámbitos de protección y amparo de los sujetos

⁵ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho de la Seguridad Social. PAC. México. 1986. p. 12.

⁶ Idem.

⁷ Ibidem. p. 13.

que son objeto de su existencia, así como de la estructura financiera de donde provienen.

La Asistencia Social obedece a principios de caridad y altruismo, sin ser judicialmente exigibles los beneficios, la Previsión Social concentra su atención en un grupo social que ha de protegersele facilitándole una vida cómoda e higiénica y proporcionándole recursos cuando por alguna razón social o natural el hombre no puede desarrollar un trabajo.

Por lo que se refiere al concepto de Seguridad Social, existen diferentes opiniones de acuerdo con el pensamiento de cada autor, difieren de sus elementos pero existe similitud en cuanto a su contenido.

La mayoría de los conceptos que se han elaborado por los estudiosos, son útiles por que aportan una idea que puede ser tomada en cuenta para intentar mejorar poco a poco la Seguridad Social.

De tal modo, nos resulta difícil el encontrar un concepto que encierre todos los elementos de lo que se considera como Seguridad Social, debido a que algunos de estos conceptos atienden a su objeto, mientras que otros atienden a los sujetos que componen la relación; por ende, estos son algunos de los conceptos que consideramos son los más relevantes:

Gustavo Arce la define como: “el instrumento jurídico y económico que establece el Estado para abolir la necesidad y garantizar a todo el ciudadano, el ingreso para vivir y el derecho a la salud a través, del reparto equitativo de la renta nacional y por medio de prestaciones del Seguro Social, que contribuyen los patrones, el Estado o algunos de ellos como subsidios, pensiones, atención facultativa y de servicios sociales que integran los impuestos de las dependencias de aquél, quedando reservados contra los ingresos profesionales y sociales, principalmente las contingencias de la falta o insuficiencia de ganancia para el sostenimiento de él y de su familia.”⁸

Miguel García nos dice que: “la Seguridad Social tiene por objeto tratar de prevenir y controlar los riesgos comunes de la vida, y de cubrir las necesidades

⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. Cit. p. 94.

cuya satisfacción vital para el individuo es al mismo tiempo la estructura de la colectividad”.⁹

Alberto Briceño nos dice: “la Seguridad Social es el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protegen a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudiera sufrir, y permite la elevación humana en los aspectos psicofísicos, moral, económico, social y cultural”.¹⁰

De los conceptos anteriores podemos deducir que algunos autores lo elaboraron con enfoques y matices distintos, es decir, algunos de estos lo hacen enfocados a lo económico, otros lo relacionan con el bienestar social, o con la relación de trabajo; lo que no podemos dejar de considerar es que la Seguridad Social, abarca todos y cada uno de los aspectos antes mencionados, es decir, lo económico, lo social y lo cultural; sin tomar en cuenta si existe relación de trabajo o no, esto debido a que su amparo se extiende a toda la gente en la medida en que las leyes mismas o los reglamentos de las diferentes instituciones fueron creadas para tal efecto.

De este modo, la Seguridad Social en México, nació del artículo 123 Constitucional, que es la base fundamental del Derecho del Trabajo, y así con el transcurso del tiempo se desligó de dicha disciplina, a tal grado que en la actualidad y en la sistemática jurídica, la Seguridad Social es una rama plenamente autónoma desde el punto de vista doctrinal, legislativo, jurisdiccional y académico, con principios e instituciones propias, con metas y objetivos sumamente progresistas dentro de la esfera social.

Es por tanto que la Seguridad Social, es el resultado de largas luchas históricas de nuestro pueblo, y ésta debe entenderse no como un beneficio otorgado, sino como un derecho ganado, sólo de esta manera será digna su aplicación, y para esto se han creado las leyes que la regulan, instituciones que le sirven y programas de acción que la fortalecen.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, fortalece a nuestro Régimen de Seguridad Social, toda vez que ésta declaración en su artículo 22 nos dice: “toda persona, como miembro de la sociedad tiene derecho a la seguridad

⁹ Ibidem. p. 95.

¹⁰ Idem.

social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables para su dignidad y el libre desarrollo de su personalidad”.

En ésta misma declaración el artículo 25 nos dice que: “toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado a la salud y al bienestar de si mismo y de su familia, incluyendo alimento, ropa, asistencia médica y servicios sociales, así como derecho a la seguridad en caso de desocupación, enfermedad, incapacidad o vejez”.

Por tanto, debido a que la Seguridad Social es el medio para proteger la vida y la dignidad del trabajador, y como consecuencia es una manera de ayuda económica por que genera un mejor ahorro del salario, es por eso, que se vuelve necesario el llevar un esfuerzo mayor con lo que era el plan de solidaridad nacional, con la intención de que esos beneficios, en un futuro no lejano, se extiendan a todos y cada uno de los sectores de la población.

1.4. Trabajo

Es de vital importancia que al pretender llevar a cabo una investigación sobre “Los derechos fundamentales de la mujer trabajadora en México”; no podemos dejar fuera de análisis un concepto tan básico como lo es el término trabajo, el cual lo vamos a encontrar en un sentido tan amplio y tan variado.

De este concepto nos surge una lluvia de ideas en relación a la realidad actual en el mundo del trabajo, y es que al trabajo se le relaciona con el esfuerzo que realiza una persona; es claro que siempre recordaremos que el hombre trabaja desde el origen de la humanidad, por que éste siempre lo ha hecho y durante su existencia lo hará, por tanto el trabajo del hombre será un esfuerzo enfocado a mejorar día con día y por ende tiende a transformarse constantemente.

Sin embargo, algo que hemos escuchado siempre y que podemos vivir y experimentar día con día, es el valor que muchos llegan a dar al trabajo, considerando que es el medio para satisfacer las necesidades, ya que éste en nuestra vida representa una función eminentemente económica.

De aquí podemos desprender que el trabajo supone una actividad humana y que tiende a la producción de la riqueza.

Así encontramos que el trabajo como actividad humana y esfuerzo tiene su repercusión en el ámbito económico y en el campo jurídico.

Por tanto, en el campo jurídico, la Ley Federal del Trabajo en vigor, en su artículo 8° nos dice: "...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Por lo tanto, para que el trabajo pueda regirse con nuestra Legislación Laboral se requiere de:

1. La existencia de una relación bilateral (trabajador – patrón)
2. La existencia de una subordinación,

y de manera opcional, es decir no necesaria, la celebración de un contrato.

De esta manera, Alberto Briceño Ruiz nos dice que: "El trabajo es una condición de existencia del hombre, que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación"¹¹

Debemos de mencionar que existen determinadas condiciones como lo es la subordinación, sin ésta no podría existir la relación laboral, por lo tanto, es una situación jurídica para colocar al trabajador a disposición del patrón, siempre y cuando éste último se lo retribuya al primero mediante el pago de un salario, lo cual implica que el trabajador debe de obedecer al patrón, quien tiene la facultad de mando mientras dure la relación laboral, con las condiciones y especificaciones establecidas.

Es así que, el patrón a pesar de contar con la facultad de mando, se encuentra con dos limitantes para poder ejercerla:

1. Única y exclusivamente en relación al trabajo estipulado, y

¹¹ Ibidem. p. 8.

2. En relación a la jornada.

No podemos dejar de mencionar que el trabajo es un derecho que dignifica y enaltece, éste mismo permite la realización personal, así mismo brinda la seguridad a la familia y contribuye al desarrollo de la sociedad.

Ante esta situación se desprenden determinadas obligaciones para terceros, una de ellas es la obligación para el Estado como rector del desarrollo nacional, tiene que apoyar, impulsar y estimular la inversión para que se incrementen las fuentes de trabajo, además de poner énfasis en la manera en la que se dictan las leyes que van a regular las relaciones de trabajo, que protejan al trabajador y que distribuyan equitativamente el ingreso.

Por consiguiente, otra de las obligaciones que se desprenden de ésta situación, es el compromiso para el trabajador, debido a que debe de actuar con la responsabilidad necesaria, la cual permita apreciar su interés, sus capacidades, sus habilidades y lo más esencial en una relación de trabajo, la aptitud y la actitud.

De tal forma, para la sociedad, la cultura y sus costumbres, el trabajo es una actividad humana en la que por medio del esfuerzo organizado de la energía, se obtienen bienes y servicios útiles a la sociedad.

El trabajo para muchos estudiosos, es el punto de partida de la humanidad hacia el progreso científico, espiritual y material, es así que el trabajo es inspirador de innumerables frases que nos han ido acompañando en el transcurso del tiempo como lo son:

- El trabajo dignifica al hombre.
- El hombre trabaja para vivir y no vive para trabajar.
- El trabajo permite al hombre desarrollar su capacidad y creatividad.
- El trabajo es inherente al hombre y al progreso.
- Es el verdadero agente de la producción.
- Las materias primas solo pueden ser aprovechadas mediante el trabajo del hombre.
- El trabajo produce comodidad y satisfactores al ser humano.
- Su producto tiene utilidad social.
- La sobrevivencia sin él es difícil.

Por tanto, el trabajo siempre será el camino eficaz que permitirá al hombre dar satisfacción a sus necesidades, y derivado de ellas, es posible el acceso a un mejor modo de vida, el cual le permita expandir sus conocimientos políticos, sociales, culturales, entre otros, los cuales tendrán una doble finalidad, la primera de ellas, como ya se mencionó, es la satisfacción de sus necesidades y, la segunda de ellas, es el desarrollo sustentable de la sociedad, que permitirá un mejor nivel de vida que pueda ofrecer el Estado al trabajador, a través de las prestaciones de trabajo que resulten atractivas a éste, y a cambio del mejor desempeño en la relación laboral.

1.5. Relación de Trabajo

El vocablo relación, proviene de “la voz latina relatio, que significa conexión de una cosa con otra, correspondencia, enlace entre dos cosas, significado relación de trabajo, la conexión necesaria e inevitable que se establece entre quién presta un servicio personal, y la persona a quien como patrono se le presta dicho servicio”.¹²

Dentro de los conceptos doctrinarios Miguel Borrel Navarro, señala que: “Relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario”.¹³

Roberto Muñoz nos dice que: “es el vínculo constituido por la suma de hechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí”.¹⁴

Este autor nos dice que el Derecho Laboral es quien dicta las normas para establecer una relación de trabajo, lo que consideramos como acertado, sin embargo, el salario es un concepto importante que no incluye la definición de trabajo, por ende, se considera incompleto.

¹² CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. II. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires. 1963. p. 25.

¹³ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 1993. p. 103.

¹⁴ MUÑOZ, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1993. p. 44

Mario de la Cueva, afirma: “La situación jurídica objetiva se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud del cual 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”.¹⁵

Lo expresado por Mario de la Cueva, nos deja claro que una relación de trabajo subordinado puede existir independientemente del acto o causa que le de origen.

Así mismo, el Maestro nos dice que: “no puede nacer la relación laboral de un contrato por que ello estaría en contradicción insalvable con la idea del Derecho del Trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión no es regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre, y proporcionar al trabajador la existencia decorosa”.¹⁶

Estamos de acuerdo con la aseveración del maestro, toda vez que por la naturaleza misma del Derecho Laboral, no puede fundarse la relación laboral en un contrato, por que se estaría atendiendo al intercambio de prestaciones y por lo tanto, se olvida el fin superior del Derecho del Trabajo, que consiste en asegurar la salud, la vida del hombre, además de proporcionar al trabajador una existencia decorosa, congruente con su naturaleza de ser humano.

Por lo tanto, no se puede considerar que la relación de trabajo nazca de un contrato, ya que sería en contra del hombre y generado por el hombre, el hecho de condicionar la existencia de una relación de trabajo a un contrato, limita al trabajador en sus derechos, toda vez de que éste contrato, jamás contendrá todos aquellos a que sea merecedor.

Por su parte Guillermo Cabanellas, nos dice: “Relación de Trabajo. Caracterización de la actividad laboral, en lugar de un contrato de trabajo, sobre todo en la doctrina italiana. Sin duda, ante la amplitud del vocablo relación, ésta resulta innegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 85

¹⁶ Idem.

independientemente, pero eso no anula la voluntariedad en la contratación del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes”.¹⁷

Esta aseveración, es el punto contrario de lo que opina el maestro De la Cueva, pues denota la necesidad de la falta de consentimiento de las partes y la voluntad para contratar.

José Alberto Garrone, define la relación de trabajo como: “el vínculo jurídico entre dos o más sujetos, en virtud del cual, uno de ellos tiene la facultad de exigir del otro, lo que debe de cumplir”.¹⁸

Ahora bien, es necesario conocer lo que establecía la ley de 1931 en relación a su artículo 17 que a la letra decía: Art. 17. “Contrato Individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida”.

En los términos en los que se encontraba redactado el artículo anterior, el patrón resultaba favorecido considerablemente, toda vez que llegado el momento de una controversia, éste podía argumentar que lo convenido en el contrato era la manifestación de voluntad del trabajador, y que por lo tanto, así lo había aceptado éste, aun cuando esas aceptaciones resultaran contraproducentes para el subordinado.

Ahora bien, nuestra ley vigente, en su artículo 20, primer párrafo señala la definición de relación laboral: Art. 20 “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Claramente la ley nos dice que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, se infiere que no necesariamente debe de ser por medio de un contrato, dejando abierta la posibilidad de que cualquier acuerdo voluntario sea el origen de tal relación, siempre y cuando, exista un trabajo subordinado y el pago de un salario.

1.6. Patrón

¹⁷ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VIII. Vigésima Edición. Heliasta. Argentina. 1986. p. 116.

¹⁸ GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico. Tomo III. Abelardo Perrot. Argentina. 1987. p. 282.

La palabra patrón se deriva del latín “pater omus”, 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 otra; como lo es el padre con sus hijos, o la autoridad para la comunidad, por mencionar algunos.

Etimológicamente la palabra patrón se deriva de un supuesto de protección, y como podemos darnos cuenta, la idea que tenemos el día de hoy es muy diferente a la de la protección, sino que pensamos todo lo contrario, nosotros vemos la figura del patrón como la persona que se encarga de explotar los servicios del trabajador.

Podemos observarlo desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuando ésta condicionaba al trabajador a la celebración de un contrato de trabajo, lo cual permite al patrón el sucio juego de alegar la inexistencia de los derechos laborales del trabajador o del prestador de servicios cuando hay ausencia de un documento.

Esa ley de 1931 definía al patrón como toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra en virtud del contrato de trabajo. De la cual podemos observar que ésta se torna a una relación contractualista, en relación a la definición que hoy nos da la ley vigente.

“El concepto de patrón, va unido necesariamente a la relación laboral, ya que uno no puede existir sin el otro, es decir el concepto de trabajador, consideramos pues, que es correlativo el concepto de patrón. Debemos de analizar el artículo 10 de nuestra Ley Federal del Trabajo que conoce dicha correlación: por tanto, “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.¹⁹

Así la definición actual del mencionado artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo establece que la utilización de trabajadores genera la relación de trabajo.

Ahora bien, el concepto de patrón va diferir del concepto de trabajador, toda vez que el patrón puede ser una persona física o moral, o simplemente el propietario de la fuente de trabajo.

¹⁹ BRICEÑO RUIZ. Ob. Cit. p. 154

Por tanto, el patrón es la persona física o moral que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación, los servicios lícitos, prestados de una manera libre y personalmente por un trabajador, siempre y cuando esto sea a cambio de una retribución.

Podemos encontrar algunas definiciones respecto del patrón, pero me he permitido citar la definición que nos da el Maestro Sánchez Alvarado donde dice: “patrón es la persona física o jurídica colectiva moral que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada”.²⁰

Lo que podemos notar en ésta definición es que parece ser muy completa, pero hace caso omiso a lo que pasa en la realidad, que es cuando aprendemos a distinguir todos y cada uno de los elementos, en este caso, omite el elemento de la subordinación, así mismo, no cierra el círculo de la relación laboral que a nuestro criterio viene a ser la obligación por parte del patrón de pagar un salario.

1.7. Mujer

Cuando hablamos de la palabra mujer, siempre enfocaremos el significado más allá de lo que el término nos puede indicar u orientar con respecto a ella, debido a que esto nos obliga a considerar una serie de elementos subjetivos para poder idealizar, plasmar o construir un concepto personalizado, como por ejemplo, el valor, la dulzura, la inteligencia, la perseverancia, y así como muchos otros mas.

A lo largo de nuestra vida, cada uno de los seres humanos ha necesitado de una mujer, de la fortuna de poder y saber escuchar uno de sus consejos, de el gran amor que nos brinda y de los infinitos cuidados, podemos apreciarlo con más claridad cuando ésta mujer es nuestra madre, o en sus diferentes roles que juega en esta sociedad, cuando se convierte en nuestra compañera por ser nuestra esposa, de su confianza, seguridad, amabilidad, delicadeza y gentileza cuando se convierte en nuestra amiga, claro sin dejar pasar lo que a nosotros en este momento nos ocupa y que por ello dedicamos este tiempo y espacio al ámbito laboral para la

²⁰ SÁNCHEZ ALVARADO, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Volumen I. México 1967. p. 53.

mujer, la cual es acreedora de nuestra completa admiración cuando desempeña sus funciones como trabajadora en éste difícil camino que llamamos vida.

Como es de considerar a los grandes conocedores del tema, “la mujer es indudablemente uno de los seres más interesantes de la creación, por que es el eje de la humanidad y sin ella no habría existido el hombre. Hay que considerarla de tres maneras: como hija, como esposa y como madre. Los tres períodos en los que se divide su existencia están enlazados moralmente, de tal suerte que es imposible considerar uno sin considerar el otro efectivamente, si vemos una buena hija podemos formar la idea de una buena esposa”.²¹

Es importante el realizar un señalamiento, debido a que será necesario para el desarrollo de la presente investigación, es así que cuando nos referimos a la persona física estamos hablando tanto del varón como de la mujer.

Por el término mujer se entiende: “(lat., mulierem). Hembra, persona del sexo femenino de la especie humana. // Persona adulta del sexo femenino de la especie humana. // Esposa. // Hembra dotada de las cualidades que caracterizan la madurez síquica. Mujer de su casa, la que cuida con eficiencia del gobierno de la casa”.²²

Por tanto, podemos encontrar en nuestro artículo 4° Constitucional vigente publicado en el Diario Oficial en el año de 1974, que establece lo siguiente: “el varón y la mujer son iguales ante la Ley”, tal cual nos indica el texto, podemos denotar que no existe a simple vista distinción entre ambos, lo cual analizaremos en el desarrollo de ésta investigación.

Al comenzar el siglo, el Derecho de la Familia era una supervivencia del Derecho Romano y del Canónico, de los cuales se desprendía un régimen patriarcal y por obvias razones, lo que para nuestra mala fortuna hasta nuestros días perdura, y ésta es la subordinación de la mujer.

²¹ GESHMO. La Mujer en el Movimiento Obrero Mexicano del siglo XIX. Año internacional de la Mujer Mexicana. Flecha. México, 1975. pp. 14 -15.

²² Diccionario Enciclopédico Larousse. Volumen VIII. España 1994. p. 1661.

Así es que en la Revolución Mexicana de 1910, y durante el período transcurrido del año de 1913 a 1917, sin olvidar otras reformas que fueron trascendentales, se inició la lucha de las mujeres por su liberación.

Bien lo dice Mario de la Cueva: “La mujer y la vida social activa en el proceso económico, despertó su conciencia y se lanzó a la lucha por una comprensión mejor de la naturaleza humana; la capacidad jurídica es igual para el hombre que para la mujer; en consecuencia, la mujer no queda sometida por razón de su sexo, restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles”²³

Como lo podemos apreciar, el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, nos señala que: “Las mujeres disfrutan de los mismo derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres”.

Es por tanto que la justa paridad de los sexos en cuanto a derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, no impide que el legislador establezca protección especial para las mujeres, cuyo propósito no es discriminatorio sino biológico y social en función de la conservación del hogar.

1.8. Salario

El vocablo salario, “proviene del latín *salarium*, de *sal*; literalmente sueldo para comprar sal. Remuneración por lo general en dinero y excepcionalmente en especie, que se paga a la persona que hace un trabajo para otra, en virtud de un contrato de trabajo o un mandato remunerado”.²⁴

²³ DE LA CUEVA, Ob. Cit. p. 434.

²⁴ CAPITANT, Henri. Vocabulario Jurídico. Depalma Argentina. 1986. p. 510.

En el diccionario de la Lengua Española, hallamos que al salario se le define como: “estipendio o recompensa que los amos dan a los criados, por razón de su servicio o trabajo... Por extensión, estipendio con que se retribuyen servicios profesionales”.²⁵

La definición antes citada, es muy clara, debido a que este salario será en razón de su servicio o trabajo, por tanto, al trabajar para otra persona, con carácter de subordinación, es necesario que ésta sea retribuida por medio del salario.

