



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**



FACULTAD DE DERECHO

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

**LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DERECHO LABORAL
MEXICANO, UNA ASIGNATURA PENDIENTE.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO**

**PRESENTA
MARIA IDALIA SALGADO HERNÁNDEZ**

ASESOR: LIC. HUMBERTO ARANDA GÓMEZ

CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO, D.F. 2007



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A mi Alma Mater

la Universidad Nacional Autónoma de México

de la cual siempre estaré orgullosa de formar parte

A la Facultad de Derecho

por su sabiduría y excelencia

A mis Padres

por su paciencia y confianza

A Yeri

A Rosa Elena

In Memoriam

A mis amigos de ayer

A mis amigos de hoy

A mis amigos de siempre

**LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO,
UNA ASIGNATURA PENDIENTE**

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1. CONCEPTOS GENERALES	1
1.1 Género	1
1. 2 Equidad de Género	1
1.3 Perspectiva de Género	2
1. 4 Principio de No Discriminación	2
1. 5 Condiciones de Igualdad	2
1. 6 División Sexual del Trabajo	3
1. 7 Rol Productivo	3
1. 8 Rol Reproductivo	3
1. 9. Acción Afirmativa	4
1. 10 Feminización del trabajo	4
1. 11 Masculinización del trabajo	4
1. 12 Empoderamiento	4
1. 13 Trabajo doméstico y extradoméstico	5
1. 14 Doble jornada	6
1. 15 Discriminación laboral	6
1. 16 Violencia laboral	6
1. 17 Sexismo	6

CAPÍTULO 2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS	8
2. 1 El contexto laboral en la Constitución de 1857 y etapas posteriores	9
2. 2 El régimen laboral derivado de la Constitución de 1917	13
2. 3 La Ley Federal del Trabajo de 1931	22
CAPÍTULO 3. MARCO JURÍDICO VIGENTE	26
3. 1 Artículo 1º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	30
3. 2 Artículo 4º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	31
3. 3 Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Apartado A, Fracciones V y VII, como Garantía Social.	33
3. 4 Ley Federal del Trabajo	35
3. 4. 1. Artículo 133 Fracción I	38
3. 4. 2 Título Quinto. Trabajo de las Mujeres	39
3. 4. 3. Artículos 164 a 172	39
3. 5. Contrato Colectivo de Trabajo	41
3. 6. Contrato Ley	43
3. 7. Ley del Instituto Nacional de las Mujeres	45
CAPÍTULO 4. LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DERECHO DEL TRABAJO COMPARADO.	46
4. 1 Organización Internacional del Trabajo (OIT)	48
4. 2 Organización de las Naciones Unidas (ONU)	54
4.2.1 Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de Derechos	

Humanos de 1948.	54
4.2.2 La Plataforma de Acción de Beijing, China, 1995	58
4. 3 Convenios Internacionales ratificados por el Estado Mexicano	61
4.3.1 La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	61
4. 4 España	69
4. 5 Argentina	71
4. 6 Chile	77

CAPÍTULO 5. INICIATIVAS DE LEY PARA INTRODUCIR LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE. 79

5. 1 Iniciativa de Ley que reforma diversos ordenamientos legales para garantizar la Equidad de Género, la Igualdad de Derechos y Obligaciones y la No Discriminación en perjuicio de la mujer, del Dip. Víctor Emmanuel Díaz Palacios, del PRI.	80
5. 2 Iniciativa de Ley que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, para introducir de forma transversal la perspectiva de género en la Legislación Laboral, de la Dip. Hortensia Aragón, del PRD.	83
5. 3 Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adicionan los Artículos 154 y 155, y se reforma el Artículo 168 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el Sen. Benjamín Gallegos Soto, del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional.	124
5. 4 Propuesta final	126

CONCLUSIONES

142

BIBLIOGRAFÍA

145

INTRODUCCIÓN

Los seres humanos nacemos iguales y tenemos los mismos derechos inalienables e inherentes que, por el mero hecho de ser hombres o mujeres, poseemos. Bajo esa premisa, equidad entre dos partes se refiere a la cualidad por la que ninguna de ellas es favorecida de manera injusta en perjuicio de la otra, significando alcanzar igualdad en el acceso a las mismas oportunidades. Así, promover la equidad de género en todos los ámbitos, es un esfuerzo que busca incidir en las raíces culturales que promueven y mantienen algunas formas de discriminación en la familia, la sociedad, el trabajo y la educación.

En ese contexto, la institucionalización de la perspectiva de género implica un proceso mediante el cual las instituciones cristalizan compromisos que nacen o se construyen para administrar un valor social surgido del acuerdo político o del consenso cultural; se expresa en reglas, normas, procedimientos, y estructuras que definen y dan sentido a valores, intereses, identidades y creencias; implicando desplegar un nuevo paradigma de política pública con el correspondiente desarrollo del instrumental teórico conceptual, metodológico y operativo, indicadores, desarrollo de instrumentos y mecanismos de gestión.