Alberto Garrone, nos dice que el salario: “es un objeto de hechos y obligaciones. Concretamente una prestación debida al trabajador subordinado, por su empleador en relación sinalagmática con la debida por aquél a éste (prestación de trabajo). El salario es ante todo la contraprestación del trabajo subordinado”.²⁶

Garrone correctamente expresa que el salario es una contraprestación al trabajo subordinado, pues un trabajador no desempeña labores de manera gratuita.

Guillermo Cabanellas afirma que: “en la doctrina laboral, el salario es la retribución del trabajador, lo que el hombre recibe por su trabajo..., el salario se considera principalmente como un equivalente del trabajo para el trabajador y compensador de la producción, del servicio recibido o actividad desarrollada en cuanto al patrono o empresario que lo abona”.²⁷

El salario debería de ser considerado como el equivalente del trabajo realizado por el trabajador, sin embargo, no se pueden afirmar que verdaderamente exista tal equivalencia, debido a que difícilmente un trabajador va a considerar su salario equivalente al trabajo que desempeña, ya que la mayoría de las veces acepta el salario que le ofrecen por que está de por medio la subsistencia propia y la de su familia, así como una seguridad en la percepción de ésta cantidad.

El maestro De la Cueva define al salario como: “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo a fin de que pueda conducir una existencia que

²⁵ Diccionario de la Lengua Española. Decimo Novena Edición. Espasa Calpe. España. 1970. p. 151

²⁶ GARRONE, José Alberto. Ob. Cit. p. 341.

²⁷ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Bibliografía Omeba. Argentina. 1968. p. 436.

corresponda a la dignidad de la persona humana o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.²⁸

Ésta definición es por demás defensora de la clase trabajadora, ya que para el maestro, ésta remuneración debe proporcionarle al trabajador una existencia que corresponda a la dignidad de persona humana, buscando que la clase trabajadora o asalariada viva de manera decorosa.

Por lo anterior Briceño Ruiz nos dice que el salario mínimo es: “la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y su familia”.²⁹

La ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 84 establecía respecto del salario lo siguiente: “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo”.

De la redacción del artículo anterior se deduce que, si no existía contrato de trabajo, el trabajador no podía exigir la retribución correspondiente a las labores desempeñadas.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, normas que nos rigen en la actualidad, definen en su artículo 82 al salario como: “La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Esta definición a pesar de que no obliga al trabajador a firmar un contrato, para que exista la relación y así perciba un salario, es incompleta, pues el salario tiene una función social, éste debe de estar destinado al sustento del trabajador y de su familia.

Ahora bien, el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo vigente señala: “El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el

²⁸ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 297.

²⁹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. Cit. p. 356.

orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”.

De acuerdo con la definición de salario mínimo, el derecho al percibir éste no es estrictamente por una jornada de ocho horas, si no por la jornada que por costumbre o por contrato lleve a cabo el trabajador al servicio del patrón.

El precepto anteriormente citado, enuncia un derecho de carácter irrenunciable, que trata de evitar la explotación de los trabajadores; sin embargo, no impide que al trabajador se le pague una cantidad exigida por su fuerza de trabajo.

Así, la segunda parte del precepto citado, desde nuestro punto de vista, sólo es un concepto teórico, que desgraciadamente en la práctica no se lleva a cabo, por que los sueldos pagados a los trabajadores, no alcanzan a cubrir las necesidades estipuladas en dicho precepto.

CAPITULO II. LA MUJER EN EL TRABAJO Y SUS ANTECEDENTES

En el presente capítulo analizaremos de manera práctica, el papel que ha jugado la mujer en nuestro país en épocas pasadas, así como la importancia de ésta para nuestra Legislación y su importancia en el ámbito laboral internacional, sin dejar de lado el reconocimiento ganado a lo largo de la historia.

2.1. La mujer trabajadora en las diferentes culturas

A lo largo de la historia el hombre se ha negado a reconocer y a conceder a la mujer, los mismos derechos que han sido disfrutados por él, debido a que la mujer desde tiempos inmemorables ha sido discriminada, y se puede asegurar que la desigualdad existente entre el varón y la mujer tiene raíces muy arraigadas durante la historia de la humanidad, debido a que a la mujer siempre se le ha considerado como figura reproductora y no así productiva en la actividad laboral, por tanto, dedicada a las labores del hogar.

Es necesario indagar en la historia para saber cuales eran los derechos que tenía la mujer en las diferentes culturas y como a través del tiempo ha ido conquistando espacios en la actualidad.

2.1.1. La mujer en la antigüedad

En el antiguo testamento el hogar familiar era un lugar de culto el cual era dirigido por la mujer. La mujer es la guardiana de las tradiciones que trasmite a sus hijos, aquí la mujer puede ejercer un oficio, esto fue en el pueblo hebreo ya que en China existía el sometimiento de la mujer al imperio del hombre.

2.1.2. La mujer en Grecia

En la antigua Grecia, el trabajo manual aparece en aquella época como una actividad extraña a la pura esencia del hombre. Era propio de las mujeres y de la esclavitud. En la época de Homero, sus relatos dan cuenta de la vida de los antiguos griegos, las mujeres participaban activamente en la producción, y no eran totalmente iguales en derechos, pero eran relativamente libres.

Las ocupaciones que enumero Homero para las mujeres mortales y para las diosas, son las mismas que desarrollaron las mujeres en Atenas durante los siguientes cuatrocientos años. El único avance tecnológico que facilitó el trabajo de las mujeres detectado en la Atenas urbana, fue el proceso de suministro de agua a fines del siglo V a. C. Transportar agua en un recipiente llevado en equilibrio sobre la cabeza era una típica ocupación femenina.

En Atenas en al época de Pericles, las mujeres continuaban manejando la muela y machacaban el grano; en la industria, en las minas de plata o de hierro, las mujeres seguían siendo quienes separaban el mineral de su ganga, lo pasaban por la muela y lo lavaban. Ésta clase trabajadora femenina era de una minoría, ya que las esclavas empleadas en la industria trabajaban en los talleres textiles.

Es por ello que en Grecia en la mayoría de los casos siempre se veneraba a una diosa, así en la historia de ésta Ciudad se encuentra la diosa de la fecundidad, Démeter. Por medio de la diosa Atenas los griegos veneraban la sabiduría femenina. Los hombres le deben a las mujeres de sus antepasados, las artes del hilado y del tejido, lo mismo que el invento de las pesas, las medidas y el cultivo del olivo.

Otras religiones reflejaron la posición de la mujer, la diosa Temis que sostenía los dos platillos de la balanza. Lo que prueba que en el período preclásico de Grecia, la mujer había ocupado una posición dominante y que era ella la encargada de resolver los conflictos que ocurrían en la familia.

En la época que nos ocupa, cuando se establecen determinados derechos como el matrimonio, la propiedad privada y la economía familiar individual. No es de extrañarse que en éste período económico los griegos comenzaron a predicar a las mujeres las virtudes familiares.

Por ende, la igualdad sólo existía entre los esclavos, es decir, estaban privados de su libertad y oprimidos, ejecutaban los mismos trabajos y sufrían igualmente el hambre y todo tipo de enfermedades y males. Naturalmente las mujeres comparadas con los esclavos, tenían determinados derechos e incluso privilegios, pero no por sus propios méritos, sino que más bien, estos se los debían a sus maridos.

Las mujeres estaban dedicadas completamente a hilar, cocinar y vigilar a los criados y a los esclavos de la casa; por tanto, estaban ocupadas en trabajos domésticos en el ámbito familiar. En una frase muy prematura del desarrollo social, la mujer griega había sido considerada una fuerza productiva importante para la colectividad. Sin embargo, con el acceso de la propiedad privada, y desde que la producción se basaba en trabajos de esclavos, se transformó en un instrumento de procreación. En Grecia había mujeres que se encontraban aisladas, y sin embargo, dieron una gran contribución a la ciencia, al arte y filosofía.

Debido a la necesidad de seguridad que proporcionaban las murallas de las ciudades, la vida urbana sustituyó en gran parte a la vida rural de los atenienses. El efecto de la urbanización respecto a las mujeres, era que en sus actividades fueran haciendo su trabajo menos visible y por lo tanto, menos valorado.

La vida urbana creó una fuerte separación entre las actividades de los hombres de las clases superiores y de las clases bajas, así como entre la de los hombres y de las mujeres.

Desde el momento en que un trabajo era despreciado, también lo era el que lo realizaba. El trabajo de las mujeres era productivo, pero al ser semejante al de los esclavos, no era debidamente valorado según la ideología de la Atenas clásica.

Las mujeres, eran puestas a hilar y a tejer, labores que todas habían aprendido como formando parte de la educación de una dama que tenía que vigilar a sus esclavas, pero que nunca había esperado tener que ejercer con el fin de obtener ingresos. El resultado fue una mejora en las disposiciones de las mujeres, así como en la actitud de los hombres de la casa hacia ellas.

Las mujeres cualquiera que fuere su clase, trabajaban principalmente en la casa con el objeto de guardarla. También se ocupaban del cuidado de los hijos, de

atender a las esclavas enfermas, de confeccionar ropa y de la preparación de los alimentos. Este último era considerado como un trabajo exclusivo de las mujeres.

Las mujeres de las clases altas realizaban una labor de dirección de los trabajos domésticos. Las mujeres de las clases pobres trabajaban fuera de la casa, la mayor parte de ellas prosiguiendo tareas que eran una prolongación del trabajo hacia sus hogares.

Se empleaban como lavanderas, tejedoras y otras actividades relacionadas con el vestido. También trabajaban como vendedoras, ofreciendo alimentos, o bien, lo que habían tejido o cocinado en sus casas.

Por tanto, la mujer vivía en un departamento del primer piso que le estaba reservado, aquí la mujer no tomaba parte en la vida pública, en el seno de la familia la mujer gozaba de estima y respeto confinada a su casa, desempeñó un gran papel en la vida práctica, al margen del sistema legal.

2.1.3. La mujer en Roma

La casa romana incluía no sólo a los parientes legalmente dependientes del cabeza de familia, sino también a los esclavos. Las familias poderosas poseían miles de esclavos, viviendo en sus distintas dependencias y la casa del emperador era la mayor.

Los propietarios de esclavos invertían en la posesión humana esperando realizasen ciertos servicios y que por tanto su propia riqueza se incrementaría y su confort personal mejoraría. La complejidad de la esclavitud romana era tal, que una mujer podía ganar más prestigio casándose con un esclavo que con una persona libre, así, los esclavos y ex esclavos podían ser mejor educados y disfrutar de una seguridad económica mayor que los pobres nacidos libres.

El número de los trabajos reservados a las mujeres era menor que el de los esclavos. Algunas mujeres fueron esclavizadas sólo en la edad adulta, ya fuera por raptos o piratas, por que eran acompañantes en las campañas, o bien ciudadanos normales en lugares que eran conquistados por los romanos.

La mayoría de las mujeres no tenían ninguna práctica más allá de las tradicionales tareas caseras.

Debido a que los ingenieros romanos ideaban métodos mecánicos para transportar grandes cantidades de agua, las esclavas no acarreaban agua en la medida que las griegas. Más aún, las esclavas recibían una enseñanza especial en la casa romana rica y trabajan como empleadas, secretarias, doncellas, planchadoras, peinadoras, peluqueras, masajistas, lectoras, comediantes y asistentes de enfermería.

Las mujeres eran siempre utilizadas para fines sexuales, ya fuera de sus otras responsabilidades domésticas, o como ocupación principal. El comercio sexual dio grandes beneficios a los propietarios de esclavas. Las mujeres trabajaban de prostitutas en burdeles, tabernas o baños abiertos al público. En la misma categoría, pero a nivel más alto, estaban las mujeres instruidas para trabajar como actrices o comediantes de todos los tipos. Las actrices a veces aparecían desnudas y realizaban actos sexuales en escena.

Ahora bien, es importante destacar que existían esclavas que tenían la posibilidad de tener bajo su dominio a esclavos, sin embargo, la mayoría de estas mujeres no eran muy ricas, sino que mas bien formaban parte de la clase trabajadora romana, sirviendo como tenderas, artesanas o continuando en el servicio doméstico.

Las ocupaciones que ejercían, eran comúnmente aquellas para las que habían sido preparadas siendo esclavas. Las mujeres fueron creadoras de las manufacturas textiles a lo largo de la antigüedad clásica. Los trabajos en lana tradicionalmente eran una tarea femenina. El hilar fue considerado un oficio exclusivo de las mujeres.

Muchas de ellas de la clase baja, esclavas libres, estaban también empleadas en el trabajo de la lana y a la vez en el hogar, en establecimientos de pequeña gala industrial, donde se juntaban los trabajadores con las mujeres como tejedores y pesadores de balas de lana. El hilado sin embargo, continuó siendo un trabajo exclusivamente femenino, pero las mujeres no se dedicaban solamente a hilar.

Los trabajos de lavandería eran realizados por hombres y mujeres, a diferencia de las Atenas clásica, donde ésta ocupación estaba limitada solo para ellas.

Que los hombres trabajaran como tejedores, es probablemente el resultado de la organización de ésta tarea en industrias pequeñas durante el período romano.

Las libertas que a menudo venían del este, vendían frecuentemente artículos de lujo o mercancías exóticas, tales como tintes de púrpura o perfumes. Además, vendían muchas mercancías selectas como alimentos y vestidos, trabajaban como carniceras e incluso como pescadoras, pregonando su mercancía.

Las ocupaciones de las mujeres en Pompeya, son buen ejemplo de los tipos de actividad económica que realizaban, Pompeya era un típica ciudad de Italia, fundada por los oscos y sometida posteriormente por Silia, convirtiéndose en una colonia romana.

Podemos llegar a encontrar trabajos tan bajos tales como, mercader de judías, vendedora de clavos, y tan altos como empresaria comercial o médicos. Los nombres de las mujeres estampados en tuberías y ladrillos, demuestran también su relación con las actividades de la construcción; desde la propiedad de un taller de fabricación de ladrillos o de cortar piedras, por parte de una mujer de la clase alta, a la participación real, en la fabricación de materiales de construcción por trabajadoras de clase baja que participaban en el trabajo de la albañilería.

Muchas mujeres trabajaban en tabernas como camareras y en mostradores sirviendo comidas y bebidas. Estas eran elegidas sin duda por su habilidad para atraer clientes, y a veces, las tabernas tenían destinadas habitaciones para la prostitución.

Durante el periodo monárquico, la población estaba constituida por los campesinos, agricultores, personas dedicadas al pastoreo y por los gremios artesanales. El pater familias, era el jefe de la economía doméstica, rural en su origen y único titular de las obligaciones y derechos jurídicos.

El pater familias tenía potestad absoluta y de por vida sobre las personas respecto del derecho a la vida y a la muerte, tanto de las mujeres, como de sus hijos e hijas, esclavos y esclavas. Solo el hombre tenía existencia jurídica en esa época.

La mujer nunca comparecía bajo ningún concepto, ni siquiera como testigo; no podía reclamar sus derechos sobre la propiedad si enviudaba. Muchas tareas artesanales se desempeñaban en el marco de la economía doméstica, tales como, confección de vestidos, fabricación de pan y de pasteles, arreglos de utilería, por mencionar algunos.

Con la República se desarrolló enormemente la propiedad individual, lo que supuso la disminución del poder económico del pater familias. El auge del comercio exterior originó fortunas mobiliarias.

Durante el imperio, la mano de obra servil, mayoritariamente femenina, trabajaba el lino y los bordados para la exportación en Roma. También empleaban mano de obra femenina en los talleres de tejidos, hilares y tintado. A partir del siglo III, se extendió el trabajo de la lana.

En realidad la labor femenina de aquella época, supone dos vertientes distintas, la primera relativa al ámbito de las tareas domésticas, que implicaba en general a todas las mujeres, pero principalmente a las de condición no aristocrática; la segunda, en la ocupación profesional femenina, propiamente dicha, de ámbito sociológico más restringido, pero de indudable importancia socioeconómica, puesto que se trataba de un trabajo remunerado, aunque los testimonios conservados en este sector de la economía hispanorromana son escasos.

No obstante, los oficios femeninos, no se reducen al marco familiar o doméstico, sino que alcanzan también algunas actividades del sistema productivo peninsular. Junto a los oficios tradicionales reservados a mujeres como el de nodriza, generalmente ejercido por una libertad vinculada al servicio de la casa de su patrona o el de simplemente doncella, pero también tenía empleo como peinadoras o peluquera.

En el imperio romano la mujer se encontraba bajo la tutela perpetua, hasta la edad núbil quedaba bajo la tutela de los pequeños, una vez adulta quedaría bajo la tutela de su marido o de su padre, los derechos de la mujer en Roma eran

particularmente limitados, el derecho canónico se inspiró en él y la mujer que se casaba tendría un jefe en la persona de su marido.

2.2. La mujer en la época colonial.

Lo que los indígenas vivieron como catástrofe que terminó con su mundo fue un proceso que abrió paso a otra realidad. La conquista española enfrentó a dos mundos, ambos poderosos, en un proceso de expansión política, militar y profundamente religiosa, éstos caracterizados por un sistema patriarcal o de predominio masculino. La conquista significó la destrucción de un mundo y que abrió las posibilidades técnicas y económicas que incorporaron a México al capitalismo mundial, pero desde la dependencia de un sistema con dichos problemas.

España era también un país que sufría profundas contradicciones sociales y culturales, las cuales se reflejaban en la concepción acerca del sujeto femenino: de la tradición clásica de la inferioridad de la mujer, pasando por la ambivalencia cristiana y la concepción del placer como algo malo.

El virreinato para la mujer implicaba, la educación social a un sistema complejo que la recluye nuevamente en el conocido ámbito del hogar, ahora con la variante del convento.

De acuerdo con la legislación, la española casada tenía al interior del matrimonio la categoría de menor de edad y aunque podía heredar propiedades, títulos y negocios, sus atributos jurídicos quedaban subsumidos en el vínculo, y el marido era el administrador de los bienes.

Su ámbito propio fue al interior de la familia en el hogar; sin embargo, había margen para la ambigüedad. Los pleitos que provocaban las mujeres por heredar derechos de encomienda por varias vidas se solían resolver en su beneficio, y aunque posteriormente fueron anulados.

Era el estado de viudez el que les permitía el ejercicio cabal de la personalidad jurídica femenina, pues tenía incluso el derecho de patria potestad

sobre los hijos. Así se patentiza una situación peculiar: la mujer casada, era subordinada, la mujer viuda, tenía derechos y protección.

La nobleza indígena se mantuvo en esferas de privilegio, como una concesión especial de los conquistadores a los vencidos. En éste marco la mujer indígena tenía igualdad legal respecto del varón, y por ello pagaban tributo, pero es de suponer que en la práctica era oprimida por partida triple, es decir, sexo, raza y clase. Su trabajo era el doméstico que incluía la faenas del campo y la artesanía, pero también era colocada en el servicio de las clases españolas.

Las mujeres formaban parte activa de la sociedad y sus actividades eran múltiples. Mientras las de estratos populares cumplían con las labores tradicionales, que el campo incluía la elaboración de textiles, cerámica y las actividades agrícolas; las de ciudades y pueblos vendían en los tianguis o mercados diversas mercancías y podían cumplir servicios sociales, como el de surtir agua. También se acomodaban entre la servidumbre de los sectores privilegiados de la población.

La recopilación de las Leyes de las Indias (1680), que sistematizaba reglamentaciones anteriores, las mujeres no debían realizar trabajos rudos, en las minas o amasando el pan; sin embargo la exigencia sobre el particular nos sugiere que la norma se cumplía muy pocas veces. También el trabajo doméstico quedaba relegado: las mujeres y niños debían recibir un salario estipulado legalmente y debían trabajar siempre de acuerdo con su voluntad.

La educación para la mujer no era importante, bastaba solamente con que conociera el trabajo del hogar, por ello Julia Tuñón Pablos, nos dice que: “Se consideraba que la mujer encargada de su casa, aún la española de más categoría, no necesitaba de mayores conocimientos. Su función era producir una familia abundante y para cumplir con ese cometido no necesitaba elocuencia, ni bien hablar, grandes primores de ingenio ni de administración de cuidado, memoria o liberalidad”.¹

Como podemos ver, la mujer siempre fue vista solamente como objeto de reproducción, la que no debía tener educación, ni conocimiento alguno, pues su

¹ TUÑÓN PABLOS, Julia. Mujeres en México, Una Historia Olvidada. Editorial Nuevo Mundo. México. 1998. p. 58

función era sólo esa, aún cuando realizaba distintos trabajos, jamás se le dió el valor humano y mucho menos un reconocimiento en sociedad, y cualquiera que fuera la tarea que realizara, no era considerada, en cambio el trabajo de los hombres, tenía un reconocimiento completamente distinto.