Por su parte, el trabajo constituye uno de los derechos fundamentales para el desarrollo humano, económico y social de todas las personas, sin distinción de sexo, clase, etnia, condición física, estado civil o edad; no obstante, en el caso de las mujeres ese derecho se ve vulnerado por una serie de prácticas que limitan sus oportunidades de acceder a él en igualdad de condiciones que los hombres y de ejercerlo a plenitud.

Se reconoce que la elevación de las condiciones de vida de hombres y mujeres sólo será posible con un crecimiento económico generador de empleos productivos y promotor de mejoras en los niveles de remuneración, por lo que resulta válido afirmar que el empleo de las mujeres es un factor medular para lograr la igualdad entre los sexos, mitigar decisivamente la pobreza y alcanzar un desarrollo sostenible. La participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha aumentado de manera significativa. Sin embargo, las mujeres obtienen empleos más precarios y con salarios más bajos, dado los patrones de empleo predominantes y los altos niveles de desagregación.

Estas prácticas, que pueden definirse como discriminación laboral, tienen su origen en la construcción social del género, es decir, en los roles, atributos, estereotipos y valores asignados a los hombres y las mujeres, a partir de sus características biológicas; y en la división sexual del trabajo, en la que se le atribuyen habilidades específicas a las mujeres y a los hombres; de este modo pareciera natural el que las mujeres se dediquen, en mayor medida, a las actividades domésticas, como la crianza y educación de los hijos; la limpieza del hogar; la elaboración de alimentos (rol reproductivo); en los hombres, sus principales funciones están relacionadas con el trabajo fuera de la casa (rol productivo), aunque en los últimos años esta tendencia está cambiando.

Sin perjuicio de aceptar una creciente participación de las mujeres en los diferentes campos de la vida nacional, subsisten diferencias importantes y desigualdades en cuanto al número y calidad de oportunidades que el medio brinda a la mujer en diversos rubros como son la educación, la familia, las organizaciones políticas y sociales, pero sobre todo en el trabajo. Ante ello, resulta necesaria la

modernización de una legislación laboral con enfoque de género, en donde, con el fin de asegurar la construcción de una sociedad más justa, formada por hombres y mujeres libres y corresponsables, se acceda a generar una cultura de respeto a los derechos de las mujeres y, en consecuencia, la igualdad laboral.

Aunque en los últimos años esto ha ido cambiando y son cada vez más las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo, todavía enfrentan grandes limitaciones, como son la discriminación salarial, percibiendo un salario menor, por el mismo trabajo que el realizado por los hombres, sólo por ser mujer; la segregación ocupacional, que lleva a que las mujeres se concentren en determinadas actividades económicas, como los servicios o el comercio, y los hombres en otras, generalmente mejor pagadas, entre las que se encuentran las de construcción, transportes y administración pública.

Otra forma de discriminación consiste en darle una valoración diferente a una misma actividad, dependiendo de quien la realice, por ejemplo, "agente de ventas" para los hombres y "vendedora" para las mujeres, lo que justifica una menor remuneración. Es también frecuente que las posiciones que ocupan, gocen de menor prestigio social y sin acceso a la toma de decisiones en puestos de mando al interior de sus centros de trabajo, o bien que se les exija pruebas de no embarazo para obtener y/o conservar su empleo, aunado a uno de los problemas más graves, cuya práctica es frecuente todavía en muchos centros de trabajo, que es el hostigamiento sexual, que implica una serie de conductas de carácter sexual, por parte de jefes y compañeros, no deseada por las mujeres y que ofenden su libertad y dignidad y ponen en riesgo su trabajo.

Resulta un imperativo impostergable asegurar el acceso equitativo de las mujeres al trabajo productivo, al empleo, a la capacitación y al adiestramiento, en igualdad de condiciones y oportunidades con el hombre; resultando de urgente necesidad establecer mecanismos para asegurar el respeto de los derechos de las mujeres trabajadoras, vigilando el cumplimiento de las normas laborales para evitar la discriminación por sexo, por edad, por estado civil y por gravidez, y que es un requerimiento actual, poner en práctica medidas específicas para contrarrestar el escaso valor que se asigna al trabajo femenino.

Frente a este escenario urge diseñar estrategias, programas y acciones, que permitan eliminar este tipo de prácticas y garanticen el acceso de las mujeres al mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres, ya que si bien es cierto, la Ley Federal del Trabajo prevé algunos artículos dedicados a proteger los derechos propios de género como lo es el Capítulo del Trabajo de las Mujeres, no regula de manera integral la diversa problemática laboral a la que tienen que enfrentarse de manera cotidiana las mujeres.

Actualmente, existen vacíos legales en la Ley Federal del Trabajo, los cuales deben legislarle para proteger los derechos de las mujeres y obtener realmente condiciones de justicia y equidad social consagrados en nuestra Carta Magna. Existe la necesidad de actualizar y fortalecer los mecanismos jurídicos existentes para eliminar la brecha entre la igualdad en el derecho y las condiciones de hecho, y a fin de hacer efectivo, en la realidad cotidiana, los principios igualitarios que consagra nuestra Constitución en sus artículos 1º. y 4º., y para ello presentamos el siguiente trabajo de investigación, con el fin de coadyuvar en esta larga lucha de las mujeres por conquistar dicha igualdad.