En los grupos de trabajadoras las mujeres seguían vendiendo en las calles, haciendo servicios públicos y como criadas en las casas. También se encuentran al interior del núcleo artesanal familiar.

Las mujeres también fueron empleadas en las fábricas de tabaco, que durante los últimos cincuenta años de la Colonia ocuparon un segundo renglón en la economía, después de las minas. Estas industrias utilizaron en un 43% la fuerza de trabajo femenina, sobre todo en las labores eventuales, a destajo y recibiendo menor salario.

Las mujeres mostraban una actitud natural para el tejido, la fabricación de encaje, la pintura de abanicos, la repostería y la atención de tiendas, entre otros. Su ingreso a esos oficios liberó a muchos hombres para tareas complicadas y arduas como la minería, la agricultura y el servicio militar. Permitiendo a las mujeres el ingreso familiar, aumentando al mismo tiempo el poder adquisitivo del pueblo, ampliando el mercado para las manufacturas. La incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo requería modificaciones de los valores tradicionales que hasta entonces habían impedido a las mujeres trabajar; requería cambios, pues los gremios de artesanos excluían a las mujeres de la mayoría de los oficios controlados.

En suma, era necesaria la intervención del gobierno, por lo que la Corona el 12 de enero del año 1784, eliminó las restricciones gremiales contra las mujeres, dejando a éstas ocuparse en cualesquiera de las labores o manufacturas compatibles con su derecho y fuerza, sin embargo las Ordenanzas Gremiales o providencias gubernativas disponían lo contrario.

El decreto tenía la finalidad de asegurar el éxito de las mujeres en tales empresas, por lo que además establecía que con ningún pretexto se permitiría a los gremios ni a otras personas, que impidieran la enseñanza a mujeres y niñas de todas aquellas labores que son propias de su sexo.

El decreto sobre el trabajo de las mujeres, así como otras medidas adoptadas a fines del período colonial, fue un golpe muy fuerte para los gremios. La decisión original del virrey sobre las mujeres bordadoras de zapatos requería que éstas permitiesen la inspección de sus productos por funcionarios del gremio; éste decreto fue más allá y permitió ejercer libremente todos los oficios, ignorando completamente cualquiera de los reglamentos gremiales. Éstos continuaron funcionando en México, hasta que los abolió definitivamente la constitución de 1857, sin embargo el decreto de 1799, terminó con su monopolio de sectores reguladores de la economía.

2.2. La mujer en la independencia.

El lugar de la mujer en el México del siglo XIX, fue en el hogar. La mujer se dedicó a mantener el ámbito privado en paz y con orden; a guardar el mundo de la reproducción. Los valores considerados eternos en ella volvían a adecuarse a las necesidades específicas del momento; la delicadeza, superioridad moral y espiritual, considerados básicos en su naturaleza. Cuando se consideró necesaria además de esa labor, ingresó a la manufactura: era requerida su fuerza de trabajo de manera que el sector femenino incrementó su labor en la reproducción.

También la mujer campesina siguió trabajando las labores añejas de su condición rural, y en las ciudades se veían tortilleras, atoleras, costureras, por mencionar algunas. Pocas veces participó en el mundo de las pugnas políticas y militares. Cuando lo hizo, su actuación trascendió por el espíritu de sacrificio, por sorpresivas acciones heroicas más que por la tenacidad de conducta que hubiera requerido ineludiblemente otro sistema de valores femeninos.

En los primeros años de vida independiente, la mujer popular trabajaba en el campo, en servicios urbanos o como criada. La mujer de alcurnia, atendía su casa con gran empeño y daba lecciones de cultura, lectura o doctrina. Las experiencias de mujeres en el mercado de trabajo también fueron afectadas por los cambios de la vida urbana de la época.

Durante la última parte del período Colonial, el rápido crecimiento y el nacimiento de la industrialización en México, fueron capaces de transformar el trabajo de las mujeres.

Las mujeres que idealmente debían graduarse y guardar su casa, ampliaron su nivel de participación en el mundo de lo público, ya que así convenía al nuevo sistema de orden y progreso, mientras las pertenencias de los sectores populares aumentaban su incorporación a las fábricas textiles y tabacaleras principalmente, las de la clase media apuraban su entusiasmo para educarse. Y entre 1886 y 1889 se graduaron las primeras: dentista, cirujana y abogada.

Las mujeres empezaron a ocupar estos puestos en las oficinas públicas y en los comercios, las empleadas fueron un elemento frecuente: “En los hogares, la mujer seguía siendo el eje y alma; y en los poetas inspiración y finalidad. Incluso los testimonios de los obreros transmiten el ideal femenino como ente doméstico y critican la situación que obliga a la mujer a asistir a la fábrica, descuidando su ámbito propio, expresando así un desfase entre las necesidades de clase y las ideologías de la moral social transmitida”.²

Muchas mujeres trabajaban antes de casarse, pero también existían las casadas que enfrentaban la doble jornada, aceptando salarios menores de los que recibían sus compañeros varones.

Los patrones pagaron a las mujeres entre la mitad y la tercera parte del salario que recibían los hombres, aunque, éste variaba de región en región y de fábrica en fábrica.

El porfirismo inauguró un período de gran actividad femenina y feminista, esto es, no sólo de mujeres participantes en los movimientos sociales, sino también en aquellos que luchaban por demandas específicas del género.

Las maestras fueron las primeras protagonistas de esa lucha, ya que su participación laboral las hace concientes de las manifestaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, convirtiéndose en paradigma de la causa feminista.

² TUÑÓN PABLOS, Julia. Ob. Cit. p. 115

En el primer Congreso Obrero de 1876, se planteó al necesidad de luchar por la dignificación del género, en gran medida a causa de la doble jornada y el consecuente descuido de la familia. Sin embargo, se negó la representatividad de la delegación femenina, con base en el criterio de que por ley la mujer carecía de personalidad jurídica.

El sector femenino ya ocupaba un papel claro en las luchas y huelgas de la fabricación de textiles en la Ciudad de México, y más allá del fracaso inmediato de estos movimientos, empezó a prepararse al interior de la práctica social.

2.3. La mujer en la revolución mexicana.

La Revolución de 1910 irrumpió en la historia de México al grito de nuevas opciones. Permitió la participación popular y fue precisamente ésta la que le otorgó su definición básica. La Revolución fue un movimiento campesinado, pero dirigido por un sector de la clase media suspicaz y descontento ante las escasas oportunidades de desarrollo con las que contaban en la fase del Porfiriato.

Las mujeres se destacaron en el proceso revolucionario abierto con la caída del presidente Porfirio Díaz en 1911.

La mujer participó en cada uno de los bandos de pugna, y su presencia ha definido muchos de los cursos que como sujeto social ha recorrido hasta el día de hoy. En la revolución quizá mas que en otras situaciones, se ve a la mujer de acuerdo con el espejo varonil, otorgándole un carácter heróico, hubo inclusive mujeres que se disfrazaron de hombre para participar en la lucha.

Es claro que la escasa organización de los ejércitos revolucionarios obligaron a las mujeres a ejercer su añejo papel de abastecedoras de servicios: tales como cocineras y lavanderas.

Ellas también participaron como correos, empleadas, transportistas de armas y municiones, costureras de uniformes y banderas, contrabandistas, secretarias, periodistas, enfermeras, todos ellos en los que debían tomar decisiones. Abundaban las maestras que procuraban la ilustración de la tropa y hubo quienes aprendieron el manejo del telégrafo.

La presencia femenina rebasó los bandos políticos, las hubo villistas, carrancistas, obregonistas y zapatistas. Generalmente las mujeres se sumaban libremente a la tropa, pero en el ejército huertista se ejerció la costumbre del reclutamiento.

La participación femenina en el ejército vulneró el patrón familiar y aún el esquema de la fidelidad, pues aunque por lo general, cada mujer era la compañera de un solo hombre, en caso de muerte, ella buscaba y encontraba otra pareja.

Podemos decir que la Revolución representó para el colectivo social femenino, la coyuntura para lograr los cambios sustanciales en su status social. Al proveer a la mujer mexicana de un papel de participación nacional, la Revolución de 1910 alteró de una manera significativa la naturaleza del nacionalismo y de la sociedad. No faltaron mujeres que aprovecharon la situación para demandar las modificaciones legales necesarias para un cambio formal de condiciones.

Algunos líderes revolucionarios habían cobrado conciencia de las posibilidades sociales de la mujer; el sistema económico la requería en fábricas y oficinas y, sobre todo, ella había percibido la posibilidad de otra calidad de vida. Un grupo reducido había de mantener la lucha por llevar a sus últimas consecuencias los avances logrados.

Durante la primera etapa de la vida independiente de nuestro país, las mujeres no tenían derechos políticos como los de votar y ocupar cargos públicos, se encontraban en una limitación económica y no por tanto carecían de personalidad legal para firmar contratos, detentar la patria potestad para sus hijos, ni atestiguar en juicio.

En el estado de Yucatán se realizaron en 1916 dos Congresos sobre la Historia Feminista de México, la lucha de éstas mujeres se vio cristalizada cuando el Presidente de México Venustiano Carranza, promovió en 1917 la: "Ley sobre las Relaciones Familiares, otorgando a la mujer casada personalidad legal para efectuar contratos, comparecer a juicios, así como administrar sus bienes personales, otorgando la autoridad en el hogar tanto al hombre como a la mujer".³ A pesar de

³³ SANTOS AZUELA, Hector, Derecho del Trabajo. Editorial McGraw Hill. 1998. p. 203

que ésta ley fue derogada, marcó la pauta para que las mujeres de todo el país exigieran con mayor fuerza y mejor organización sus derechos.

Es hasta el año de 1928 cuando el Código Civil para el Distrito Federal, fue reformado para establecer la igualdad jurídica del hombre y la mujer, otorgándole a ésta los derechos civiles, lo que significó la autorización para ejercer un empleo, profesión, industria, dedicarse al comercio o administrar libremente sus propios bienes.

En la actualidad el derecho a la igualdad jurídica del hombre y de la mujer se encuentra consignado en el artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

2.4. La mujer en la Constitución de 1917

En la historia de la humanidad, nos podemos dar cuenta en los hechos que su desarrollo siempre ha sido una lucha constante por alcanzar la libertad y el respeto de la dignidad del hombre. Así, el Derecho del Trabajo se encuentra cubierto bajo ésta sombra. El derecho mexicano del trabajo es un grito de los hombres que vivían en la miseria de la explotación, y que por tanto, desconocían todo lo relacionado con los derechos del ser humano, los cuales hicieron su aparición en la primera revolución social del siglo XX y se codificó en la Constitución de 1917.

Notamos que el trabajador se encontró en completa desventaja al medirse con las fuerzas del capital, no contaba con condiciones dignas de trabajo, ya que se dedicaba a laborar jornadas consideradas como inhumanas y extenuantes, mismas que no traían consigo un salario remunerador o atractivo para el trabajador, éste no tenía el derecho de exigir las prestaciones económicas en caso de enfermedad, de invalidez o muerte, mientras que las mujeres y los niños, se encargaban de adherirse a las filas de la clase trabajadora, aún así, los hombres trabajaban en

mejores condiciones que las mujeres y los niños, de cualquier modo, ninguno de éstos contaba con protección.

A lo anterior Emilio Rabasa nos dice: “El auge del individualismo (postura filosófica adoptada por el liberalismo en que se considera a cada hombre el objeto y el final de las instituciones sociales, y a sus intereses particulares, superiores a los del grupo, es decir, establece la superioridad del individuo sobre la colectividad), el crecimiento de los grandes capitales y el surgimiento del liberalismo económico, que sostenía la no intervención del Estado en las relaciones entre los trabajadores y patrones, fueron tres causas unidas que condujeron a un régimen de injusticia, pues los poseedores de los medios de producción imponían a la mayoría de desposeídos de trabajo, condiciones cada día más arbitrarias”.⁴

En México durante el siglo pasado no existió el derecho del trabajo, en su primera mitad siguieron aplicándose las reglamentaciones coloniales como las leyes de las indias o las siete partidas, por mencionar algunas, pero la situación de los trabajadores había empeorado como consecuencia de la inestabilidad social, política y económica de esos primeros años de la vida independiente.

Bajo el sistema laboral, que falsamente suponía iguales a poseedores y desposeídos y por el incremento que alcanzó la industria en los últimos años del siglo XIX, la situación de los asalariados fue cada vez más injusta y así la explotación y la miseria a la que parecían condenados, los condujo a los hechos de Cananea y Río Blanco en la primera década del siglo.

Es así que Jorge Carpizo nos dice: “La Constitución Mexicana, promulgada el 5 de febrero de 1917, por primera vez en la historia de las constituciones del mundo, afirma los puntos básicos de la reglamentación de los derechos de los trabajadores: es la expresión de lucha armada iniciada en 1910: es la voluntad de la nación hacer justicia”.⁵

Es por eso que el Estado se vuelve proteccionista, tutela a las masas, busca el bienestar del pueblo, con un derecho más humano, más cercano a la vida social, a los obreros, campesinos, mujeres y niños.

⁴ RABASA, Emilio. Mexicano: ésta es tu Constitución. Editorial Harla. México. 1982. p. 375.

⁵ CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Octava Edición. Editorial Porrúa. México. 1990. p. 37.

Sin embargo, éste espíritu se encuentra en la Constitución desde su promulgación, ya que en el artículo 1°, se especificó que: “todo individuo gozará de las garantías que otorga ésta Constitución”, a pesar de esto, en la práctica existía una evidente desigualdad para la mujer, inclusive en los diversos preceptos jurídicos.

Así la Constitución de 1917, reconoció la igualdad de la mujer con el varón en las relaciones de trabajo, al expresar en el artículo 123 que: “A trabajo igual corresponde salario igual, sin distinción de sexos”, sin embargo, no le otorgó a la mujer la posibilidad de ejercer los derechos políticos, sino que hasta el año de 1937, cuando el Presidente Lázaro Cárdenas promovió una reforma al artículo 34 Constitucional, con la finalidad de que la mujer pudiera disfrutar de esos derechos y por lo tanto, tener capacidad para ejercer el voto y ser votada. Esta reforma no prosperó en la última fase del proceso legislativo, debido a que el Congreso de la Unión no realizó la declaratoria de Reforma Constitucional, como lo dice el artículo 135, y por tanto el Poder Ejecutivo no la promulgó.

Por tanto, desde la Constitución de 1917, la mujer debió de gozar y ejercer sus derechos y prerrogativas partiendo de nuestro sistema Constitucional, tal como lo indicaba el artículo primero de la misma.

2.5. La mujer en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Debemos considerar que para la Ley Federal del Trabajo de 1970, se vienen a conservar prácticamente las disposiciones anteriores, pero si con una diferencia que hasta nuestros días ha tratado de ser trascendental, pues se pugna por la igualdad de derechos del hombre y de la mujer, pero esto en relación a su función reproductora, y dejando de lado el trasfondo de la relación laboral.

Con la reforma de 31 de diciembre de 1974, en la antesala del “Año Internacional de la Mujer”, que se celebró en el año de 1975, el presidente Echeverría promulgó el Decreto que reformó y adicionó los artículos 4°, 5°, 30 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Decreto de 27 de diciembre de 1974, D. O. del día 31), en relación a lo que llamó “Igualdad jurídica de

la Mujer”. Paralelamente se publicó con fecha 5 de diciembre de 1974 en el mismo D. O. de 31 de diciembre de 1974, para entrar en vigor sesenta días después de su publicación, la reforma y adición a diversos cuerpos legales y en especial, a los artículos 5° fracciones IV y XII, 133, fracción I, 154, 155, 159, 166, 167, 170 fracción I, 423, fracción VII, 501, fracciones III y IV, y fracción XVII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, derogándose de la misma los artículos 168 y 169.

La Exposición de Motivos de la Iniciativa de reforma constitucional hizo hincapié en la diferente participación de la mujer, en relación con el hombre, dentro de las actividades productivas. “En la ya de por sí baja población económicamente activa del país, 13 millones de personas en 1970, el 81% corresponde a los varones y sólo el 19% al sector femenino, es decir, únicamente la quinta parte de la población económicamente de México ésta compuesta por mujeres. Más significativo es aún el que las mujeres casadas solo alcancen de un 15 a un 17% el número de las que trabajan”. La diferencia, en perjuicio de la mujer, en los problemas del empleo y subempleo, también fue puesta de manifiesto. Para superar estos contrastes –diría la iniciativa-, es necesario que en el elevado plano constitucional quede asentado claramente, al lado de otros grandes principios rectores de la vida social, la igualdad entre hombres y mujeres”. Y después, precisando el concepto se diría que: “En las circunstancias actuales de nuestro avance social, 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 períodos de gestación y de lactancia.”

La norma fundamental resultante de la reforma sería el nuevo artículo 4° constitucional: “El varón y la mujer son iguales ante la ley. Ésta 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 los hijos.” Éste artículo consagró la igualdad jurídica del hombre y la mujer.

Las reformas del 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 otro trabajo después de las diez de la noche. Se puso de relieve la necesidad de dar prioridad a aquellos

trabajadores que representen la única fuente de ingresos en su familia. Por último se elevó a la categoría de norma constitucional, el derecho al seguro social de guardería. Quizá la reforma de mayor trascendencia se refiere a la eliminación de la prohibición de que las mujeres trabajen jornadas extraordinarias y al establecimiento, en solo un 100% más, del salario correspondiente a las horas extras.

Con ésta reforma se pugna la igualdad entre el hombre y la mujer para ubicarlos en un mismo plano, de situarlos en un mismo nivel, sin dejar de lado que la mujer siempre tendrá la protección por su calidad de madre, por el cuidado que ésta debe de tener, y así con el producto.

Esto es fácil de detectar, pues si bien es cierto, nuestra Ley Federal del Trabajo lo plasma de manera clara en sus artículos 164 a 172, en donde se establecen las diversas normas protectoras de las mujeres trabajadoras, aclarando que las disposiciones de éste capítulo son tendientes a la protección de la maternidad.

Así en el artículo 164 podemos encontrar el principio de igualdad jurídica del hombre y de la mujer, al determinar que ambos disfrutan de los mismos derechos y por consiguiente tienen las mismas obligaciones.

Siguiendo así, a partir del artículo 165 encontramos las normas protectoras de la maternidad, con excepción del artículo 167 el cual nos habla sobre las labores insalubres y peligrosas. Los artículos 171 y 172 consignan la obligación por parte del Seguro Social de establecer guarderías infantiles, y por parte de la empresa, el proporcionar los asientos o sillas para las madres trabajadoras.

Por tanto, las disposiciones en cuanto a la igualdad entre los hombres y las mujeres trabajadoras que se encuentran en la Ley Federal del Trabajo son las siguientes:

- El artículo 3° nos indica que, no pueden establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, religión, credo, doctrina, política o condición social.

- El artículo 56 prevé que, en la filiación de las condiciones de trabajo no se podrán establecer diferencias.

- El artículo 164 nos dice, que las mujeres disfrutan de los mismos derechos y obligaciones que los hombres.

A pesar del principio de igualdad entre hombres y mujeres, la Comisión en su exposición de motivos nos aclara que la prohibición de las labores insalubres que pueden afectar a la maternidad, no rige para las mujeres que desempeñan cargos directivos o posean un grado universitario o técnico, cuando cuenten con la experiencia para desempeñar los trabajos, o cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud, a juicio de la autoridad competente.

Podemos notar que las protecciones otorgadas a la mujer son diversas a las de los hombres, pero sólo cuando la mujer ésta embarazada ya que en las demás disposiciones ambos se encuentran en igualdad jurídica, aún así, no es motivo para levantar los brazos y cantar victoria, pues aunque nuestra Constitución y la Ley Federal del Trabajo nos digan que existe la igualdad jurídica, es cierto que, en la realidad la mujer no puede ejercer plenamente de sus derechos, por tanto, ese es el punto que debemos atacar.

La mujer ha sufrido en demasía a lo largo de su existencia, y ha tenido que cargar con los errores de un mundo que ha sido dominado por el hombre, sin tener la oportunidad de sobresalir por sus propios medios, de ser autosuficiente y sobre todo, de demostrar en éste mundo machista, que la mujer reclama la igualdad de trato ante el sexo opuesto, para ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones, de la misma manera en que lo hace el varón, sin dejar de lado que puede ser mejor.

Hasta el día de hoy el pensamiento de dicha mujer es aplicable, ya que si una mujer se mantiene inerte a sus derechos, no conoce la igualdad que tiene con el varón y por lo tanto, es muy susceptible de que se le violen sus derechos que les corresponden.