En el Capítulo 1, se explican los principales conceptos que constituyen el tema a investigar: equidad de género, división sexual del trabajo, rol reproductivo, rol productivo, entre otros, a efecto de conocer el lenguaje que se utiliza y en consecuencia, entender el planteamiento de la propuesta que se presenta.

Posteriormente, en el Capítulo 2 se hace un resumen de los principales antecedentes históricos que contextualizaron el surgimiento de las normas fundamentales que se establecieron en la Constitución de 1917, así como los acontecimientos sociales y políticos que dieron lugar a la creación de la Ley Federal del Trabajo.

En el Capítulo 3 se expone el marco jurídico vigente del Derecho laboral que rige actualmente en cuanto a la equidad de género, exponiendo la legislación que regula dicha temática, como lo es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato Ley, señalando brevemente algunos en los cuales se prevén normas relacionadas con la equidad de género.

El Capítulo 4 aborda la investigación de la legislación internacional relacionada con el tema, como son las reglas emitidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la Organización de las Naciones Unidas (ONU), así como los Convenios internacionales ratificados por nuestro país y el derecho vigente en países con larga tradición jurídica como lo son España, Argentina y Chile.

En el Capítulo 5 se realiza un breve análisis de 3 Iniciativas de Ley que diversos legisladores de la Cámara de Diputados, de diferentes partidos políticos, han presentado durante las últimas dos legislaturas federales.

Finalmente, y como numeral 4 de dicho Capítulo 5, se presenta una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, que aunada a la concientización que de la problemática se adquiriera, pretende coadyuvar a hacer realidad la equidad de género en el Derecho del Trabajo vigente.

LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO, UNA ASIGNATURA PENDIENTE.

CAPÍTULO 1. CONCEPTOS GENERALES

En este capítulo se explican algunos de los principales conceptos utilizados actualmente, a efecto de poder entender y acceder a la conceptualización del lenguaje utilizado cuando nos referimos a cuestiones de género¹.

1.1 Género

Es la construcción social, cultural e histórica que se hace de las personas a partir de la identificación de sus características sexuales y que le atribuye y asigna, de manera diferencial, funciones según el momento histórico y cultural específico.

La Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, en su artículo 5º., define como género: concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.

1.2 Equidad de Género

Principio mediante el cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, oportunidades y recompensas de la sociedad, con la finalidad de lograr la participación de las mujeres en la toma de decisiones de todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. Asimismo, la citada ley señala que es el concepto que refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y

¹ INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, www.inmujeres.gob.mx.

beneficios de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

1.3 Perspectiva de Género

Marco teórico de análisis conceptual que permite visualizar la condición y posición de las mujeres con respecto a los hombres, detectando los factores de desigualdad que los afectan en los diferentes ámbitos de desarrollo, planeando acciones para modificar las estructuras que mantienen las desigualdades.

Por su parte, la Ley ya señalada, lo define como el concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.

1.4 Principio de No Discriminación

Exclusión de cualquier distinción que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades fundamentales de las personas en las diferentes esferas de la vida.

1.5 Condiciones de Igualdad

Garantía de que las mujeres y los hombres pueden participar en los distintos ámbitos de la vida social sobre las mismas bases. Implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

1.6 División Sexual del Trabajo

Atribución de habilidades específicas a las mujeres y a los hombres basada en las diferencias fisiológicas para establecer la tareas de cada uno, para que parezca natural que las mujeres se dediquen, en mayor medida, a las actividades domésticas, como la crianza de los hijos, la limpieza del hogar, la preparación de alimentos y a los hombres se les asignen funciones fuera de casa, realizar trabajos mecánicos y cargar cosas pesadas. Así, aunque existan oportunidades abiertas en todos los sectores, hay pautas de distribución desigual en algunos de ellos.

1.7 Rol Productivo

Son patrones culturales que determinan las tareas de los hombres y de las mujeres. Se asocia con el trabajo realizado por hombres para generar bienes y servicios, así como transformar materias primas, suele ser remunerado y gozar de reconocimiento social.

1. 8 Rol Reproductivo

Se asocia preferentemente a las mujeres por su función como madres e incluye las distintas actividades desempeñadas al interior del núcleo familiar, en general carece de reconocimiento económico y profesional.

1. 9 Acción Afirmativa

Medida de carácter temporal encaminada a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres.

1.10 Feminización del trabajo

El trabajo en sí mismo ofrece a cada persona un lugar de inserción dentro de la estructura de una sociedad y constituye uno de los campos de mayor fuerza en la temática de género. Según el trabajo que desempeñan de manera jerárquica, representadas en espacios y acciones relacionadas a actividades exclusivas, las mujeres cuidan a los hijos, hacen comida, realizan limpieza; actividades que corresponden al ámbito privado y que no se valoran económicamente por la sociedad.

El hecho de que hombres y mujeres se encuentren concentrados en determinadas actividades económicas explica que algunos sectores estén más feminizados, como el trabajo doméstico, oficinistas, vendedoras y dependientes.

1.11. Masculinización del trabajo

El trabajo se organiza en función del género y en consecuencia, las estructuras políticas, económicas y sociales que se desarrollan fuera del hogar, se vinculan a espacios masculinos, y por lo tanto se desarrollan en el ámbito público y están económicamente valorados.