Se ve la diferencia entre el hombre y la mujer en nuestra cultura desde su nacimiento, el pensar que la mujer debía estar siempre en la casa, viene desde tiempos inmemorables, por eso en la actualidad es tan difícil el arrancar del

pensamiento del mexicano la creencia de que la mujer debe dedicarse únicamente al hogar, al cuidado de los hijos y del marido, y que el varón es el único que debe salir a trabajar para mantener su hogar, realizándose como persona profesionalista, no debemos olvidar que la mujer es un ser humano y que debe de cumplir sus metas, sus ideales y realizarse como lo que es, mujer y no sólo madre y esposa.

CAPITULO III. EL TRABAJO DE LA MUJER EN EL REGIMEN JURIDICO ACTUAL

En el presente capítulo analizaremos las formas en que se encuentra plasmado el Derecho al Trabajo para la mujer en nuestras leyes, las facilidades y protección que éstas dan a la mujer de México, desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, La Ley Federal del Trabajo, La ley del Seguro Social, hasta llegar al Código Civil entre otras.

3.1. Situación laboral de la mujer en México

Con el transcurso del tiempo, nos hemos dado cuenta que la participación de la mujer en el ámbito laboral en nuestro país ha crecido notablemente en los últimos años, lo cual es lógico pensar que esto seguirá ocurriendo de manera constante hasta alcanzar los niveles que el hombre aún no ha conseguido. Esto no es fácil de lograr, debido a que la mujer trabajadora al momento de compatibilizar el hogar con las responsabilidades laborales y las personales se encuentra con un sin fin de problemas, presiones y dificultades, que muchas veces son derivadas de las condiciones del género, lo que provoca que exista discriminación en el salario, desigualdad de oportunidades laborales, la casi nula capacitación laboral, o la simple recriminación de los miembros de la familia, por no encontrarse en el hogar realizando las labores domésticas y por haber tomado la decisión de salir a venderse al mercado laboral, en busca de la superación personal y el bienestar familiar.

Sabemos que las mujeres se encuentran en una posición de inferioridad en su vida laboral, en el aspecto que claramente denota, no les proporcionará la superación, la autosuficiencia y un mejor modo de vida, sin embargo, a pesar de saber la causa que provoca éste mal, no nos hemos detenido a pensar la manera de romper esa barrera, de erradicar la discriminación laboral, y de extender un abanico de oportunidades para la mujer en el mundo laboral, debemos dejar de ser egoístas y aprender a compartir para lograr un bien social.

En la actualidad, la condición y los derechos de las mujeres en el ámbito laboral son mucho mejores que las establecidas en épocas pasadas, pero no son suficientes para considerar que existe la plena igualdad de géneros, el respeto a la condición física, intelectual y social de las mujeres.

3.1.1. Artículo 4° Constitucional

Cuando escuchamos hablar de la igualdad entre los hombres y las mujeres, nos vienen muchas cosas a la cabeza, por consiguiente podemos entender que la igualdad es la capacidad que tiene toda persona para disfrutar de sus derechos, así como para contraer obligaciones, con las limitaciones que la propia ley establece.

El artículo 4° Constitucional nos dice: “El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia”.

La reforma en el artículo con referencia a la igualdad entre el hombre y la mujer, se dio por la necesidad que tuvo la sociedad de que se reconociera en la Constitución este derecho.

El presidente Luis Echeverría presentó una iniciativa en el año de 1975, haciendo hincapié, en que la tarea fundamental del país es y ha sido siempre el preservar la independencia del pueblo, con base en la vida y la libertad de quienes integran el país.

También señaló que los tiempos estaban cambiando, por una parte la integración de la mujer en procesos políticos, en la toma de decisiones tanto nacionales en el ámbito particular, así como el disfrute de una absoluta igualdad.

La finalidad de la reforma a este artículo se sustentó en el aseguramiento de la igualdad de la mujer frente al hombre a través de criterios de libertad y democracia, repudiando cualquier suposición de superioridad y aceptar la igualdad entre sexos. Afirmando que el trabajo de la mujer contribuye al progreso de la familia mexicana.

Con la disposición de la igualdad jurídica, se entiende la prohibición de cualquier clase de discriminación o segregación por motivo del sexo o género de la persona. El término igualdad no se refiere a ser idénticos. Sexo y género son dos conceptos distintos. El sexo se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, las cuales son universales, es decir son las mismas en todo el mundo.

El género se refiere a las diferencias sociales entre hombres y mujeres, las cuales dependen del lugar y de la época. Éstas diferencias existen de acuerdo con las costumbres de cada lugar, las tradiciones de las clases sociales, la religión de los pueblos y sus ideologías, varían con el paso del tiempo, y tanto la cultura como la educación influyen en ello.

La defensa de la igualdad de derechos no implica la creación de privilegios para un grupo determinado de personas, los cuales nos serían válidos, las diferencias de trato para la mujer que se estipulan en el ámbito laboral, tienen por objeto la protección de la maternidad, como proceso biológico y su función social de reproducción.

La igualdad laboral que deben gozar las mujeres consiste, en que éstas disfruten de los mismos derechos que tiene el hombre, es decir, que su condición de mujeres o de madres no sea razón para que exista una diferencia en cuanto al trato, en la remuneración o en las oportunidades para ingresar a un trabajo, para capacitarse o para alcanzar puestos superiores, así como para integrarse a sindicatos y ocupar puestos directivos en los mismos o en agrupaciones a las cuales pertenezcan.

Un aspecto fundamental en la vida laboral de las mujeres se encuentra, no solo en el hecho de que nuestras leyes del trabajo establecen la prohibición de la discriminación directa o indirecta en el acceso al mercado laboral, sino también en el mantenimiento de esas condiciones de igualdad a lo largo de la duración de la prestación del servicio, lo que sin duda les permite acceder a los mismos cargos que los hombres.

Sin embargo, la progresiva incorporación de la mujer en el mercado de trabajo, no es un presupuesto de una superación de las desigualdades existentes entre ambos sexos, sin que el propio mercado de trabajo se ha encargado de

reproducir, mecanismos discriminatorios que siguen manteniendo a la mujer en una situación de franca desigualdad con respecto al hombre.

3.1.2. Artículo 123 Constitucional

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consagra las garantías individuales a favor de la clase trabajadora, ésta se promulgó pensando en el trabajo como unidad indisoluble, independientemente del tipo de actividad que se desempeñe, teniendo como principios rectores la dignificación, protección y reivindicación de los derechos de la clase explotada.

Es de especial importancia éste artículo para nuestro trabajo, pues a través de la vigencia de la Carta Magna, nos encontramos una serie de reformas que lo han ido adecuando a la realidad social que vive nuestro pueblo.

Así, en la etapa Porfirista, el obrero sufrió un trato indigno, por más de treinta años. La revolución fue la consecuencia de los muchos acontecimientos que han constituido el despotismo que levanta al pueblo en armas.

En la época de Flores Magón, se afirmaba que la libertad política requiere la concurrencia de otra libertad para ser efectiva; esa libertad es la economía: los ricos gozan de libertad económica y por ellos son los únicos que se benefician con la libertad política.

La clase obrera, tenía que ser conciente de sus derechos como clase productora de lo contrario la burguesía se aprovecharía de ese sacrificio, de su sangre y del dolor de ellos mismos, como hoy se aprovecha de su trabajo, de su salud y de su porvenir en las fábricas, en el campo, en el taller y en las minas.

Por tanto, la clase trabajadora debe darse cuenta que tiene mas derechos que los propios que le otorga la Constitución, y sobre todo por el hecho de vivir y de formar parte de la humanidad, tienen el derecho a la felicidad.

Ahora bien, no importa que tantas reformas tenga que sufrir nuestra Constitución, lo cierto es que, la clase trabajadora no ha sido capaz de disfrutar los derechos y protecciones que les otorga la ley, esto es consecuencia de la falta de

compromiso del gobierno con la clase productora, siendo ellos los que mantienen vivo el espíritu de lucha, el deseo de superación, las ganas de salir del retraso que sufre su país y de transformarlo para beneficio de todos, y en especial de sus familias, de su hijos, de sus compañeros trabajadores, y como firme objetivo, el deseo incesante de vivir de manera decorosa con un salario remunerador y mejores condiciones en el desempeño de su labor, sin importar que tanto tengan que luchar para ser mejores día con día, como lo han venido haciendo a lo largo de la historia y sin apoyo del gobierno.

3.1.2.1. Apartado “A” del Artículo 123 Constitucional

Como parte del festejo del Año Internacional de la Mujer, el Presidente Luis Echeverría promulgó el Decreto que reforma y adiciona los artículos 4°, 5°, 30 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974, modificándose los postulados fundamentales relativos al trabajo femenino, mismos que constituyen el marco constitucional vigente.

La exposición de motivos señalaba: “En las circunstancias actuales de nuestro avance social, 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 de la maternidad, preservando la salud de la mujer y del producto, en los períodos de gestación y de lactancia.”¹

Por lo que toca a las reformas del artículo 123 Constitucional mediante el citado decreto, éstas abarcan tanto al apartado “A” como el apartado “B”.

Las reformas al artículo 123 Constitucional nos dejan observar con mayor claridad que, en congruencia con lo expresado en la exposición de motivos, la única diferencia entre los sexos radicaría en el trato de la mujer durante el embarazo e inmediatamente después del parto, al desaparecer simultáneamente del texto constitucional las prohibiciones de que la mujer desempeñará labores insalubres y peligrosas, trabajo nocturno y todo otro trabajo después de las diez de la noche,

³⁴ Diario de Debates de la Cámara de Diputados. Año II. Tomo II. No. 12. México. 1974. p. 11.

subsistiendo tales prohibiciones en la fracción II del artículo 123 del apartado "A", únicamente para los menores de dieciséis años.

Mediante éstas reformas, la fracción V del artículo 123 apartado "A", consiga distintas medidas de protección a la maternidad de las mujeres trabajadoras, en los siguientes términos: "...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 periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos...".

Ésta fracción relativa al descanso no había sido modificada desde su publicación inicial, y por medio de la reforma se proporcionó a la mujer una protección especial que ya se había otorgado en la legislación ordinaria, consistente en un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada para el parto y seis semanas posteriores al mismo, acertando en el punto relativo al derecho a que tiene la mujer para percibir íntegramente su salario, conservando su empleo y a su vez los derechos adquiridos para la relación de trabajo existente, pero sin olvidar, que el legislador lo que pretendió fue establecer una clara protección en torno a las mujeres que se encuentran embarazadas, toda vez de que no les permite realizar trabajos cuyo esfuerzo pueda poner en peligro su salud y por consiguiente la del producto.

Así la fracción XV del artículo 123 apartado "A", nos dice: "El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso..."

Mediante ésta fracción el legislador establece la igualdad de oportunidades y de trato entre los dos sexos, lo que varía en éste sentido es cuando se refiere a las

mujeres en estado de gravidez, por lo tanto encontramos de nueva cuenta la protección hacia ésta por razón de su condición natural

No debemos olvidar que mediante estas reformas se adicionó la fracción XXV del citado precepto constitucional, para quedar de la siguiente manera: “...XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular...”

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

Este precepto, aunque no hace referencia explícita a la igualdad de género, resulta en beneficio de la mujer, ya que gran cantidad de mujeres representan la única fuente de ingresos de su familia, brindándoles con esto la oportunidad de acceder a nuevos y diferentes puestos en el mercado laboral, los cuales muchas veces cumplirán los objetivos de las madres trabajadoras, compaginando el trabajo desempeñado en el hogar, la relación de madre, esposa, y la obligación laboral a la que se sujeta.

Por último, se reformó la fracción XXIX del apartado antes citado que nos dice lo siguiente: “...XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.”

Aquí encontramos establecido el derecho a la salud, considerado también como un derecho constitucional, por lo que las mujeres al ingresar a un empleo deben tener ese derecho de manera independientemente de que se encuentren en un estado de gravidez o no. Derecho que debe hacer valer cuando se pretenda ser violado por alguna circunstancia.

No solo es necesario el que se tenga por reconocido éste derecho, sino que se haga efectivo, mediante la obligación a los patrones de respetar el estado que se encuentra la mujer al momento de solicitar un puesto en el mercado laboral, pero no

es tan fácil como se piensa, pues en la práctica se vuelve una realidad más compleja, debido a que la mujer en el momento de pretender acceder a éste puesto laboral, se le solicitan una serie de requisitos que son los que primeramente debe de cubrir para obtener el perfil buscado; una vez cubiertos estos, se tiene que someter a exámenes médicos que son los que arrojarán el estado en que la mujer se encuentra, situación por demás obvia que el patrón tendrá presente, para considerar cubrir el perfil del puesto vacante; ahora bien, el motivo o razón del patrón para negar la oportunidad a la mujer embarazada de acceder a ese cargo, son los llamados exámenes de conocimientos generales y psicométricos, que son practicados a la solicitante, que sin ser realidad, arrojan un resultado negativo para el perfil solicitado, lo que conlleva a que se le cierra la oportunidad a la mujer para acceder a ese puesto, y por ende el patrón en la mayoría de la veces, selecciona a un varón para desempeñar el cargo.

Ahora bien, ante ésta situación la mujer no cuenta con argumentos para debatir la selección del patrón para ocupar el puesto solicitado, debido a que su negativa se basa en los resultados de las pruebas en conocimiento general y psicométricos, no así, dando la verdad de los hechos de manifestar que es por el estado de gravidez en que se encuentra la mujer, situación que en un tiempo determinado le provocará “perjuicio” al patrón, por la erogación que tendrá que hacer sin obtener el producto de ese trabajo, y más aún, teniendo que realizar una búsqueda de nueva cuenta para cubrir temporalmente el puesto, lugar o cargo que ha dejado vacante temporalmente.

3.1.2.2. Apartado “B” del Artículo 123 Constitucional.

Las reformas constitucionales que analizamos, abarcaron también al apartado “B” del artículo 123 Constitucional, relativo a los trabajadores al servicio del Estado, aunque en realidad encontramos las mismas regulaciones pero se diferencian por ser trabajadores al servicio del Estado.

La primera fracción que se reformó del artículo antes citado y que haremos mención primeramente, es la fracción V que nos dice: “A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo,” aquí podemos encontrar de nueva cuenta

el principio de igualdad, favoreciendo a las mujeres que prestan sus servicios al Estado o al Gobierno del Distrito Federal.

La fracción XI del citado artículo establece: “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 la salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo”, dicho descanso que se denomina “descanso forzoso”, y por lo tanto, pasa a formar parte del derecho de la mujer, éste descanso forzoso genera el pago de su salario de manera íntegra, y además el derecho de conservar su empleo, sin olvidar todos aquellos derechos que haya adquirido durante la relación de trabajo.

3.2. La Ley Federal del Trabajo, Trabajo de las mujeres. (Artículos 164 – 172)

En el régimen actual se incluye el Título Quinto, “Trabajo de las mujeres”, el cual está integrado por los artículos 164 a 172 , siendo consecuencia del régimen establecido en 1970, y del Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de 31 de diciembre de 1974, en el que se reformaron y adicionaron diversos artículos de los cuerpos legales señalados en el propio Decreto, entre ellos la Ley Federal del Trabajo.

Así en el artículo 164, subsiste la declaración de que las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

El artículo 165, que no sufrió reformas a raíz del decreto antes señalado, establece que las normas del capítulo tienen como propósito fundamental proteger la maternidad.

Se mantiene en alguna medida, la prohibición de que las mujeres desempeñaran labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales y todo otro trabajo después de las diez de la noche y en horas extraordinarias, cuando se ponga en peligro su salud o la del producto. Se

puso de relieve la necesidad de dar prioridad a aquellos trabajadores que representen la única fuente de ingresos en su familia.

El artículo 166 prohíbe las labores peligrosas e insalubres, el trabajo nocturno industrial y en establecimientos después de las 10 de la noche, preserva éstas prohibiciones, incluyendo el trabajo extraordinario, pero limitándolas exclusivamente al hecho de que se ponga en peligro la vida de la mujer o la del producto durante los períodos de gestación o de lactancia, sin que la mujer pueda sufrir perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Esto significa, que cualquiera de las mujeres que se encuentre en uno de los preceptos previstos por el propio artículo, cuenta con todo el derecho de faltar a su trabajo y éste derecho no viene solo, sino que a su vez, también tiene el derecho de gozar de su salario de manera íntegra, pero siempre y cuando la mujer se encuentre en un estado de gestación o de lactancia, y por lo tanto, se ponga en peligro su vida o la del producto.

El artículo 167 establece las bases mínimas para reglamentar las labores peligrosas e insalubres para la mujer, al señalar que éstas son las que por la propia naturaleza del trabajo, por las condiciones químicas, físicas y biológicas del medio en que se prestan 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, señalando que los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos anteriormente.

No debemos de olvidar que mediante las reformas que se analizan, el artículo 132 de la ley, el cual es relativo a las obligaciones de los patrones, fue adicionado con una fracción, la número XXVII, por medio de la cual se obliga a los patrones, a proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos. Ésta disposición está relacionada con el artículo 423 de la propia ley, mediante el cual se establece lo que debe de contener el reglamento interior de trabajo. Por medio de éstas reformas, éste artículo fue adicionado en el sentido de que, el reglamento deberá contener las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener al respecto las mujeres embarazadas.

Los artículos 168 y 169 fueron derogados mediante las reformas de 1974, ya que primero establecía excepciones a las prohibiciones para cuando las mujeres debían de desempeñar labores peligrosas, y el segundo prohibía la jornada extraordinaria de trabajo.

En relación a las madres trabajadoras, el artículo 170 mantiene la tradicional norma de protección en los siguientes términos:

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

- I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y que signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos que produzcan trepidación, estar en 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 períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso en que se encuentren imposibilitadas para trabajar o causa del embarazo o del parto;
- IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;
- V. Durante el período de descanso a que se refiere la fracción II, recibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho del 50% de su salario por un período no mayor de 60 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 períodos pre y post - natales”.

El artículo 171 de la Ley encomienda al Instituto Mexicano del Seguro Social los servicios de guardería infantil.

Es importante el mencionar que éste decreto tuvo la finalidad de fortalecer los mecanismos de protección y a la vez las posibilidades de ingreso al trabajo, ya que en el artículo 133 se prohibió a los patrones que se nieguen a proporcionar trabajo a una persona por razón de su edad o de su sexo, y en el artículo 501 que se refiere a los casos de indemnización en caso de muerte del trabajador.

A pesar de lo dispuesto por ésta Ley, sabemos que las mujeres no gozan de igual trato una vez que se reincorporan a sus labores, un factor que se asocia negativamente es, que la mano de obra femenina es empleada en una escasa diversificación de ramas mal remuneradas, como podríamos mencionar la simple venta de producto de belleza, la producción de alimentos, en las que tienen pocas posibilidades de carrera, sobre todo debido a la escasez de formación específica, lo que hace más propicia la sustitución, es por ésta razón, que se utiliza como mano de obra barata, por que no implican sus labores gran responsabilidad ni sobre equipos, ni sobre personas; si bien es cierto que existe la posibilidad de elegir su trabajo, en muchas ocasiones eligen éstos debido a que les permiten compatibilizarlos con sus obligaciones de amas de casa, esposas y madres.

3.3. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

En esta ley establece como tope máximo para cotizar, que no sea su percepción mayor de diez veces el salario mínimo general vigente para el Distrito

Federal, protegiendo a los trabajadores que perciban menores ingresos; su régimen de cobertura es más amplio, ya que contempla como beneficiarios a los hijos de los asegurados hasta los 25 años de edad, mientras sean dependientes económicos y no estén sujetos a algún régimen de Seguridad Social.

Otorga prestaciones para la personas que carezcan de casa y habitación propia, para que accedan a obtener una, tomando en cuenta su antigüedad y el monto del sueldo básico.

En el régimen voluntario tiene derecho a acceder a estos servicios, si han cotizado 5 años en el régimen obligatorio, con acceso a seguros de enfermedad, maternidad y medicina preventiva.

En la maternidad conforme al artículo 28 se otorgan:

1. Asistencia obstétrica: la cual se otorga a partir de que el Instituto certifica el estado de embarazo, señalando una fecha probable para el parto, con derecho a descanso de un mes antes y de dos meses después del parto con goce de sueldo, si la fecha se pospone se cubrirá como enfermedad los primeros quince días con goce de sueldo, si excede a otros quince días serán con goce de medio sueldo (dicho plazo aumentará conforme a la antigüedad de la trabajadora), si la fecha excede a dos meses no tendrá derecho a sueldo, pero el Instituto entregará subsidio del 50% de su sueldo básico.
2. La ayuda para la lactancia, consiste que si el médico dictamina la incapacidad física de la madre para amamantar al menor, durante seis meses se le entregará leche industrializada.
3. La canastilla se entregará al nacer el menor y contendrá productos; las beneficiarias de éste seguro serán las trabajadoras o pensionistas, la esposa del trabajador o pensionista, la concubina, la hija menor de 18 años que dependa económicamente del beneficiario.