1.12 Empoderamiento

Es un proceso de cambio en el que las mujeres aumentan su acceso al poder y como consecuencia se transforman las relaciones desiguales de poder entre los géneros. Supone que hombres y mujeres no deben dejarse utilizar por estrategias de desarrollo planificadas por otros, sino que deben ser agentes que participen desde el comienzo en el diseño del desarrollo con su agenda y con sus prioridades, donde se reflejen sus intereses, necesidades y su propia diversidad. Involucra la toma de conciencia, la construcción de la auto-confianza, la ampliación de las opciones y el creciente acceso y control de los recursos.

Implica que no solo deben tener iguales capacidades, como salud y educación, acceso a las oportunidades económicas y políticas y seguridad y confianza, sino que deben tener los medios para utilizar esas capacidades, oportunidades y seguridad para elegir y tomar decisiones sobre las condiciones de vida. Por lo tanto, el empoderamiento es más que la suma de las partes que componen la igualdad entre los géneros.

1.13 Trabajo doméstico y extradoméstico

Uno de los indicadores que expresan con mayor claridad la inequidad en el aspecto laboral es la distribución asimétrica del trabajo doméstico y extradoméstico. Esta distribución funciona como un obstáculo para la participación social de hombres y mujeres en igualdad de condiciones y es uno de los elementos que han ofrecido mayor resistencia al cambio.

En el trabajo doméstico aparecen diferencias más significativas que en el trabajo extra-doméstico. De la población femenina económicamente activa, el 90.1% realiza trabajo doméstico: quehaceres del hogar, adicionalmente a sus actividades de

trabajo extra-doméstico, esto se agudiza en las zonas indígenas; esa sobre carga de trabajo en el hogar se conoce como doble jornada².

1.14 Doble jornada

Refiere el tiempo y actividades dedicadas al trabajo extra-doméstico y doméstico, principalmente de las mujeres; aunque en los últimos años ha aumentado el número de hombres que participan en este ultimo. Según los datos de la Encuesta Nacional de Empleo 2001 elaborada por Instituto Nacional de Estadística y Geografía y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las mujeres invierten un promedio de 62.4 horas a la semana y los hombres de 55.1 horas³.

1. 15 Discriminación salarial

Diferencias en la retribución económica dada al mismo trabajo realizado por un hombre o una mujer, en donde esta última percibe un menor salario sin que medie ningún criterio de productividad o calificación salarial.

1. 16 Violencia laboral

Conjunto de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, entre las que se encuentra la discriminación salarial, la segregación ocupacional, el acoso y hostigamiento sexual, la exigencia del examen de no gravidez.

1. 17 Sexismo

² SECRETARÍA DE ECONOMÍA, Encuesta Nacional de Empleo, Unidad de Equidad de Género, México, 1995-1999.

³ Idem

Conjunto de actitudes y comportamientos que niegan los derechos a la libertad y a la igualdad de las personas de un determinado sexo. Ideas, símbolos y hábitos arraigados en el intercambio social. Dado que las mujeres son a la vez iguales y diferentes a los hombres, la dificultad reside en afirmar qué es lo que constituye esa diferencia y esa similitud. Probablemente habrá que comenzar por aceptar la diferencia entre sexo, que es biológica y relativamente fija, y género, que es social y relativamente variable.

CAPÍTULO 2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

La historia de la humanidad puede afirmarse que ha sido una lucha constante por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre. El Derecho del Trabajo nació bajo esa premisa. El trabajador se halló desarmado frente a la fuerza de los grandes capitales, en su perjuicio laboraba jornadas inhumanas y extenuantes por un salario miserable, sin derecho para exigir prestaciones económicas en caso de enfermedad, invalidez o muerte, en tanto que las mujeres, tradicionalmente trabajadoras domésticas, y los niños, pasaron a formar parte de la clase trabajadora, en competencia con el hombre adulto y en peores condiciones que éste y por ende, sin protección legal alguna.

El auge del individualismo, el crecimiento de los grandes capitales, y el surgimiento del liberalismo económico, que sostenía la no intervención del Estado en las relaciones entre trabajadores y patrones fueron causas que alentaron la injusticia, ya que los poseedores de los medios de producción imponían condiciones arbitrarias. Así, la lucha obrera por dignificar el trabajo iba a acentuarse a lo largo del siglo XIX.

El clamor surgido en todos los países originó movimientos sociales que propusieron medidas que buscaban la justicia laboral. Y como resultado de lo anterior, apareció en Europa el Derecho del Trabajo, afirmando contra el liberalismo imperante de aquella época, el "*lasser fare, lasser pasare*" el principio de que es un derecho y un deber del Estado intervenir en las relaciones entre obreros y patrones y proteger a los primeros con leyes que les garanticen un mínimo de bienestar, económico, social y cultural.

En nuestro país, en la primera mitad del siglo XIX siguieron aplicándose las reglamentaciones coloniales, las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación, pero la situación de los trabajadores había empeorado como consecuencia de la inestabilidad social, política y económica de los primeros años de vida independiente del país.

2. 1 EL CONTEXTO LABORAL EN LA CONSTITUCIÓN DE 1857 Y ETAPAS POSTERIORES.

La filosofía liberal se impuso en la Asamblea Constituyente de 1857, con su sentido individualista, y la creencia de que el libre juego de las fuerzas económicas excluye al poder público de toda intervención en ese importante campo de la actividad humana.

Así, en la Constitución de 1857, la directriz fundamental del Artículo 123 consiste en impartir la protección al mejor patrimonio del hombre: su trabajo; establece las garantías más importantes para los trabajadores que forman en la sociedad una clase económicamente débil. Tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas.

Las voces de Ignacio L. Vallarta e Ignacio Ramírez, el célebre Nigromante, que se elevaron en el seno de aquel Congreso, subrayando las injusticias sociales que ese régimen jurídico propiciaba, quien manifestó con conceptos avanzados para su época: “El grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de

los capitalistas; la resolución es sencilla y se traduce en convertir en capital el trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con el dueño del capital. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en numerario debe producir un retiro, como el capital en efectos mercantiles y en bienes raíces, pero los economistas completarán su obra, adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día en que concedan los derechos incuestionables a un rédito, al capital trabajo. Señores de la Comisión en vano proclamareis la soberanía del pueblo mientras priveís a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo...”¹.

Bajo el sistema liberal que falsamente imponía 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 las huelgas de Cananea y Río Blanco en la primera década del Siglo XX.

El primer intento serio para dictar una legislación social a nivel internacional corresponde a Bismark y se traduce en la regulación del seguro de enfermedades (1883), el de accidentes (1884) y el de vejez e invalidez (1889), lo que pone de manifiesto lo reducido que era entonces el campo de aplicación de la nueva disciplina.

¹ RABASA, Emilio O., Gloria Caballero, Mexicano esta es tu Constitución, LVI Legislatura, Comité del Instituto de Investigaciones Legislativas, 11ª. Edición, Comité de Asuntos Editoriales, México, 1997, pp. 45- 48.

En México, el gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, el 30 de abril de 1904 y el de Nuevo León, General Bernardo Reyes, el 9 de noviembre de 1906, dictan leyes sobre accidentes de trabajo.

Ya en el período revolucionario se ponen en vigor en México nuevas leyes: en Chihuahua, Coahuila, Hidalgo y Zacatecas que a semejanza de las anteriores, solo se ocupan de los accidentes de trabajo.

El 1º. de julio de 1906, el Partido Liberal que dirigía Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto que contenía un valiente y generoso programa a favor de una legislación del trabajo; en él están señalados los derechos que deberían gozar los obreros y los campesinos para dignificar su trabajo y sus vidas. Fue el grito de libertad de los hombres explotados en fábricas y talleres, el que originó las primeras leyes del trabajo.

El 8 de agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la jornada de nueve horas diarias, el descanso semanal y la prohibición de disminuir los salarios. Posteriormente el 15 de septiembre de 1914, en San Luis Potosí; el 19 de septiembre de ese mismo año en Tabasco, y en Jalisco encontramos la Ley de Manuel M. Dieguez, del 2 de septiembre de 1914, que solo consigna el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones y se promulgaron disposiciones que reglamentaban aspectos de las relaciones obrero-patronales como salario mínimo, jornada de trabajo, trabajo de los menores, entre otros. Posteriormente, Manuel Aguirre Berlanga, el 7 de octubre de 1914 promulga una nueva ley, que es sustituida por otra el 28 de diciembre de 1915, y en ellas ya se encuentran la reglamentación de los aspectos principales del contrato individual de trabajo, así

como determinadas disposiciones de seguridad social y la creación de las juntas de conciliación y arbitraje.

El 19 de octubre de 1914, el General Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo para el Estado de Veracruz, que principalmente fijaba el salario mínimo, la jornada de trabajo y la protección en caso de riesgos profesionales; constituyendo así un evidente avance en la extensión de la legislación del trabajo, extensión que se confirma en la ley del 6 de octubre de 1915, también promulgada en Veracruz por Agustín Millán.

En 1915, en Yucatán se promulgó una ley de trabajo que reconocía y daba protección a algunos de los principales derechos de los trabajadores.

En el seno del Congreso de Querétaro, al discutirse el proyecto del Artículo 5º. tuvo lugar uno de los debates más memorables. Entre otros, los diputados Héctor Victoria, obrero yucateco; Heriberto Jara, Froylán C. Manjarrez, Alfonso Cravioto y Luis Fernández Martínez defendieron la tesis de que se consagrara en el texto constitucional en contra de lo que afirmaba entonces la doctrina jurídica imperante, las bases de los derechos de los trabajadores.

Froylán C. Manjarrez dijo: “A mi no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen los juriscosultos... a mi lo que me importa es que dé las garantías suficientes a los trabajadores”. Alfonso Cravioto expresó: “El problema de los trabajadores, de los talleres y de los campos, de las ciudades y de los surcos, de los gallardos obreros como de los campesinos, es uno de los más hondos problemas sociales, políticos y económicos de que se debe ocupar la

Constitución, porque la libertad de los hombres está en relación con su situación cultural y con su situación económica”².