No debemos olvidar que en relación a la pensión por jubilación de las trabajadoras del estado, prevista en el artículo 60 de ésta ley, en la que se señala

que tienen derecho a la pensión por jubilación los trabajadores con 30 o más de servicios e igual tiempo de cotización al Instituto, y las trabajadoras con 28 años o más de servicios e igual tiempo de cotización al Instituto, cualquiera que sea su edad.

3.4. Ley del Seguro Social.

La protección a la salud es un derecho consagrado en el artículo 4° Constitucional, Carbonell considera que dicha protección debe ser universal, otorgada con equidad y calidad; la universalidad se encuentra consagrada en nuestra Constitución, ya que refiere como sujeto de éste derecho a “toda persona”, por lo que dicha protección está jurídicamente garantizada sean trabajadores o no.

La Ley del Seguro Social vigente es de observancia para toda la República, sus disposiciones son de orden público y de interés social, su finalidad encuentra su fundamento en el artículo 2° que refiere: “La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, a la asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado”.

El artículo 11 de la Ley del Seguro Social en vigor comprende dentro del régimen obligatorio, entre otros, los seguros de maternidad y de guardería.

En cuanto al seguro de maternidad, el artículo 101 de la ley antes citada, establece que la seguridad tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización, que recibirá durante 42 días anteriores al parto y 42 días posteriores al mismo, precepto que está relacionado con el artículo 103 del propio ordenamiento, mismo que señala que el goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el artículo 101, exime al patrón de la obligación de pago de salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecidos en la propia ley, cuando la asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del artículo 102, es decir, cuando no haya cubierto al menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses, anteriores a la fecha en que

debiera comenzar el pago del subsidio; quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro.

No debemos olvidar que en el caso de maternidad, el Instituto Mexicano del Seguro Social otorgará a la asegurada, durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, como lo ordena el artículo 94 de la Ley:

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

Si bien es cierto, la disposición del artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo que atribuye al Instituto Mexicano del Seguro Social la prestación de los servicios de guardería, fue incorporada a la Ley del Seguro Social anterior a la ley vigente (D. O. 12 de marzo de 1973).

La ley vigente del Seguro Social, regula el seguro de guarderías en los artículos 201 al 207.

En las disposiciones del ordenamiento legal invocado, los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores que a la misma se refiere, desde edad de 43 días hasta que cumplan 4 años.

Es importante el señalar que, el artículo 201 cubre el riesgo no solamente de la mujer trabajadora, sino además del trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos, en su primera infancia, en caso de no poder proporcionarles cuidados durante su jornada de trabajo. Sin embargo la propia ley, en el artículo 205, agrega un requisito mas para que los hombres en esas condiciones puedan ejercer tal derecho, al señalar que lo tendrán mientras no contraigan de nueva cuenta matrimonio o se unan en concubinato. Éste artículo incluido como una novedad en la ley, nos manifiesta claramente que la igualdad muchas veces se rompe, por el hecho de querer sobreproteger a uno de los sexos, y en este caso es favorable para la mujer.

El seguro de guardería forma parte del régimen obligatorio, como hace mención el artículo 11 de la Ley del Seguro Social, de acuerdo con el artículo 211 de la misma, los patrones deberán cubrir íntegramente la prima para el financiamiento de éste seguro, independientemente de que cuenten con trabajadores a su servicio que requieran de éste derecho como son los que indica el artículo 201.

La prima según el artículo 211 de la ley citada, consiste en el 1% sobre el salario base de cotización. De ésta cantidad solamente el 20% se destinará a lo relativo a las prestaciones sociales, por lo que se entiende que el 80% restante se aplica al establecimiento de guarderías.

Debemos de considerar que a pesar de que la ley, lo que pretende es una igualdad de derechos para ambos sexos, en la realidad existe discrepancia, pues aunque la Legislación federal ha concedido prestaciones a las trabajadoras domésticas, sabemos que la realidad es otra, pues son muy notables las verdaderas condiciones en que laboran éstas domésticas, en relación a las condiciones que se encuentran establecidas en la ley.

La Ley del Seguro Social incluye en éste tipo de trabajo a aquellos de incorporación voluntaria al régimen obligatorio, debiendo hacerse la inscripción a solicitud del patrón persona física a quién preste sus servicios.

Esta ley, al no incluir a las trabajadoras domésticas en el artículo 12, en los que se comprenden los sujetos de aseguramiento obligatorio, y al establecerse en el reglamento citado que el ingreso del trabajador se hará a solicitud del patrón, por lo que podemos considerar que está anulado el derecho a la seguridad social de los trabajadores domésticos.

Al regular nuestra ley el trabajo de los domésticos, no garantiza en forma efectiva el derecho de la seguridad social de éste grupo de trabajadores que laboran bajo la dependencia de un patrón, lo cual resulta grave y perjudicial para un gran número de trabajadoras que no llega siquiera a percibir las prestaciones mínimas, en especial aquellas que otorga la ley en caso de alumbramiento.

Como se desprende del artículo 13 fracción I de la Ley del Seguro Social, las personas que se dedican al comercio informal quedarían incluidas en este precepto

que se refiere a la incorporación voluntaria, por lo que también se propicia que queden al margen de la seguridad social.

3.5. Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente del Trabajo.

El presente reglamento consta de 168 artículos, sus disposiciones son de orden público e interés social, su observancia es general en todo el territorio nacional y tiene como principal objetivo el prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo, procurando que las condiciones de trabajo sean seguras, higiénicas y se desarrollen en un medio ambiente adecuado para los trabajadores.

Es importante fortalecer el proceso de asistencia técnica a las empresas para obligar a cumplir con la normatividad que ofrezca trabajos seguros e higiénicos a los trabajadores, es necesario el conocer y cumplir cabalmente con las normas existentes, ésta asistencia por lo regular se realiza en empresas que tienen en su filas a más de 50 trabajadores.

La aplicación e interpretación corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que tiene como principal objetivo el promover que se mejoren las condiciones físicas y ambientales de los lugares de trabajo, la normatividad estará a cargo de la Dirección de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En materia de Seguridad e higiene, nuestra Constitución en su artículo 123 apartado "A" fracción XV nos dice: "El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso".

En general el reglamento abarca las normas que deben de cubrirse en los centros de trabajo, e incluso refiere la necesidad de contar con servicios como son: el agua potable, con dotación de vasos desechables, vestidores, casilleros, excusados y mingitorios, los cuales deben de conservarse en condiciones de uso higiénicas, contar con lugares especiales para el consumo de los alimentos, el patrón tiene la obligación de proporcionar en todo momento los medicamentos y materiales de curación, para el caso de incumplimiento, es necesario imponer sanciones pecuniarias u otros medios legales previamente establecidos.

El Título Quinto, Capítulo Primero del Reglamento antes citado, trata del Trabajo de las Mujeres Gestantes y en Período de Lactancia. Estas disposiciones tienen por objeto no solo proteger a las mujeres, sino también al producto de la concepción.

El artículo 154 establece: No se podrá utilizar el trabajo de mujeres gestantes en labores donde:

- I. “Se manejen, transporten o almacenen sustancias teratogénicas o mutagénicas”;
- II. “Exista exposición a fuentes de radiaciones ionizantes, capaces de producir contaminación en el ambiente laboral, de conformidad con las disposiciones legales, los reglamentos o Normas aplicables”;
- III. “Existan presiones ambientales anormales o condiciones térmicas ambientales alteradas”;
- IV. “El esfuerzo muscular que se desarrolle pueda afectar al producto de la concepción”;
- V. “El trabajo se efectúe en torres de perforación o en plataformas marítimas”;
- VI. “Se efectúen labores submarinas, subterráneas o en minas a cielo abierto”;

VII. “Los trabajos se realicen en espacios confinados”;

VIII. “Se realicen trabajos de soldaduras”, y

IX. “Se realicen otras actividades que se determinen como peligrosas o insalubres en las leyes, reglamentos y Normas aplicables”.

También se dispone como obligación de la mujer de informar al patrón una vez que tenga conocimiento de su estado, exhibiéndole para tal efecto un certificado médico, para que éste la reinstale temporalmente en una actividad que no sea peligrosa, insalubre y antihigiénica, durante el período de lactancia, no podrá estar expuesta a sustancias químicas capaces de actuar sobre su salud o la del lactante.

Por último, cabe señalar que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección Federal del Trabajo, tendrá a su cargo la vigilancia del estricto cumplimiento de las normas y disposiciones en materia de seguridad e higiene, así como su aplicación y verificación.

Por tanto, es de vital importancia el vigilar el cumplimiento a las normas y disposiciones antes citadas, toda vez que por medio de ellas, podremos contar con un mejor ambiente laboral, el cual de gran manera beneficiará no solo al trabajador, también a la familia a la que pertenece.

3.6. El Código Civil para el Distrito Federal.

Con fecha de 25 de mayo de 2000, se publicó en la Gaceta del Distrito Federal, el Decreto de Reformas al Código Civil para el Distrito Federal, mediante el cual se modificaron diversas disposiciones del Código Civil de 1928. Algunas de éstas sufrieron cambios con el objeto de adaptar dicho ordenamiento al ámbito del Distrito Federal, otras fueron actualizadas, efectuándose además reformas en

materia familiar, de las cuales algunas se refieren al trabajo de la mujer realizado dentro del hogar.

De las disposiciones reformadas que se refieren al trabajo de la mujer, la más importante es la siguiente:

Se adicionó el artículo 164 bis en el que se establece que, el desempeño en el trabajo del hogar o el cuidado de los hijos se estimará como contribución económica al sostenimiento del hogar.

Por lo tanto, en México es largo el camino que ha recorrido la lucha y la promoción de los derechos políticos, sociales y culturales de la mujer. Los antecedentes se remontaron al siglo pasado, e incluso hubo antes voces que se alzaron e intentos legales para equiparar algunos aspectos a estos derechos con los de los hombres, pues aunque estos fueron asilados, sentaron las bases para una serie de hechos y reformas, cristalizadas en reformas legales, como las que acabamos de analizar y con ello, el sufragio para las mujeres.

La desigualdad que existe entre el hombre y la mujer tiene raíces muy profundas en la historia de la humanidad, derivada principalmente de la función procreadora de la mujer, aunada a las labores propias del hogar cuya consecuencia es el confinamiento de la mujer en el ámbito doméstico.

Por ende, en nuestro país la legislación es avanzada, ya que antes de que fueran exigidos y reconocidos en el ámbito mundial, muchos de los derechos de la mujer, ya se encontraban contemplados en las leyes mexicanas. Los grandes avances en relación a la protección y defensa de los derechos de las mujeres han aumentado considerablemente, pero lo que es una realidad, es que a pesar de que se han establecido reformas en nuestro país para regular la situación jurídica de las mujeres con relación a la igualdad, la mayoría de las veces se torna imposible.

No debemos de cesar el intento de cambio que pretendemos, de bajar los brazos para conformarnos con ciertos privilegios que la ley nos da, debemos avanzar de manera conjunta, enfocados al mismo fin, de manera solidaria y pacífica, provocando el reconocimiento y el cambio de la sociedad y de las leyes.

CAPITULO IV. COMO MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE LA MUJER

En el presente capítulos veremos la importancia de la mujer en el ámbito laboral, su incesante lucha por alcanzar la igualdad jurídica en relación al hombre, la manera en que ha sido protegida en el ámbito internacional, así como la necesidad de difusión de estos derechos, acciones y planes de trabajo que se deben de adoptar, la oportunidad para la creación de organismos que permitan analizar los puntos en que se está fallando al momento de valorar a la mujer trabajadora en México, y por tanto, una propuesta de solución a un problema que ha enfrentado a lo largo de su historia.

4.1. La importancia de las mujeres en el trabajo

Realizando un análisis general, podríamos considerar que la Legislación Constitucional de nuestro país, es pionera de varios de los derechos de la mujer en relación a la protección en el trabajo.

Así podemos encontrar los siguientes:

El artículo 1° nos dice: “En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, si no en los casos y en las condiciones que en ella misma establece”.

El artículo 4° nos dice: “El varón y la mujer son iguales ante la ley. Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada, sobre el número y esparcimiento de los hijos”.

El artículo 5° nos dice: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...”.

Podríamos considerar muchas razones por las cuales las mujeres deben estar presentes en los empleos, desempeñando un trabajo que sea bien remunerado, pero no así, la mayoría de las razones por las cuales podemos considerar a las mujeres en el área laboral, se basa en determinados motivos que

toman la relevancia de fundamentales, el primero de ellos sería la necesidad de salir adelante, de brillar en un mundo machista que no permite la superación ni de ellos mismos, el deseo de elevar el nivel de vida propio y en su caso de la familia, el cambiar los empleos para la mujer, el dejar la vida en la casa y entrar al mundo de los negocios, manejar y aprovechar el tiempo libre en algo productivo que sea valorado a nivel social, que la mujer avance a otro estatus, que de manera definitiva pueda ejercer sus derechos para su defensa y superación.

Aunque la realidad es otra, en muchas de las familias la situación económica es precaria, debido a que viven el día a día con el salario mínimo, y esto afecta en demasía el núcleo familiar al verse limitados, ya que no logran satisfacer las necesidades básicas, por lo tanto, ésta situación provoca e impulsa por el bien de la mujer, a convertirse en una persona trabajadora y autosuficiente, con posibilidades de superación y con un ingreso benéfico para la familia.

Existen familias que dependen de la mujer, siendo ésta el sostén económico, y por lo tanto, es ella la que debe de sobrellevar esa responsabilidad, participando con un mayor empuje en la actividad productiva del país, pero si ésta carece de preparación, el camino se tornará más estrecho, lo que le provocará una desesperación al no contar con un empleo y un salario remunerador.

Una razón fundamental de que la mujer busque un empleo remunerado es la falta de recursos. Una mujer joven que ha terminado de estudiar se encuentra obligada moralmente a trabajar. Es frecuente encontrar que las mujeres viudas, divorciadas y esposas abandonadas cuenten con escasos recursos económicos para sobrevivir, o que definitivamente carezcan de ellos. Las mujeres cuyos maridos perciben un salario insuficiente para cubrir el costo de una vida normal deben asimismo buscar un trabajo.

Las mujeres se enfrentan a los mismos problemas del hombre en sus relaciones de trabajo, por no atrevernos a decir que aún más, pero tienen condiciones de carácter particular que les afectan sensiblemente, como son las discriminaciones que por razón del sexo les son impuestas. Sobre éste particular los patrones argumentan la fragilidad de la mujer, evitando así su acceso a los empleos, reservándolos casi exclusivamente para los hombres.

Algunos de los empleadores efectúan prácticas discriminatorias, ya que hay empresas en las que la selección del personal la realizan mediante el no acceso a la mujer por la absurda razón de su sexo. Ésta política se aplica en ocasiones fomentada por prejuicios del empleador o por parte de la dirección de la empresa que pone esas reglas.

Existen ocasiones en que la mujer logra sobrepasar esa barrera, pero de algún modo algo sale mal, pues no siempre es contratada para el puesto solicitado, y mucho menos con la remuneración que debería de ser justa para el trabajo desempeñado, y esto por no ser considerada como calificada.

Es por eso que la mujer es un ser marginado en la actualidad, pues aunque las leyes proclamen en todos los aspectos la igualdad de los ciudadanos, es notable que a la mujer en la realidad se le tiene oprimida, bajo el mando machista y cerrado del hombre.

Aunque no exista discriminación legal hacia la mujer, la sociedad impide que tales posibilidades se hagan realidad, al plantear que la mujer por tradición debe dedicarse fundamentalmente al hogar, pero esto no solamente trasciende en el ámbito social, sino que repercute de manera directa en el propio ser de la mujer al pensar que es cierto, que esa es su única función en la vida.

Existen países en los que las leyes protegen a la mujer de manera amplia y, sin embargo, el sometimiento para con el hombre es de gran magnitud, al grado que le soporta todo, incluso maltratos físicos dentro del hogar.

Podemos decir que la situación en que se encuentra para con la sociedad es muy compleja, y por lo tanto éste no será un trabajo sencillo, sino al contrario, requerirá de una ardua labor y de una constancia implacable, acompañada de muchos años para que el cambio llegue a realizarse. Se necesita una mentalidad y una educación diferente incluso para llegar a provocar el cambio en la mujer. Por tanto, mientras estos cambios no se generen, la mentalidad de la sociedad será la misma y por consiguiente, el esfuerzo de muchos años para lograr una conciencia distinta acerca de los sexos no podrá materializarse.

4.2. La perspectiva sobre el trabajo de las mujeres como un derecho fundamental.

Uno de los derechos mas importantes en la mujer es el derecho al trabajo, que es considerado como un derecho fundamental, el cual se encuentra consagrado en nuestra Constitución y se ve reflejado en sus artículos: 4°, 5° y 123 del ordenamiento antes citado. Pero si bien es cierto, a pesar de que estos derechos se encuentren consagrados en nuestra Constitución, la discriminación laboral contra la mujer sigue existiendo, sin importar a la sociedad el grado de preparación académica que ésta haya alcanzado, pues siempre es poco para un mundo que ha sido dominado por el hombre.

Es de gran importancia el ayudar a difundir entre la sociedad, la igualdad de las mujeres en relación con los varones, para que de ésta manera se vaya creando una conciencia entre los patrones y los compañeros de trabajo, sin excluir a la sociedad en general, para que se reconozca el derecho con que cuentan las mujeres para percibir un mejor salario por el mismo trabajo realizado por un varón, así mismo, no olvidar que la mujer así como ahora el hombre tienen las responsabilidades familiares, y por tanto, los horarios de trabajo deben de ser flexibles en cuanto lo marca la propia ley, es decir, no exceder las jornadas laborales para que la mujer pueda compartir de manera equilibrada las responsabilidades familiares y laborales, respetándose así los derechos en relación a la maternidad y a la paternidad. De vital importancia es que cuente con la posibilidad de prestar un trabajo sin importar el estado de gravidez, siempre y cuando se encuentre protegido por determinados elementos como lo es, el no poner en peligro la vida o la salud de la madre trabajadora o la del producto de la concepción; sin olvidar también, que en la actualidad ésta debidamente preparada para desempeñar cualquier puesto en el mundo laboral, por lo tanto establecer un respeto para que no sean discriminadas.

En la actualidad, existen diversos ordenamientos que se encargan de regular la situación laboral de las mujeres, protegiendo la no discriminación o la desigualdad en el empleo, conceptos que deben difundirse para que no haya más violación a estos derechos, dichos ordenamientos son la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, por lo que se refiere a la maternidad, esto en el ámbito nacional. En el ámbito internacional, se encuentran diversos tratados en materia laboral, que tienden a la protección de los derechos de las mujeres.

Constantemente se ha visto que la mujer es discriminada para desempeñar un trabajo debido a su condición, en la actualidad aún nos encontramos con empresas que no admiten mujeres dentro de sus establecimientos, y las razones pueden ser variadas, desde el simple hecho de ser mujeres, hasta el acoso sexual o el estado civil, ya que siendo éstas casadas, se les niega la oportunidad de acceder a dicho puesto laboral.

Desafortunadamente nos encontramos en una etapa donde aún no se alcanza a comprender la magnitud, el trasfondo y el daño que estamos ocasionando, al no permitir que el varón y la mujer disfruten de los mismos derechos, y que por lo tanto, cuentan con la misma capacidad para desarrollarse dentro de una actividad laboral determinada, por lo que es necesario el difundir de manera inmediata y clara, los derechos con que cuenta el varón y la mujer, equiparlos en igualdad de circunstancias para el mejor crecimiento de la sociedad en conjunto, y no así, poniendo líneas divisoras o que marginen a algunos de los miembros de la sociedad.

4.3. Los derechos de la mujer en la OIT.

La Organización Internacional del Trabajo es creada por el Tratado de Versalles, ha tenido desde 1919 hasta hoy una vida ininterrumpida, ya que ésta es una organización encargada de la protección del trabajo a nivel internacional.

La Organización Internacional del Trabajo se estableció como institución autónoma en el Marco de la Sociedad de las Naciones. En la actualidad, forma parte del sistema de las Naciones Unidas y tiene su sede en Ginebra. Sus órganos principales son la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne una vez al año, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

La OIT promueve la justicia social mediante la adopción y aplicación de las normas de carácter universal; formula políticas y programas internacionales para contribuir a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores; elabora y supervisa la aplicación de las normas internacionales; ejecuta programas de

cooperación técnica y lleva a cabo actividades de educación, capacitación e investigación.