El Diputado Fernández Martínez dijo, con palabras apasionadas: “... los que hemos estado al lado de esos seres que trabajan, de esos seres que gastan sus energías, que gastan su vida, para alimentar a sus hijos, los que hemos visto esos sufrimientos, esas lagrimas, tenemos la obligación imprescindible de venir aquí, ahora que tenemos la oportunidad, a dictar una ley y a cristalizar en esa ley los anhelos y todas las esperanzas del pueblo mexicano”³.

Y así, debido al esfuerzo creador de aquellos hombres representativos del movimiento revolucionario, surgió la primera declaración constitucional de derechos sociales de la historia universal.

2. 2 EL RÉGIMEN LABORAL DERIVADO DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917

La incorporación de los derechos sociales en el texto de la Constitución Mexicana de 1917, constituye un mérito indiscutible de la Asamblea Constituyente de Querétaro, quienes dieron muestra de su proyección social; su aportación fue un paso vigoroso en el camino de justicia social ya que con ella se impuso al Estado un hacer, una conducta positiva que cuide la condición justa y libre de los hombres del proletariado, frente a los amos y señores de la economía y el capitalismo y se plasmó en la Ley Fundamental de 1917, una nueva forma de regular las relaciones de trabajo mediante la creación del artículo 123, el cual cimentó las bases de una

² Ibidem p. 377

³ Idem

innovadora legislación del trabajo, única en el mundo, inspirada en principios de elemental justicia y en razones de humanidad y dignidad de los operarios.

En el Artículo 123 Constitucional se establece que toda persona, dentro de la edad que establece la ley tiene derecho a trabajar y además, a que su labor sirva para dignificarla como ser humano y con ello contribuya al bienestar social, pues es cierto que sólo a través del trabajo de los hombres y mujeres pueden aspirar los pueblos a tener un mejor nivel de existencia, y una aceptable calidad de vida de sus habitantes. Al derecho de cada quien a gozar del trabajo y percibir sus beneficios corresponde un deber del Estado y de la sociedad: procurar que esas garantías se cumplan. Por eso el derecho al trabajo es un derecho social.

El Artículo 123 Constitucional vigente comprende dos partes: en el Apartado A se reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores y patrones.

El Apartado B se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen entre los Poderes de la Unión o el Gobierno del Distrito Federal y los servidores públicos. La Ley Reglamentaria del Apartado A es propiamente la Ley Federal del Trabajo; la del Apartado B es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En el Apartado A se hallan estatuidos fundamentalmente, los siguientes principios:

La fracción I fija la jornada máxima de trabajo en ocho horas diarias, con tal medida se trata de evitar una explotación inhumana, aún cuando para ese fin concurriera la voluntad del propio trabajador. Antes de que la ley reglamentara las relaciones obrero-patronales, regía la libre contratación y operaba la ley de la oferta y

la demanda, circunstancia que conducía a una serie de infamias y abusos en perjuicio de los trabajadores. Hoy los vinculados por una relación de trabajo no pueden convenir en que la jornada sea superior a ocho horas diarias.

En la fracción II se prevé el trabajo nocturno, y para él se establece la jornada máxima de siete horas, en razón de que resulta un trabajo más agotador que el diurno.

Las fracciones II, III y XI consagran principios protectores para los menores de dieciséis años. Los menores tienen prohibido dedicarse a determinadas labores peligrosas para la salud. La ley estima que el niño menor de 14 años no debe efectuar trabajos remunerados, ya que en esa etapa de desarrollo físico y mental, la sociedad está obligada a proteger su crecimiento y educación.

A fin de evitar contradicciones entre el nuevo Artículo 4º., y ciertas normas del Artículo 123 se reformaron las fracciones II, V, XI, XV, XXV y XXIX del Apartado A y VIII y Xi, inciso c del Apartado B.

Anteriormente el legislador había considerado a la mujer un ser débil, equiparable al menor, y por eso le prohibió cierto tipo de jornada y de trabajos especialmente peligrosos y extenuantes. En aquel entonces, el trabajo remunerado que se realizaba fuera de la casa, era conformado principalmente por los hombres. Eran ellos quienes desempeñaban el papel de proveedores económicos en el hogar. Al proclamar en la Constitución como garantía individual la igualdad entre los sexos, se modificaron esas normas proteccionistas, persistiendo sólo para los menores.

Teniendo también en cuenta el aumento de la población femenina trabajadora, el legislador enmendó las fracciones V y XV del Apartado A, XI inciso c, del Apartado B para otorgar mayor protección a la mujer durante el embarazo. Asimismo, extendió la seguridad social al servicio de guarderías y a otros encaminados a proteger o proporcionar bienestar a los trabajadores y a sus familias, y estableció el principio de que se preferirá para realizar determinado trabajo, en igualdad de circunstancias, a quien tenga a su cargo en forma exclusiva el sustento del hogar.

La fracción IV fija que por cada 6 días de labor, el obrero tiene derecho a disfrutar uno de descanso. No sólo la jornada debe comprender como máximo una tercera parte de las horas totales del día, sino después de un determinado período de trabajo, es preciso que el hombre abandone el quehacer cotidiano y pueda disponer de su tiempo libremente. Las razones de esta disposición se encuentran en la conveniencia de evitar la fatiga excesiva y permitir al trabajador dedicarse a otras actividades personales, educativas o recreativas.