Su actividad más destacada es la elaboración de convenios y recomendaciones, que son adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo y que establecen normas obligatorias y obligaciones mínimas de cumplimiento por parte de los Estados Miembros.

Este organismo ha insistido en el derecho a la igualdad de la mujer como factor de desarrollo económico social, como una forma de alcanzar la justicia social. Una de las formas para promover la igualdad, consiste en desarrollar estrategias de información y programas de acción positiva, como es crear conciencia sobre la igualdad de género procurando una igualdad real y no sólo en documento y leyes. El resultado de los esfuerzos de dicho organismo han sido numerosos convenios y recomendaciones, así como programas de gran importancia.

Desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo, ha adoptado un gran número de convenios y recomendaciones, que abarcan un amplio abanico de cuestiones en el trabajo. Estos instrumentos se aplican indistintamente a los hombres y a las mujeres, para que todos gocen de los mismos derechos en el empleo y en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, en la seguridad y la salud en el trabajo, así como los demás ámbitos laborales.

Además, ésta ha adoptado algunas normas destinadas especialmente a las mujeres. Desde su origen, su acción normativa aquí se ha inspirado en objetivos, que son la protección de las mujeres en contra de condiciones de trabajo excesivas y garantizar derechos iguales a los hombres. Sin embargo, actualmente encontramos que dada la evolución, la protección está encaminada a establecer la igualdad entre ambos sexos.

La organización Internacional del Trabajo, ha establecido dos tipos de normas relativas a las trabajadoras, que son las siguientes:

- a) Normas de protección, que tiene como objeto principal proteger a las mujeres en su función reproductora y a las trabajadoras como madres de familia. Esta función puede verse amenazada por

condiciones de trabajo insalubres o demasiado difíciles. Este tipo de normas son las más antiguas que podemos encontrar.

- b) Las normas contra la Discriminación, que figuran en los convenios y recomendaciones.

Las Normas Internacionales del Trabajo, son convenios y recomendaciones que enuncian principios aplicables en la legislación y la política nacional de protección y promoción de las mujeres trabajadoras. En nuestro derecho la Constitución, protege el derecho a la vida, la libertad, igualdad, familia al número y espaciado de los hijos, a la seguridad jurídica, la integridad y dignidad de todos los seres humanos, así como también protege el derecho a elegir libremente la profesión o trabajo que sea acorde a las capacidades de cada persona, todos aquellos consagrados en el apartado denominado de garantías individuales de dicho ordenamiento. Las cuales, corresponden al hombre y a la mujer indistintamente.

Es así que, en 1944 la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en los Estados Unidos de Norte América, aprobó la declaración del Filadelfia y la convirtió en un nuevo anexo de la Constitución de la OIT. La declaración refleja los fines y objetivos de la Organización y los principios que debieran inspirar la política de sus miembros en materia laboral. Proclama que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen algún derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”.

Los derechos de las mujeres trabajadoras constituyen una parte esencial de los valores, principios y objetivos plasmados en el mandato de la OIT para promover la justicia social. A través del tiempo, el tema ha venido evolucionando y deja ver una modificación del pensamiento de la Organización, en respuesta del reconocimiento del papel de las mujeres en la sociedad.

De ésta forma, las primeras décadas del siglo XX, el objetivo primario de la Organización era salvaguardar la salud de las trabajadoras, en especial referencia a la maternidad. Los primeros instrumentos adoptados se refieren a la licencia y las prestaciones de maternidad (primeramente convenio 3, ahora convenio 183) y al trabajo nocturno (primeramente convenio 4, ahora 89), los cuales analizaremos más adelante.

A partir de 1950, las normas de la Organización se dirigieron a promover la igualdad en el empleo entre hombres y mujeres y, más recientemente, a reconocer la igualdad que implica que los hombres y las mujeres comparten las responsabilidades familiares.

En términos generales, los convenios y recomendaciones abordan las áreas de protección de la maternidad, trabajo nocturno, igualdad de remuneración, igualdad de oportunidades y trato en el empleo, responsabilidades familiares, trabajo a tiempo parcial y a domicilio.

Protección a la maternidad: El objetivo del convenio 3 de 1919 era limitado y cubría principalmente los derechos de las mujeres en el período anterior y posterior al parto, en la redacción del convenio 183 de 2000, se tomaron en cuenta otros instrumentos internacionales relevantes en el tema de las mujeres, tales como la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y, la Declaración y el Plan de Acción de Beijing.

4.3.1. Convenio sobre la protección de la maternidad 2000

El convenio 3 relativo a la maternidad, es decir, al empleo de las mujeres antes y después del parto. Este Convenio fue revisado por el Convenio número 103, el cual de nueva cuenta fue revisado por el convenio 183 del año 2000.

Así mismo, fue adoptado con fecha de quince de junio de dos mil, pero no ha sido ratificado por nuestro país. El presente tiene como finalidad fundamental, proteger a la mujer que se encuentra embarazada, estableciendo los medios que deben adoptar los países que lo han ratificado.

Dicho convenio, se aplica a toda la mujer y a sus hijos sin alguna discriminación. Establece obligaciones concretas para asegurar la protección del empleo y de la salud, así como de prestaciones con motivo de la maternidad y confiere licencias en caso de enfermedad o complicaciones.

Entre sus principales disposiciones, el Convenio señala la obligación de las partes de adoptar medidas para evitar que las mujeres embarazadas o en lactancia desempeñen trabajos que resulten perjudiciales a su salud y a la de sus hijos. Esto incluye prohibir el trabajo nocturno y las horas extras.

Así mismo, señala que la licencia de maternidad deberá ser de al menos de 14 semanas y extenderse antes y después del parto, durante éste tiempo las mujeres no podrán ser despedidas, por lo cual, la misma podrá ser reintegrada al empleo.

También el Convenio indica que si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos. Estos deberán de contarse como horas de trabajo y pagarse como tales.

A continuación mencionaremos parte importante del presente convenio:

“...CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término **mujer** se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término **hijo** a todo hijo, sin ninguna discriminación.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.

2. Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores

interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia.

3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá indicar en la primera memoria que presente sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores así excluidas y los motivos de su exclusión. En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del Convenio a esas categorías.

PROTECCIÓN DE LA SALUD

Artículo 3

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

LICENCIA DE MATERNIDAD

Artículo 4

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.

2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.

3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.

4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de

licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES

Artículo 5

Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

PRESTACIONES

Artículo 6

1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.

2. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.

3. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.

4. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior.

5. Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio.

6. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.

7. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.

8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o

b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 7

1. Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en los párrafos 3 y 4 del artículo 6 si el monto de las prestaciones pecuniarias fijado es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional.

2. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad enunciada en el párrafo anterior deberá explicar los motivos correspondientes e indicar el monto previsto de las prestaciones pecuniarias en la primera memoria sobre

la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En sus memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones.

PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Artículo 9

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o

b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

MADRES LACTANTES

Artículo 10

1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

EXAMEN PERIÓDICO

Artículo 11

Todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad prevista en el artículo 4 o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias que se mencionan en el artículo 6.

APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante la legislación, salvo en la medida en que se dé efecto a las mismas por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional...”

Ahora bien, en la actualidad, la legislación laboral vigente en éste caso es muy clara y se apega casi en la totalidad a la protección de la mujer, quizás la negativa a la ratificación por parte de México a éste convenio, se ubique en esa constante violación a lo establecido por las normas jurídicas de nuestro país, pues de manera abierta y sin ningún recato, las empresas, fabricas y centros de trabajo, fijan de manera particular las reglas en ésta región, y lo hacen sin ninguna consideración, ya que la mujer pone en riesgo su trabajo.

Si observamos las condiciones en las que se ofrecen los empleos, la mujer es presionada a aceptar la decisión que se tome en la empresa o establecimiento, la cual puede ir desde su renuncia voluntaria, hasta aceptar cosas por de bajo de lo ya ganado, o en todo caso, aceptar el puesto que le asignen a su regreso, con tal de no

perder su trabajo. En nuestro país es muy común que la mujer tenga que renunciar a su trabajo por el simple hecho de quedar embarazada, pues ante sus derechos protectores de la maternidad, solo encuentra negativas, lo que provoca que, la mujer se de cuenta que no tiene el apoyo por parte del gobierno y sus autoridades laborales, al enfrentarse a ésta situación, prefieren irse de su trabajo o simplemente aceptan lo poco que el patrón les pueda ofrecer.

Otras de las razones que se deben de considerar, es que en muchas ocasiones, las mujeres son amenazadas si es que pretenden demandar al patrón ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, el cumplimiento de sus derechos que les han sido violentados, logrando así el patrón, inculcar temor en ellas al momento de pretender exigirlos. Es por ello que, en muchos de los casos, las mujeres prefieren resignarse a la decisión que tome el patrón sin mayor inconformidad.

Por lo tanto, la ratificación del presente tratado por parte de nuestro país, sería de gran utilidad para las mujeres al momento de exigir de los patronos, el cumplimiento a todos aquellos derechos que previamente se encuentran establecidos en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, para que así de manera conjunta, se refuercen los derechos que la mujer ha logrado ganar es éste terreno.

El citado convenio, ha sufrido diversas modificaciones, sin embargo, la esencia de éste siempre ha sido la misma, es decir, dar protección a la mujer en los casos de embarazo y a su vez protegerla de no realizar algún trabajo que pueda poner en peligro su vida o la del producto.

Como punto importante, las medidas incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo, que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada, a menos de que el trabajo represente un riesgo para la mujer o su hijo.

Por lo tanto, cabe mencionar que la Organización Internacional del Trabajo, tiene como finalidad proteger los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, sin embargo, éstas últimas se ve beneficiadas, toda vez que la función que por naturaleza les corresponde, es decir, la posibilidad de procrear, se ve más protegida en todos los casos, ya que la mujer a causa de ésta, constantemente es

discriminada y por consiguiente se viola su derecho al trabajo, considerándolo como un derecho humano.

4.3.2. Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948

El Convenio 89 que primeramente era el Convenio 4, se refiere al trabajo nocturno (mujeres), fue adoptado el nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho. En nuestra legislación, la regulación relativa al trabajo nocturno prestado por las mujeres es muy ambigua, pues solo se refiere sobre el mismo en un solo artículo.

El trabajo nocturno desempeñado por las mujeres en ocasiones es excesivo o peligroso, pero no sólo para las partes, sino que también en los casos en que la mujer se encuentra embarazada, por lo tanto, el convenio en comento, nos indica, las circunstancias a través de las cuales las mujeres pueden prestar sus servicios en un horario considerado nocturno; prohibiéndolo en principio, pero aceptándolo solo en los casos que sea un negocio familiar.

Enseguida presentaremos solamente algunos artículos del presente convenio, considerados de mayor relevancia:

“...Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se consideran **empresas industriales**, principalmente:

a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;

b) las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

c) las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición.

2. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y la agricultura, el comercio y los demás trabajos no industriales, por otra.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, el término **noche** significa un período de once horas consecutivas, por lo menos, que contendrá un intervalo, fijado por la autoridad competente, de por lo menos siete horas consecutivas, comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana; la autoridad competente podrá prescribir intervalos diferentes para las distintas regiones, industrias, empresas o ramas de industrias o empresas, pero consultará a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores antes de fijar un intervalo que comience después de las 11 de la noche.

Artículo 3

Las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

Artículo 4

El artículo 3 no se aplicará:

- a) en caso de fuerza mayor, cuando en una empresa sobrevenga una interrupción de trabajo imposible de prever que no tenga carácter periódico;
- b) en caso de que el trabajo se relacione con materias primas o con materias en elaboración que puedan alterarse rápidamente, cuando ello sea necesario para salvar dichas materias de una pérdida inevitable.

Artículo 5

1. La prohibición del trabajo nocturno de las mujeres podrá suspenderse por una decisión del gobierno, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija.

2. El gobierno interesado deberá comunicar esta suspensión al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en su memoria anual sobre la aplicación del Convenio.

Artículo 6

En las empresas industriales que estén sujetas a la influencia de las estaciones, y en todos los casos en que así lo exijan circunstancias excepcionales, la duración del período nocturno podrá reducirse a diez horas durante sesenta días al año.

Artículo 7

En los países donde el clima haga singularmente penoso el trabajo diurno, el período nocturno podrá ser más corto que el fijado por los artículos precedentes, a condición de que durante el día se conceda un descanso compensador.

Artículo 8

El presente Convenio no se aplica:

- a) a las mujeres que ocupen puestos directivos o de carácter técnico que entrañen responsabilidad;
- b) a las mujeres empleadas en los servicios de sanidad y bienestar que normalmente no efectúen un trabajo manual.

Parte II. Disposiciones Especiales para Ciertos Países

Artículo 9

En los países en que no se aplique ningún reglamento público al empleo nocturno de las mujeres en las empresas industriales, el término **noche** podrá provisionalmente y durante un período máximo de tres años significar, a discreción del gobierno, un período de diez horas solamente, que contendrá un intervalo, fijado por la autoridad competente, de por lo menos siete horas consecutivas, comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana...”

Igualdad: Implica que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y elegir sus opciones sin limitaciones impuestas por estereotipos, conceptos rígidos y de los roles de género y de perjuicio.

Una de las prácticas que más ha costado eliminar, es la costumbre de pagar menos a las mujeres que a los hombres por un trabajo igual o semejante.

4.3.3. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951

Mediante el Convenio 100 (Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor), se establece que las tasas y los tipos de remuneración no deben basarse en el género del trabajador, sino en una evaluación objetiva de la labor que realiza.

Éste convenio fue adoptado con fecha de veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, ratificado por México, el veintitrés de agosto de mil novecientos cincuenta y dos.

Aquí es importante destacar que el derecho a la igualdad de pago genera la obligación de remunerar la misma cantidad a los trabajadores y trabajadoras, cuando éstos desempeñen un trabajo similar, bajo las mismas condiciones, laborando el mismo número de horas y produciendo la misma cantidad y calidad de trabajo.

La finalidad del presente convenio es promover entre los Estados partes, la eliminación de todo tipo de discriminación en contra de la mujer por razón de su sexo, estado civil o cualquier otra circunstancia, que pudiera provocar un desequilibrio en cuanto a la remuneración o pago que debe de hacerse a ésta por el trabajo prestado. Es decir, si presta un trabajo igual que el hombre, ambos deben percibir el mismo salario.

Este señala que la remuneración comprende el salario o sueldo ordinario y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagaderos por el empleador. Implica dejar de tomar en cuenta las normas establecidas por la tradición que otorgan más valor a ciertos trabajos realizados por los hombres.

Enseguida presentaremos solamente algunos artículos del presente convenio, considerados de mayor relevancia:

“...Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

a) el término **remuneración** comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

b) la expresión ***igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*** designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

a) la legislación nacional;

b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;

c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o

d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor...”

En nuestro país, el marco legal en relación a este convenio, ya está rebasado, la verdadera preocupación sobre este tema, radica en la seguridad de la mujer para exigir y hacer vales ese derecho ante las autoridades competentes, en México es muy común escuchar éste reclamo, “yo hago lo mismo que él, y a mi me

pagan menos”; muchas de las veces, ésta situación se encuentra encubierta por la etiqueta en el nombre del puesto o clínicamente por razón de ser mujer, situación que no se puede seguir permitiendo.

Responsabilidades familiares: Las Naciones Unidas han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, que se reflejan especialmente en la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación en contra de las Mujeres de 1979.

4.3.4. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

En la recomendación 123 de 1965 (Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares), en el Convenio 156 (Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares) y en la Recomendación 165, (Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares), reconocen la necesidad de compartir las responsabilidades familiares.

En el Convenio 156, la igualdad de trato significa que tanto hombres como mujeres tienen derecho a trabajar en las mismas condiciones sin importar su situación social, edad, estado civil, número de hijos u otros motivos.

Consiste en respetar las mismas jornadas, salarios y prestaciones, cuando se realizan las mismas actividades, en las mismas circunstancias, en un mismo centro de trabajo, entendiendo éste como empresa o establecimiento. Esta igualdad se enfoca a respetar la dignidad de la persona, es decir, respetar los derechos, en éste caso, sus derechos laborales.

Por lo que se refiere a la igualdad de oportunidades, significa que sin importar el sexo, estado civil, responsabilidades familiares, condición física en la que se encuentra la mujer (gestación) o edad, las mujeres tendrán el derecho a solicitar un empleo, o bien, si ya se encuentran con uno, a ser ascendida o promovida dentro de la empresa, asimismo podrá ser capacitada o adiestrada, así como gozar de todas y cada una de las prestaciones laborales, entre otros.

Conforme pasa el tiempo y cambia la época y el lugar, las mujeres se han ido incorporando al trabajo y lo hacen por determinadas circunstancias que en la mayoría de los casos son económicas, en algunos otros, por cuestiones de desempeño personal y ejercicio de la carrera, éstas han entrado en nuevos sectores y empleos, hasta ahora considerados como actividades desarrolladas exclusiva y tradicionalmente por los hombres.

La igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres en materia laboral, es el principio rector de la política de la OIT, con la finalidad de ayudar al adelanto de la mujer y el mejoramiento de la condición de las trabajadoras en los Estados miembros de la misma.

Por tanto, la igualdad de oportunidades y de trato, es el fin principal del presente convenio, del cual mencionaremos lo siguiente:

“...Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como *trabajadores con responsabilidades familiares* .

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término *discriminación* significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo...”

Este convenio que protege tanto a hombres como mujeres, se perfecciona o bien se enfoca directamente a ese sector más castigado como son las mujeres, pues ellas se enfrentan de manera más común al cuestionamiento sobre las responsabilidades con que cuenta. Se enfrenta a una constante traba en la elección y búsqueda de un trabajo, pues para ella, siempre será difícil desligar la necesidad de elección, a la de proporcionar a su familia la atención y los cuidados necesarios que la misma requiere. Sin embargo, la necesidad de proveer a ésta, un sustento que le permita un desarrollo integral, sobre todos en aquellos casos en que la mujer es cabeza de familia, por tanto, tendrá que salir y buscar un empleo, para satisfacer sus necesidades principales.

Por ende, el convenio tiene como finalidad, hacer efectiva la equiparación de los sexos, destacando que tanto el hombre como la mujer son simétricamente responsables de la educación y desarrollo de sus hijos y de la marcha del hogar, por lo que viene a significar una discriminación en perjuicio de la mujer, la circunstancia de que se le responsabilice al respecto, en mayor medida que al varón.

La Recomendación 123 sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, se adoptó en 1965. Invita a las autoridades competentes de cada país a aplicar políticas para permitir que las mujeres con responsabilidades familiares, que trabajan fuera del hogar, ejerzan su derecho a trabajar sin sufrir discriminación alguna.

Así en la Recomendación 165, se reconoce que para lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, es necesario modificar el desempeño de sus papeles tradicionales en la familia y en la sociedad. Por tanto, considera que cada Estado Miembro debiera garantizar, que todas las personas con responsabilidades familiares puedan desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y sin que se obstruyan sus posibilidades para combinar ambas actividades.

En términos generales, los convenios y recomendaciones por mencionar solo algunos de ellos, proporcionan ya los parámetros que cada Estado Miembro debe de seguir como mínimo dentro de sus normas nacionales, por lo que se puede notar de manera clara que, el Derecho al Trabajo para la mujer se encuentra regulado, y que no se ha dejado en el olvido, sino al contrario, éste se va perfeccionando cada vez mas con el paso del tiempo, solo nos falta darle la debida importancia a nivel nacional, no hay que olvidar que debemos de hacer conciencia en relación a los derechos con que cuentan las mujeres para su perfecto desarrollo laboral.

4.4. El trabajo con un salario remunerador, y la existencia de organismos para su debida aplicación.

En nuestro país la mayoría de las mujeres al momento de salir a buscar una oportunidad al mercado de trabajo, lo hacen con puntos y objetivos claros, el primero de ellos es que el trabajo a desempeñar les permita obtener una remuneración decorosa, que la misma les permita cubrir sus necesidades, dejando atrás el día a día, la segunda de ellas es la compatibilidad de horario con las labores del hogar, es decir, muchas de las mujeres que buscan una oportunidad en el mundo laboral son madres, esposas y cabezas de familia, por lo que deben de considerar dos veces el que una oportunidad laboral les permita desarrollarse en ambas esferas, pues la remuneración que logre percibir, será una aportación para su hogar.

La realidad en nuestro país no es como nos pretende hacer creer la misma ley, no se respetan los derechos al momento de una contratación, debido a que los salarios no son bien remunerados, al contrario, se trabaja más por menos, ahora, si lo adoptamos a la realidad de la mujer trabajadora en México, podemos darnos cuenta de que esos salarios están aún por debajo de lo que en verdad deberían de estar; a las mujeres no se les remunera su trabajo como suele remunerarse a un hombre, debido a la idea tan arraigada de que las mujeres pertenecen al hogar y que de ahí no deben de salir, por tanto cuando una de ellas pretende acceder al mercado laboral, la ponen al extremo casi de pagar por permitirle trabajar.