Las fracciones VI, VII, VIII, X y XI se refieren a los principios que rigen el salario. La ley, además de proteger la integridad física y espiritual del trabajador, quiere asegurarle que su tarea recibirá un pago justo y equitativo, suficiente para que tenga una vida decorosa. De ahí que se fije un salario mínimo y se garantice su entrega. El salario mínimo se estima que es la menor cantidad de dinero que puede recibir una persona para satisfacer sus necesidades esenciales y las de su familia. El salario comprende, además del pago convenido, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato.

En la reforma del 23 de diciembre de 1986 se modificó la fracción VI fundamentalmente en dos aspectos: el primero para no diferenciar entre los trabajadores urbanos y los rurales, en cuanto al salario mínimo se refiere y el segundo para atribuir a una Comisión Nacional, integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la facultad de fijar los salarios mínimos, tanto el general como el profesional.

La fracción IX se refiere a la participación del trabajador en las utilidades de la empresa, ya que con su esfuerzo aumenta el capital, justo es que participe, en la proporción que la ley establece, de las ganancias que el patrón obtenga.

Las fracciones XII y XIII muestran el propósito del legislador de proteger a los trabajadores en diversos aspectos fundamentales de la vida, el hogar, la educación de sus hijos, la salud, entre otros.

Habitar una casa decorosa es indispensable para lograr un nivel aceptable de vida, fundar una familia y procurar que sus miembros puedan desarrollarse en un medio favorable. Para la clase trabajadora de las ciudades y del campo esa necesidad no ha sido aún atendida del todo.

Son muchos los mexicanos que viven en condiciones miserables. El Congreso Constituyente de 1917 consideró el problema y estableció obligaciones a cargo de los patrones para tratar de resolverlo.

El 1971 se reformó la fracción XII y se creó el Fondo Nacional de la Vivienda, - el INFONAVIT - organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los

trabajadores y de los patrones, su finalidad es proporcionar habitaciones a los trabajadores, que puedan adquirir en propiedad.

Con las reformas del 3 de enero de 1978 se estableció la obligación para los patrones de brindar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo, debido a la necesidad de lograr una mayor productividad, o sea, que el trabajo humano, creador de la riqueza, sea cada vez más calificado, más eficiente. Así se produce más y mejor. Pero si se desatiende esa norma, los resultados provocarán efectos nocivos en los resultados de la producción.

Hay que recordar que en nuestro mundo el uso de nuevas tecnologías es un imperativo. Pero para manejarlas adecuadamente y con provecho se requieren trabajadores adiestrados. De ahí la necesidad de que este mandato constitucional sea cumplido en sus términos, de lo contrario el proceso de modernización se verá frenado, los trabajadores, por su falta de preparación, se hallarán expuestos a mayores riesgos en el trabajo.

Cuando a consecuencia del trabajo surge un riesgo –enfermedad o accidente– la ley responsabiliza al patrón y le impone obligaciones respecto de quien ve disminuida o suprimida su posibilidad de trabajar. Además el patrón no sólo debe compensar el daño sufrido sino evitarlo con medidas preventivas (Fracciones XIV y XV).

La fracción XVI reconoce el derecho de trabajadores y patrones para asociarse en defensa de sus legítimos intereses. Desde mediados del pasado siglo los obreros lucharon en contra de quienes les negaban el derecho de sindicalizarse, ya que aisladamente nada podían hacer contra la enorme fuerza que representaba el

capital, cuyo poder sólo era posible contrarrestar si sumaban derechos individuales y hacían valer la importancia que su tarea común tiene en el proceso productivo.

A todo lo largo del siglo XIX y principios del XX, hasta la aparición del Derecho del Trabajo, la desigualdad fue cada día más notoria, ya que mientras el patrón imponía las condiciones del contrato, el obrero carecía de derechos, pero tenía la obligación de trabajar al máximo por un mínimo de salario.

La asociación profesional denominada sindicato es una de las principales garantías sociales de los trabajadores y se basa en el principio de que la unión hace la fuerza, con ello se quiere alcanzar un equilibrio entre los dos factores: el capital y el trabajo. A principios de del siglo XX aparecen las primeras organizaciones obreras como instrumentos de lucha.

Las fracciones XVII, XVIII y XIX reconocen a los trabajadores el derecho de huelga, y a los patronos el derecho al paro. Éstos, sin embargo, no pueden ser derechos absolutos, la ley los reglamenta y sólo los reconoce si se ejercitan conforme a lo que ella establece.

El derecho de huelga y el de asociación profesional son conquistas más recientes, dirigidas a obtener un trato más justo para la clase obrera. Con el derecho de huelga se ha logrado que el poder del patrón no sea arbitrario ni omnipotente.

Por otra parte, el paro es el derecho de los patronos a suspender las labores de sus empresas, previa aprobación otorgada por las autoridades del trabajo, siempre y cuando dicha suspensión sea justa y económicamente necesaria.