Así, la Constitución y la Ley Federal del Trabajo establecen que en el salario siempre debe de existir una igualdad, y que además éste salario debe de contener determinadas características como lo es el ser remunerador, y que a igual trabajo corresponde igual salario, por lo tanto debe de pagársele lo mismo a la mujer y al hombre que desempeñan la misma labor.

Pero en la realidad, esto no cambiará si no se crea un organismo encargado de regular todas y cada una de las anomalías que se presentan en el ámbito laboral, un organismo encargado de vigilar que todas y cada una de las disposiciones contenidas en las leyes, que sean respetadas tal y como lo prevén los ordenamientos jurídicos correspondientes.

Éste organismo dependerá de manera directa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; por tanto estará constituido por dos presidentes, mismos que serán un hombre y una mujer, y por consiguiente, los miembros que conformen éste organismo serán en igual número de hombres y de mujeres, para llevar a cabo el desarrollo de sus funciones.

Dentro de su principales objetivos se encuentran los siguientes:

- Fomentar un marco jurídico nacional coordinado con las normas, convenios o tratados internacionales en materia de derechos para las mujeres, a través del cual se difunda y se garantice el disfrute de estas normas fundamentales de las mujeres.
- Vigilar de manera cuidadosa la aplicación de estas leyes en las dependencias publicas o privadas, así como en las micro y medianas empresas, por mencionar algunas.
- Coaccionar a las empresas, dependencias públicas o privadas en caso de violación de las leyes establecidas para lograr obtener la igualdad de condiciones para el hombre y la mujer.
- Prevenir, sancionar y erradicar cualquier clase de violencia en contra de las mujeres.
- Llevar a cabo la recepción de quejas y sugerencias por parte de los trabajadores, para lo cual, deberán de tener una lista perfectamente detallada de las empresas, para que a ésta, se le anexas todas y cada una

de las que sean presentadas ante éste organismo, y así poder llevar un record de las empresas con mas quejas por parte de los trabajadores, y en su caso una vez analizado por el organismo imponer sanciones, considerando que si la falta es muy grave por parte de la empresa o en su caso la reincidencia de quejas es considerable, se pueda hacer acreedora de clausura como sanción máxima.

- Generar oportunidades claras y firmes para que las mujeres cuenten con el acceso y participación en las instituciones que controlan al país, en las instituciones en que se toman las decisiones, para ubicarlas en igualdad de condiciones que los hombres.
- Realizar de manera periódica campañas, mediante las cuales difundan información acerca de los derechos laborales de la mujer y, por lo tanto, la manera de defenderlos al momento de ser violentados y así poder exigir de manera unilateralmente la exacta aplicación de la ley, las campañas deberán efectuarse semestralmente, por medio de brigadas que acudan de manera directa a las empresas, considerando el orden de importancia de éstas mediante el número de quejas que hayan sido interpuestas por los trabajadores. La información debe de ser clara y sencilla, no debe de contener conceptos que sean difíciles de entender para las trabajadoras y por tanto poner a disposición un número telefónico de apoyo y reacción por parte del organismo.

Así mismo, los miembros de éste organismo deben de estar capacitados en materia laboral, para poder asesorar jurídicamente a los trabajadores que en desarrollo de su trabajo presenten dudas, para que estos conozcan de manera clara y efectiva los derechos que la ley les proporciona, así en específico, que las mujeres estén enteradas que cuentan con los mismos derechos con que cuentan los hombres, que gozan de las mismas condiciones al momento de recibir una retribución por el desarrollo de el mismo trabajo que los hombres; pero no debemos de olvidar que existe un punto igual de importante, que es el de verificar que se cumple con ésta normatividad, y de manera efectiva imponer sanciones.

Lo anterior debe de volverse efectivo mediante convenios, los cuales deben de ser celebrados entre las Cámaras de Comercio y los respectivos Sindicatos de Trabajadores, para que éstos sean los intermediarios para con las empresas o con las instituciones, y por tanto se puedan establecer bases y condiciones que sean consideradas como necesarias para evitar la violación de los derechos de la mujer.

No debemos olvidar, que las mujeres siempre han desarrollado trabajos que según las costumbres de nuestra sociedad deben de ser efectuados por ellas, lo que genera que en realidad las condiciones de trabajo para las mujeres sean muy precarias y por lo tanto, se violenten los derechos de las mujeres trabajadoras.

Es necesario ampliar la gama de oportunidades para que la mujer cuente con verdaderas oportunidades de trabajo, en los cuales se respeten los derechos de éstas, para que puedan desarrollarse en un mundo con oportunidades iguales para los hombres como para las mujeres, es decir, que las mujeres en realidad sean consideradas en igualdad de circunstancias al momento de establecer los sueldos, los ascensos o las condiciones de trabajo en general, permitiendo así, que estas puedan desarrollarse plenamente.

Esto se puede lograr siempre y cuando exista un organismo como el que proponemos crear, que esté encargado de defender y de impulsar el respeto de los derechos laborales de las mujeres; asimismo, procurando trabajar de manera conjunta con los organismos públicos y privados procuren la mejor aplicación y defensa de los derechos de éste sector de la sociedad, que hasta nuestros días sigue discriminado.

4.5. Capacitación y educación: la mujer tiene el mismo derecho que el varón.

Mediante el desarrollo de ésta investigación, nos hemos percatado de que la mujer se ha encontrado encerrada en las frías paredes de un mundo como es el regido por el sexo masculino, debido a que siempre se ha dedicado a realizar determinadas actividades que a la vista de la sociedad son exclusivamente para ellas, entre las cuales podríamos mencionar el ser educadoras, sobrecargos o promotoras de productos en supermercados; sin embargo, no debemos olvidar que en base a su esfuerzo, lucha, paciencia, tenacidad y carácter, se ha ido ganando terreno en áreas que jamás imaginó, lugares de mando, cargos con tomas de decisiones importantes, como lo es el participar en el Congreso, pertenecer y aspirar a un cargo de elección popular, como la candidatura local, estatal, municipal, por mencionar algunas, o ya sea el cargo de dirección en alguna institución pública; y

éste es el motivo por el que la mujer debe de tener y acceder al derecho de la capacitación, esa capacitación debe ser acorde a la posibilidad de ascenso que se le presente o a la que pretenda aspirar, y más ahora que en nuestros días el avance tecnológico está creciendo de manera inimaginable, ahora bien, la capacitación también debe de ser en otras áreas de su interés, como es el caso de las constructoras; la mujer debe de recibir capacitación para poder dirigir una máquina aplanadora de cemento, una plancha o una grúa mecánica, ya que estos han sido trabajos desempeñados por el hombre, pero a los cuales, la mujer también tiene acceso, pero ciertamente necesita la capacitación para desarrollar ese trabajo.

Cuando hablamos de la reestructuración global, nos damos cuenta de que ha servido para una cosa, para exhibirnos de manera clara que el mercado laboral se ha dividido en relación al género, siendo que las mujeres participan en ésta reestructuración apareciendo en los puestos laborales más bajos del mercado, y por consiguiente, de menor salario; así mismo, carecen de oportunidades para la capacitación, pues ésta no es muy frecuente en relación a que el patrón jamás pretenderá detener o atrasar su actividad productiva para capacitar a la mujer, y por medio de la explotación de ésta, aumentar su capital; pero la realidad es que el patrón prefiere a los hombres los cuales, la mayoría de las veces cuentan con el conocimiento para desarrollar determinadas actividades, y con ello no detenerse a brindar una capacitación. Ahora bien, si el patrón no es capaz de proporcionar una capacitación a la mujer para el perfecto desarrollo del empleo y así obtener mejores beneficios, no será capaz de proporcionar mejores condiciones para el trabajo, lo cual siempre será en perjuicio de la mujer trabajadora, por referirnos a ella.

Es así que, en la mayoría de los casos, las mujeres trabajadoras siempre se van a encontrar con toda clase de discriminaciones, ya sea en razón de su sexo o su estado civil, por mencionar algunos, lo que les complica cada vez más el poder trascender en el puesto que desempeñan, el no ascender, o no obtener un salario remunerador, es un golpe fuerte a la moral y al deseo de crecer personal y profesionalmente para la mujer. Aún así, existen otras discriminaciones que siguen marginando a la mujer en el ámbito laboral, como es claro, el hecho de que la mujer por encontrarse embarazada no es digna de acceder a la capacitación, pues de nueva cuenta, el patrón no perderá la oportunidad de seguir obteniendo beneficios en su producción, que bien puede llevar a cabo un hombre, al cual jamás tendrá que proporcionarle el derecho de la maternidad.

Por lo tanto, es necesario que se de un crecimiento de estructura y funcionamiento de las guarderías, para así poder garantizar un lugar para cada mexicano, y no así, que sean pocos y privilegiados los que puedan acceder a ellas, para que así las mujeres trabajadoras puedan dedicarse de manera plena al trabajo, y no tener la preocupación del cuidado de sus hijos, no tiene que buscar personas que no se encuentren preparadas, o que no cuenten con la capacidad para llevar una responsabilidad tan delicada como es el cuidado de un menor, esto le permitirá a las mujeres, el contar con el tiempo necesario para si mismas y que por lo tanto puedan acceder a la capacitación que es brindada por el patrón.

Ahora bien, si las mujeres no cuentan con una estructura mínima que les permita acceder a la capacitación, será prácticamente nula la oportunidad con que contarán para incorporarse a una dinámica laboral plena, que pueda ser compatible con sus necesidades y que le de la confianza para realizar de mejor manera su trabajo, pues si continuamos con esa mentalidad errónea de creer que la mujer será la única encargada de las labores del hogar, y así como del cuidado y educación de los hijos, el esfuerzo de la mujer será insuficiente para lograr obtener un desarrollo absoluto.

Aun así, los cambios no son solo en el trabajo, con las empresas o con los patrones, sino que en la casa también se debe de promover una conciencia de valor y reconocimiento hacia la mujer, que se les reconozca como miembro importante dentro de la casa, su tareas en el hogar y que puedan contar con el apoyo del marido o de los familiares, además de tomar conciencia de que las mujeres a lo largo de la historia siempre han dedicado su tiempo y atención al cuidado del hogar. Por eso, es necesario e indispensable que se desarrolle una cultura de esfuerzo común entre ambos sexos, donde el hombre y la mujer se repartan el trabajo del hogar, que exista la disposición y la conciencia de cooperación, para eliminar esas ideas tan arraigadas, en relación a que la mujer es la que debe de estar en casa y al cuidado de la misma, haciéndole creer que esa es su única función en la vida. Debe de existir un auxilio de la familia, y que éste le genere a la mujer la oportunidad de crecimiento, así como de superación personal y profesional, que se vea reflejado en la economía de la familia, en el modo de alimentación, o al momento de satisfacer las necesidades dentro del núcleo del hogar.

No debemos olvidar que con el transcurso del tiempo, se han presentado cambios que de la mejor manera, favorecen a la mujer para su desarrollo en el ámbito laboral, es decir, con la implementación de las nuevas tecnologías en las fábricas, en las empresas o en cualquier lugar donde pueda ser palpable la maquinaria, se puede optar por considerar a una mujer para cumplir con ese trabajo, pues ya la fuerza física ha sido desplazada por la tecnología, por las grandes máquinas, que muchas de ellas no son difíciles de operar, pues en la gran mayoría de las ocupaciones, la habilidad, inteligencia y capacidad de concentración son los elementos necesarios para el buen manejo de la tecnología.

Es verdad que en la práctica nos encontramos que existen Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, éstas comisiones se encuentran integradas por trabajadores y patrones, por medio de éstas, los trabajadores y trabajadoras podrán tener derecho a ser capacitados, ya que las mismas, se encuentran reguladas por la Ley Federal del Trabajo.

Debemos de considerar que de nuevo, la mujer no es tomada en cuenta para integrar las Comisiones, situación que legalmente les corresponde el derecho para integrarlas, por tanto, si en éstas comisiones no interviene la mujer en su estructura, volvemos a notar que la participación y punto de vista de la mujer no será considerado, y por tanto, éstas comisiones seguirán siendo regidas por los hombres.

Por tanto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debe de pugnar por la creación inmediata de un reglamento general que se aplique de manera conjunta con las Cámaras de Comercio y los Sindicatos, con esto para abrir la brecha y permitir el acceso de la mujer para que sea considerada en las capacitaciones impartidas.

Del mismo modo, la educación es un derecho que se encuentra consagrado como garantía constitucional en nuestra Carta Magna, en su artículo 3°. Este derecho debe ser impartido sin importar el sexo, raza o condición social, por ello los hombres y las mujeres, (niños, niñas, jóvenes y adultos) podrán gozar de ese derecho que el mismo Estado les proporciona.

Aún así, a pesar de que los tiempos han cambiado y la mujer ha logrado romper hasta cierto punto las ideologías y las costumbres que la misma sociedad ha

impuesto, es necesario recordar que existen zonas demasiado marginadas en las que la mujer en nuestros días no tiene derecho a la educación, y peor aún, si tiene ese derecho, no cuenta con la capacidad económica para acceder a ella, por ende, si contara con esas oportunidades ya hubiese ampliado sus conocimientos, y por consiguiente, se le abriría la puerta para el desarrollo profesional.

Esta es una labor muy importante que tiene que seguir realizando el Estado, debe comprometerse cada día más, así como proporcionar los medios necesarios para que la gente marginada de las zonas rurales pueda acceder de manera más fácil a la educación, aún así, los recursos económicos son el primer problema por el que atraviesan los hombres y las mujeres que tienen el deseo del estudio. Este apoyo por parte del Estado puede ser por medio de las becas otorgadas a las familias de clase baja, o de bajos recursos, una vez que hayan sido realizados estudios económicos dentro del núcleo, para que por medio de ellas, los diferentes miembros de la familia cuenten con el apoyo económico para concluir sus estudios, éstas becas deben de ser en mayor cantidad a las zonas marginadas, las zonas menos favorecidas, donde el acceso a la educación sea verdaderamente complicado, éstas becas pueden ayudar a salir de la situación precaria que se vive en esas zonas, aportando los medios necesarios, las mujeres pueden dejar el campo y el hogar para dedicarse al estudio, para abrir otras puertas, explorar nuevas condiciones de vida, que les permitan la superación y el acceso a trabajo no tan desgastantes y mejor pagados.

Si bien es cierto, que en la actualidad existen diversas instituciones encargadas de brindar el apoyo en relación a las becas, para que por medio de éstas se puedan continuar con los estudios, que en muchas ocasiones la imperiosa necesidad de abandonarlos es el punto preocupante; por ende, entre los programas más conocidos se encuentran los siguientes: Pronabes, Oportunidades, Becas Internacionales, Promep, Dgair, Becas Excelencia, Conacyt, entre otros, las cuales tienen perfectamente definidos los criterios para el otorgamiento de las mismas, pero lo que aún no se ha logrado consolidar, es que el apoyo no sea solamente para el inicio de los estudios, para su continuidad o para su término, sino que las becas muchas veces en las zonas marginadas no llegan, o son de poca ayuda, ya que es donde más se presenta ésta situación; por tanto, se tienen que otorgar becas que apoyen de manera económica al estudiante, para que cuente con los recursos necesarios y pueda trasladarse de su casa, que muchas veces es en la lejanía de la sierra, hasta el poblado más cercano, el brindar un apoyo económico para la

satisfacciones de las necesidades básicas, que muchas de las veces son las que detiene a la mujer, en el caso que nos interesa, por la obligación de apoyar al hogar por la escasez de satisfactores primarios en el núcleo familiar. Es por tanto que se deben de enfocar esos apoyos más allá de las aulas escolares, como es el caso del hogar y de todo lo que rodea al acudir a un centro de aprendizaje.

Así, la educación y la capacitación son dos aspectos de importancia y relevancia que de manera notable influyen en la vida laboral de las mujeres, esto es evidente ya que cuando las mujeres no han concluido sus estudios, se vuelve una tarea difícil el conseguir un empleo remunerador o que cuenten con prestaciones atractivas para la trabajadora, por tanto, se tienen que conformar con un salario que les permita vivir al día, ahora bien, si la educación limita de gran manera las oportunidades de la mujer en el mercado de trabajo, cuando se conjugan la falta de estudios y la capacitación, se vuelven aún más notorias las violaciones a sus derechos, por que los intereses cambian y se abusa de la necesidad de la mujer trabajadora.

Ahora bien, la Ley Reglamentaria del artículo 123 apartado "A", solamente se limita a determinar que el patrón debe considerar en igualdad de condiciones al hombre y a la mujer al momento de conceder el derecho a la capacitación, sin embargo, debido a ésta falta de reglamentación, las mujeres continúan con las constantes discriminaciones.

Por ello, es necesario ampliar el apartado de Capacitación y Adiestramiento que permita a las mujeres acudir ante una instancia que se dedique única y exclusivamente a escuchar y a resolver las quejas de las mujeres cuando son relegadas del derecho a capacitarse o adiestrarse por causa de su condición, imponiendo por tal conducta, sanciones de carácter pecuniario u otros medios legales que obliguen al patrón a cumplir con lineamientos previamente establecidos por la Ley Federal del Trabajo, haciéndolos valer mediante ésta instancia, la cual sancione de manera directa al patrón, cuando la trabajadora sea obligada a tomar la capacitación fuera de las horas que conforman su jornada laboral, en su caso a las estipuladas en el contrato individual o colectivo dependiendo la situación, pero siempre con facultades de coacción, haciendo valer las normas establecidas en la Ley; ya que cuando para una mujer existe la necesidad de obtener el empleo, muchas de las veces se encuentra con obstáculos que le impiden lograr su meta, como lo es la reprimenda que la trabajadora recibe por parte del patrón cuando ésta

pretende hacer valer sus derechos, para que en todo caso, la capacitación sea proporcionada en horas accesibles, y que por tanto formen parte del horario de trabajo para que ésta puede destinar el demás tiempo a otras actividades. Ahora bien, las mujeres deben de contar con esa instancia que les brinde el apoyo necesario para sancionar al patrón, cuando éste no proporcione ese derecho a las mujeres que se encuentran embarazadas, o que en muchas de las zonas económicamente pobres del país, no perciban ni siquiera el salario mínimo establecido, sino que se les condicione a que con el paso del tiempo, su desarrollo y disposición en el trabajo y para con el patrón y a valoración de éste, se les proporcionará su derecho a la capacitación.

No debemos olvidar que éstas situaciones aún siguen presentes en nuestro país debido a que los trabajadores, en el caso que nos interesa, las mujeres trabajadoras se sienten amenazadas en cuanto a la estabilidad laboral, es decir, no cuentan con la seguridad de mantener su puesto que ocupan dentro del centro de trabajo, si es que pretenden hacer valer su derecho, no tienen la confianza para acudir ante una institución que brinde el apoyo para obtener esa capacitación que muy probablemente les ayudará a obtener un mejor puesto y a obtener un mejor salario, por tanto, ante ésta situación, el patrón solo será exhortado a proporcionarle la capacitación a la trabajadora, pero la realidad es que solamente ayudan a que el patrón cuente con armas necesarias para despedir a la mujer de su trabajo, por que no hay una institución que le garantice a ésta que conservará su empleo aún después de haber hecho valer su derecho. Es decir, se podría multar al patrón si coinciden las circunstancias para acreditar que la mujer, pasado el momento de haber ejercido su derecho a la capacitación, es despedida de su trabajo a los pocos días, es así que de ésta manera se comprobará que la causa del despido tuvo su motivación en la reclamación que la trabajadora realizó en relación al patrón por su negación a ese derecho. Por tanto, al presentarse ésta situación, el patrón debe de ser sancionado mediante diversas opciones, como puede ser la multa en días de salario mínimo, o bien, cuando la falta sea excesiva se dará la posible clausura de la fuente de trabajo.

4.6. Las leyes y los tratados en materia laboral deben ser aplicados en nuestro país en beneficio de la mujer.

Tomando en consideración que la Constitución en su artículo 133 nos dice que los tratados y los convenios internacionales que sean ratificados por México, son considerados como Ley Suprema, es decir, nos basta y sobra con la ratificación, para que se entienda que tales disposiciones contenidas en el instrumento cobran vigencia en el territorio nacional y pueden ser invocadas como derecho.

Es así que, los convenios al haber sido ratificados adquieren la validez oficial y se ubican a la par de nuestra norma suprema que es la Constitución, por lo que podemos invocarlos para hacerlos valer cuando se presenta el caso de la violación de los derechos, ya sea de los hombres o en éste caso de la mujer trabajadora.

Las normas del trabajo se deben aplicar de manera directa a las mujeres trabajadoras, las leyes de manera conjunta con los tratados, deben de convertirse en un solo equipo que procuren el apoyo, la información, medidas y políticas específicas que deben estar perfectamente enfocadas a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato, que erradiquen de manera eficaz la discriminación en el empleo, la protección a la maternidad, entre otras.

Hasta el día de hoy, no se ha logrado dar una difusión amplia y detallada de los convenios y los tratados internacionales, es decir, nuestro país sufre un gran retraso en relación al conocimiento de estos instrumentos, es de suma importancia, el que las mujeres trabajadoras conozcan la protección que los convenios y los tratados les brindan al momento de establecer una relación de trabajo, que se da entre las trabajadoras y los patrones, pues estos instrumentos regularán todo lo relacionado a la materia laboral.

En la actualidad existen diversas instituciones que están enfocadas a la protección de los derechos de las mujeres, y que tienen como objetivos fundamentales el de difundir el conocimiento en relación a su objetivo que siempre será el apoyo y protección a la mujer, sin embargo, a pesar de la existencia de estas instituciones la tarea se torna aún más compleja, se vuelve extensa y por tanto la carrera apenas comienza, en un camino que es largo que y que no se debe recorrer de manera individual, debe ser con el apoyo de las instituciones basadas en las leyes, los convenios y los tratados, esto es fácil de percibir si nos enfocamos a que las mujeres de las zonas urbanas, no son las únicas que cuentan con el interés para conocer sus derechos, sino también las mujeres que trabajan en el

campo deben de estar informadas y asesoradas de los derechos que las protegen en torno al desarrollo de su labor, es decir, de las normas jurídicas que tienen a su favor.

Nuestro país está cometiendo el error de no actualizarse en materia internacional y de no verificar de manera clara y precisa, cuales son los convenios que han sido emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, los cuales se encuentran enfocados a proteger a las mujeres y por medio de estos lograr la expansión de los derechos laborales que les corresponden, para que al momento de que ocurra una violación a sus derechos los hagan valer.

Sabemos que las necesidades de la sociedad van cambiando de manera rápida y continua y que por tanto la leyes deben de ir cambiando, actualizándose y adecuándose a las necesidades de la sociedad, no tiene sentido el hecho de contar con normas, convenios y tratados que no satisfagan éstas necesidades de la sociedad. Por ende es necesario que nuestro país al ratificar uno o varios convenios, debe de aplicarlos de manera eficaz, mediante un método positivo y que sean observadas de manera sencilla y clara como las normas nacionales, esto con la finalidad de que sean accesibles para todos y cada uno de los miembros de la sociedad, para que nadie sea marginado y discriminado, y cuando uno de estos casos se llegue a presentar se pueda hacer valer un convenio internacional que sirva como sustento para hacer valer sus derechos.

Por lo tanto, es necesario que se realice de manera urgente un estudio a nivel nacional, en relación a las mujeres trabajadoras y sobre todo en las zonas marginadas o de poco apoyo para éstas, ya que es necesario el conocer cuales son las necesidades con que cuentan las mujeres trabajadoras, y una vez que hayan sido comprendidas y valoradas, se puedan reforzar por medio de los convenios y los tratados internacionales.

Es de vital importancia que las mujeres trabajadoras en la medida en que van conociendo sus derechos laborales, hagan una conciencia en grupo, que exijan sin miedo a la reprimenda los derechos que las protegen, que despierten y que de sen cuenta de que no solamente las leyes nacionales se encuentran de su lado para su defensa en el trabajo, que esta protección no se queda a ese nivel, sino que cuentan con los convenios y los tratados para su mayor seguridad al momento de exigir sus derechos.

Ahora bien, acercándonos más a la realidad que vive nuestro país, son muy pocos los convenios en materia laboral que en México se han ratificado, por tanto, es importante el que estos se hagan públicos y accesibles para los ciudadanos, ya que en realidad poca es la gente que se entera de su existencia, solamente las personas involucradas o interesadas en conocer la situación jurídica de las mujeres trabajadoras, son las que tienen acercamiento y trato con estos convenios, o bien, las personas que laboran de manera directa con un organismo o institución que tiene como objetivo la defensa de los derechos laborales de la mujer, por tanto, se deben adoptar medidas necesarias para que si no el total de los tratados y de los convenios, si por lo menos una gran mayoría de estos, formen parte directa de la Ley Federal del Trabajo, es decir, cuando una persona tenga su primer contacto con ésta ley, pueda identificar de manera clara los convenios y los tratados internacionales, que éstas disposiciones sean de su libre acceso y que por tanto al conocerlos dentro de la ley, los puedan hacer valer en la práctica e invocarlos para la mejor defensa de sus derechos.

Es necesario cambiar un poco la táctica de difusión de la información, debemos realizar un enfoque diferente, además de proporcionar la información a las mujeres trabajadoras, se deben de implementar programas dirigidos a ellas en todas sus edades, implementarlos en la educación a nivel secundaria y preparatoria, para que las adolescentes que serán las futuras trabajadoras y madres de éste país, vayan tomando conciencia que no sólo en el ámbito nacional son protegidas, sino que también cuentan con protección a nivel internacional; ésta información debe de hacerse llegar de igual manera a las mujeres en las zonas rurales como en las urbanas, la información también debe de estar dirigida a las mujeres que no trabajan, pero que se encuentran en casa, ya que el primer obstáculo que encuentran son los problemas con la pareja, con el esposo y con los hijos, es decir, muchas veces, la familia es quien no permite a la mujer el desarrollo personal por las ideas tan arraigadas que han prevalecido dentro del hogar. Innumerables ocasiones, el hombre es quien no permite que la mujer trabaje, por el solo hecho de tenerla en casa realizando las tareas domésticas, y por tanto es ahí donde el problema se origina, desde el mismo núcleo familiar; es necesario el difundir la información sobre los derechos laborales de las mujeres tanto al sector laboral como dentro del núcleo familiar, es necesario que la comencemos desde abajo, que se concientice a la mujer de sus derechos desde la edad temprana, para que al momento de buscar una oportunidad dentro del mercado laboral, tengan un medio

legal de hacer valer sus derechos, ya sea con el patrón en la empresa, con el padre o el esposo en casa.

Aún así, las implementaciones que se han hecho para difundir la información a los patrones y a los trabajadores debe de continuar siendo apoyada pero con más fuerza su difusión, es decir, se pretende que se cubran todos y cada unos de los lugares en donde jamás se haya llegado con la información necesaria, para dar a conocer los derechos de las mujeres trabajadoras; por tanto donde ya se conocen de alguna manera u otra, otorgar mayor apoyo para que su difusión sea clara y precisa, que sea accesible y que sobre todo, sea oportuna para cuando se requiera hacer valer los derechos de la mujer trabajadora.

Nuestra Constitución establece las garantías que gozan todas las personas que se encuentren dentro del territorio nacional, así como el derecho del trabajo que se encuentra regulado en el artículo 123 apartados "A" y "B", además podemos encontrar las leyes reglamentarias a dichos apartados, que como hemos tratado de explicar a lo largo de éste estudio, las mujeres en la actualidad se encuentran demasiado desprotegidas, ya que no son respetados sus derechos laborales, por tanto, no debemos de sentirnos orgullosos por contar con éstas leyes o normas que protegen a la mujer, al contrario, debemos de hacer conciencia de que son solo el principio de lo que en realidad puede ayudar a cambiar la situación jurídica de la mujer en México, debemos de seguir luchando y trabajando por esa igualdad que durante muchos años las mujeres han peleado.

Debemos de considerar que las leyes reglamentarias se encuentran sumamente atrasadas, no tienen las modificaciones necesarias que sean en realidad útiles para el trabajador, en éste caso para la mujer trabajadora, la Ley Federal del Trabajo no contempla muchos de los derechos establecidos en convenios internacionales ya refrendados, como lo sería el Convenio 183, que trata sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de las mujeres, y algunos otros de los cuales ya hicimos mención en el apartado correspondiente, por lo tanto los pocos que se encuentran establecidos en ella se tornan confusos o son expresados de manera parcial.

Es así que el artículo 6° de la ley nos dice: "Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución, serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia" o bien, el artículo 17 de la misma nos dice: "A falta

de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley, en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.

Es verdad que los tratados o los convenios han sido firmados por México, pero si bien es cierto, jamás nos dan una indicación de que estos tratados o convenios sean internacionales, y por tanto, muchos de los trabajadores, en nuestro caso las trabajadoras, tienen el mínimo de conocimiento de sus derechos laborales, sino es que éste es nulo, por tanto, al momento de acercarse a consultar una Ley Federal del Trabajo, no sabrán que existen convenios internacionales que contienen los derechos laborales que la misma ley ha olvidado regular, o bien que en su defecto, no han sido claramente definidos.

Por ello, es que se vuelve necesaria una reforma a nuestra Ley Federal del Trabajo, para que por medio de ésta se integren todos y cada unos de los derechos que tienen los trabajadores, derechos que han sido reconocidos mediante tratados y convenios internacionales, ésta reforma se abocaría a la introducción de determinados tratados o convenios a la ley, como lo serían el Convenio 3, que se refiere a la prestación de maternidad, el Convenio 4 que se refiere al trabajo nocturno o bien, el Convenio 183 que trata sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, por mencionar algunos, de manera sencilla, encontrarlos glosados a la ley, que formen parte de ese instrumento legal, para así lograr una verdadera difusión de esos derechos, la mujer trabajadora debe de tener acceso de manera práctica, para poder conocerlos y hacerlos valer, sin olvidar que ésta investigación se encuentra enfocada a los derechos fundamentales de la mujer trabajadora en México, pero enfrentando la realidad, la juventud y las mujeres que no laboran deben de contar con ese mismo derecho, el derechos a estar informada, para poder lograr una defensa con bases jurídicas que permitan la igualdad laboral con el hombre, así cuando una mujer sea trabajadora o no, sin importar la edad que tenga, al momento de abrir nuestra la Ley Federal del Trabajo y sienta curiosidad sobre sus derechos, encuentre una gama de posibilidades para hacer valer esa igualdad jurídica con el hombre, que con tanto esfuerzo a través del tiempo se ha estado buscando y que se seguirá peleando hasta alcanzarla.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El principio de igualdad a que se refiere el artículo cuarto constitucional, como lo hemos dicho, ha sufrido constantes violaciones en todos los ámbitos, y en materia laboral no ha sido la excepción, si bien es cierto, la igualdad jurídica del hombre y la mujer no se refiere al aspecto físico, sino al contrario, no importa que tan diferente pueda ser tu físico, sino más bien, a que ambos cuentan con los mismos derechos y por lo tanto las mismas obligaciones, en este caso, las mujeres trabajadoras deben hacer valer y respetar sus derechos, deben de basarse en éste principio de igualdad y exigir el respeto que merecen, no debemos olvidar que ésta igualdad no depende única y exclusivamente de las leyes nacionales, los convenios o los tratados internacionales, sino que depende en gran medida, del valor que cada individuo como persona le pueda dar, consagrar esa igualdad desde la casa hasta el ámbito laboral, que se reconozca que cuenta con las mismas oportunidades y tiene la misma capacidad para gozar de dicha igualdad jurídica.

SEGUNDA: La discriminación hacia las mujeres en relación al salario que percibe por el trabajo prestado es muy notoria; la propia Constitución y la Ley Federal del Trabajo, nos dicen que el salario debe de ser igual para un trabajo igual, es decir que son las mismas condiciones laborales, la misma jornada, por mencionar algunas. Más sin embargo en la práctica, este derecho sufre constantes violaciones cuando se trata de la mujer, ya que es evidente que estos salarios son muy bajos en relación a la remuneración que el hombre recibe, debido a que muchas veces, sino es que la mayoría, los patrones realizan distinciones por la cultura tan errónea de pensar que, el trabajo que se ofrece es para un hombre y que la mujer por su propia condición no lo merece; por ende, los patrones aunque en ocasiones contratan personal femenino, lo hacen con prestaciones que no se adecuan a lo establecido en los ordenamientos antes citados, y por consiguiente, los salario que pretenden pagar no se equiparan a los que perciben los hombres por el mismo trabajo prestado; por lo tanto, se debe de luchar por un justo equilibrio de la distribución del ingreso que permita de manera gradual, que las trabajadoras mejoren su nivel de vida mediante un salario remunerador, por medio del cual puedan satisfacer sus necesidades primordiales, aún cuando las mujeres sean cabeza de familia, éste equilibrio puede lograrse si se emite una publicación de los salarios que perciben los diferentes trabajadores que pertenecen a la fuente de trabajo, y por tanto, si existe desigualdad en salarios cuando un hombre y una mujer cuentan con la misma categoría dentro de la empresa o institución y han realizado el

mismo trabajo, la mujer tendrá la oportunidad de denunciar ésta situación ante la institución correspondiente, como lo sería la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para así encontrarse en igualdad de circunstancias que el hombre.

TERCERA: Hay que implementar nuevas tecnologías que permitan que la mujer y el hombre cubran el perfil para ingresar a un empleo, pero sin conceder distinciones o privilegios, considerando que en la actualidad la fuerza física ya no es un elemento indispensable, pues éste ha sido desplazado por la habilidad, por la inteligencia y por la capacidad. Éstas tecnologías pueden consistir en realizar exámenes y prácticas que permitan observar las verdaderas cualidades del candidato al puesto solicitado, pero además de esto, el permitir que los candidatos comparen sus exámenes y resultados entre sí, para saber que en realidad la persona que sea contratada es la idónea al perfil buscado para la vacante. Por tanto, se debe de luchar por una sana competencia para la obtención de los empleos, donde la condición de la mujer se deje de lado y la capacidad productiva sea el único elemento de aceptación en un trabajo.

CUARTA: Por lo que hace a los trabajadores que se encuentran regulados por el artículo 123 constitucional, en sus apartados "A" y "B", así como en las leyes reglamentarias, se debe buscar garantizar un mínimo homogéneo en las prestaciones sociales que percibe la mujer en relación al varón, así como el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

QUINTA: Debemos de considerar de gran manera, que la maternidad es una etapa en la vida de las mujeres que no puede ser privada ni restringida por un ser humano, por lo que la mujer debe de hacer valer su condición de madre, de todas las maneras posibles y por los medios legales que el Estado le brinda, esto por medio de la Ley Federal del Trabajo, que establece medidas que para evitar que sus derechos le sean violentados en razón de su maternidad. La OIT estableció un convenio relativo a éste tema, en el cual se determinan las medidas necesarias para que las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, puedan disfrutar de los derechos que el mismo instituye, como es así la prohibición de exhibir el certificado de gravidez al momento de solicitar empleo.

SEXTA: A lo largo de la historia, las mujeres han sufrido aún más violaciones en sus derechos laborales, en la realidad actual, no solo en el ámbito nacional se ha hecho público éste problema, sino también en el internacional, por ende, se han establecido ordenamientos que tienden a proteger la situación laboral de las

mujeres. La OIT, se ha encargado de celebrar un sin número de convenios que tutelan los derechos de las mujeres trabajadoras. De estos convenios que fueron citados en la presente investigación, nuestro país ha ratificado solamente uno, el Convenio 100 (Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor), y entre los que han sido adoptados, se refieren a la prohibición de la discriminación en el empleo, o bien, al trabajo nocturno, por mencionar algunos. Lo que es visible en la realidad actual de nuestro país.

SÉPTIMA: Se deben de crear organismos que dependan de manera directa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; conformados por el mismo número de hombres y de mujeres, los cuales deben de estar facultados para verificar y sancionar a las empresas que como ya lo estudiamos con anterioridad, violan los derechos de las mujeres trabajadoras, después de que se hayan realizado visitas de inspección que constaten que se cubren de manera eficiente las condiciones generales de trabajo, las condiciones generales de seguridad e higiene, por mencionar algunas, y que por tanto, estos organismos lleven consigo el registro de todas y cada una de las quejas que sean impuestas por los trabajadores, en éste caso, las trabajadoras en relación a la discriminación que sufren por parte del patrón, para otorgar o hacer efectivos los mismos derechos con que cuentan las mujeres al momento de desempeñar un trabajo, en su caso, coaccionar a las empresas, dependencias públicas o privadas en caso de violación de las leyes establecidas para lograr obtener la igualdad de condiciones para el hombre y la mujer; realizar campañas para difundir información acerca de los derechos laborales de la mujer y como defenderlos al momento de ser violentados para exigir la exacta aplicación de la ley, las campañas deberán efectuarse semestralmente, por medio de brigadas que acudan de manera directa a las empresas, considerando el orden de importancia de éstas, mediante el número de quejas que hayan sido interpuestas por los trabajadores. La información debe de ser clara y sencilla, no debe de contener conceptos que sean difíciles de entender para las trabajadoras y por tanto poner a disposición un número telefónico de apoyo y reacción por parte del organismo.

OCTAVA: Considerar al trabajo como el instrumento idóneo para lograr la igualdad entre los sexos, ya que permite a la mujer trabajadora su desarrollo, su seguridad, superación y sobre todo la dependencia económica.

BIBLIOGRAFIA

- ARREOLA, Juan José. Imagen y Realidad de la Mujer. S.E.P. México. 1980.
- BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. México. Editorial Porrúa. 1987
- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 1993.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. México. Editorial Harla. 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. II. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires. 1963.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Bibliografía Omeba. Argentina. 1968.
- CAPITANT, Henri. Vocabulario Jurídico. Depalma Argentina. 1986.
- CARPIZO, Jorge, La Constitución Mexicana de 1917. Octava Edición. Editorial Porrúa. México. 1990
- CASTAÑEDA GUTIERREZ, Griselda. Feminismo en México, Revisión Histórico – Crítica del Siglo que Termina. PUEG. México. 2002.
- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. Derecho Sustantivo. México. 1984.
- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Octava. Edición (actualizada), Editorial Porrúa. México. 1998.
- DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123, Sin Apartados. Tercera. Edición (actualizada). Editorial Porrúa. México. 1998.
- DE BEAUVOIR, Simone, El Segundo Sexo. Tomo I. Editorial Alianza. México 1989.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava Edición. Porrúa México. 1995
- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo II, Novena Edición. (ampliamente actualizada) Porrúa México. 1995
- DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales. Tomo I. Décima Quinta. Edición. Editorial Porrúa. México. 1998
- GESHMO. La Mujer en el Movimiento Obrero Mexicano del siglo XIX. Año internacional de la Mujer Mexicana. Flecha. México. 1975.

- GROSS ESPIELL, Hector. La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos en la América Latina. Editorial Porrúa. México. 1990.
- MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. El Derecho Social. Editorial Porrúa. México. 1982.
- MORENO, Daniel. Derecho Constitucional Mexicano, Editorial Pax. México. 1984.
- MUÑOZ, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1993.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. Las Normas Internacionales del Trabajo. Cuarta. Edición (revisado) Editorial Alfaomega. México. D. F. 2000.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. Impacto de los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo. Madrid España. 2000.
- RABASA, Emilio. Mexicano: ésta es tu Constitución. Editorial Harla. México. 1982.
- SANTOS AZUELA, Hector, Derecho del Trabajo. Editorial McGraw Hill. 1998.
- SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Volumen I. México. 1967.
- SÁNCHEZ LEÓN, Gregorio. Derecho Mexicano de la Seguridad Social. Cadenas editor y distribuidor. México. 1981.
- TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho de la Seguridad Social. PAC. México. 1986.
- TUÑÓN PABLOS, Julia. Mujeres en México, Una Historia Olvidada. Editorial Nuevo Mundo. México. 1998.

LEGISLACIÓN

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa. México. 2005.
- Ley Federal del Trabajo, Ediciones Fiscales ISEF. Décima. Edición. México. 2004.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional. Delma Tercera. Edición Actualizada. México. 2005.
- Código Civil para el Distrito Federal. Editorial Sista. Edición Actualizada. México. 2005
- Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente del Trabajo. Arte. México. 2004.

DICCIONARIOS

- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VIII. Vigésima Edición. Heliasta. Argentina. 1986.
- Diccionario de la Lengua Española. Décima Novena Edición. Espasa Calpe. España. 1970.
- Diccionario Enciclopédico Larousse. Volumen VIII. España. 1994.
- GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico. Tomo III. Abelardo Perrot. Argentina. 1987.

CITAS DE INTERNET

- <http://www.sre.gob.mx/substg/mujer/docs/lamujyelderecho.pdf>

OTRAS FUENTES

- RAMÍREZ GOMEZ, Armando. Apuntes de clase de Derecho de Seguridad Social. UNAM. México. periodo 2003-2.
- Diario de Debates de la Cámara de Diputados. Año II. Tomo II. No. 12. México. 1974.