Las fracciones XX, XXI y XXXI del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se refieren a las autoridades establecidas para dirimir los conflictos que surjan entre capital y trabajo, obreros y patronos. Los Tribunales de Trabajo son distintos e independientes de los del orden común. Se clasifican en locales y federales y se denominan Juntas de Conciliación. Por mandato constitucional, determinadas materias, son conocidas y resueltas, cuando hubiera conflicto, por las autoridades federales.

El 1978, dada la importancia que tiene tanto la seguridad e higiene de los trabajadores en los centros de trabajo, como la eficiencia en las labores, las autoridades laborales deben ser competentes para conocer conflictos derivados de esas cuestiones.

El patrón que despida a un trabajador sin causa justificada, estará obligado, según lo prefiera éste a reinstalarlo o a indemnizarlo (Fracción XXII).

Los derechos que establece la Constitución y las leyes reglamentarias a favor de los trabajadores, son irrenunciables, es decir aún cuando el trabajador, por necesidad o por ignorancia, exprese su voluntad de rechazar lo que las leyes les conceden, no tendrá ninguna validez. Por eso se afirma que el Derecho del Trabajo es proteccionista, ya que en efecto cuida y vela por el trabajador, para que reciba un pago justo y un trato humano (Fracción XXVII, inciso h).

El 19 de enero de 1943, la fracción XXIX del Artículo 123, crea el Instituto Mexicano del Seguro Social, que tiene como finalidad proteger al hombre trabajador y a su familia contra la enfermedad, la muerte y la miseria, así como capacitarlo para su trabajo, convirtiéndose en uno de los esfuerzos más generosos a favor de los

trabajadores a quienes asegura contra estos perjuicios con atención médica, jubilaciones, pago de pensiones en caso de incapacidad o muerte; así como otorga otras prestaciones sociales.

El artículo 123 elaborado por el Congreso Constituyente de Querétaro regía sólo para los trabajadores contratados por particulares. Los empleados del Estado no quedaban protegidos por la Constitución. Para suplir tal deficiencia, el Congreso Federal aprobó, en 1930, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión; y el 21 de octubre de 1960 se adiciona el artículo 123 con el Apartado B, que contiene los principios rectores de la relación trabajo entre el Estado y los servidores públicos⁴.

El Apartado B contiene una reglamentación diversa, en algunos aspectos, a la establecida para el trabajador en general, y rige para el servidor público. En nuestro país la seguridad social de esos trabajadores está a cargo de un organismo específico, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, y normado por su propia ley. Y también para resolver conflictos entre el empleado público y el Estado existe un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, diferente a las Juntas establecidas para dirimir los conflictos entre los patronos y obreros.

Se creó un Fondo Nacional para la Vivienda, con el fin de proporcionar ésta a los empleados públicos. De modo similar se estableció para las Fuerzas Armadas. Tales disposiciones corren paralelas a la creada para el INFONAVIT. Se trata en todos los casos, de atender a una necesidad humana básica: vivir en una casa

⁴.Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada*, Universidad Nacional Autónoma de México, 1ª. Edición, México, 1985. pp. 305.

cómoda e higiénica, lo cual muchos mexicanos no han alcanzado todavía. Por lo tanto los esfuerzos que se realicen para satisfacer ese requerimiento de bienestar se inscriben dentro del programa de seguridad social dirigido a quienes tienen como único patrimonio su propio trabajo.

Con motivo de la derogación del párrafo quinto el Artículo 8º. Constitucional, en 1990, que permitió la reprivatización de la banca, se modificó la fracción XIII bis del Apartado B de este Artículo 123, a fin de que las relaciones laborales de los bancos particulares se rijan por lo dispuesto en el Apartado A de este mismo Artículo 123, donde quedaron incluidos los servicios de banca y crédito (Fracción XXXI, inciso 22). Por otro lado los trabajadores del sistema bancario público, estarán sujetos al Apartado B (fracción XIII bis)⁵.

2. 3 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

La promulgación de la Ley Federal del Trabajo del 28 de agosto de 1931, se da en medio de una serie de acontecimientos, en los cuales, Pascual Ortiz Rubio sometió al Congreso su iniciativa de ley que fue aprobada y, promulgada en la fecha mencionada. En ese entonces, México sufría los estragos de la crisis capitalista de 1929; el desempleo al que fueron lanzados miles de trabajadores, la miseria y las graves dificultades que enfrentaba la economía nacional, habían aumentado los conflictos entre obreros y patrones. La lucha de la clase obrera en algunos casos empezaba a tomar tintes radicales, el Estado posrevolucionario intentaba, con la fundación del Partido Nacional Revolucionario en 1929, marcar reglas en el juego

⁵ Cfr. Ibidem. pp.311-312

político para tratar de evitar los riesgos que tenía el caudillismo; las luchas constantes entre los grupos que ocupaban el poder ponían en peligro la estabilidad social y política.

En su intento de institucionalización, Plutarco Elías Calles, quien se ostentaba en ese momento como jefe máximo de la Revolución, había entendido perfectamente que si querían mantener el poder no sólo era necesario institucionalizar la lucha de los grupos revolucionarios, también lo era tener regulada la lucha de los trabajadores; esto lo había logrado parcialmente con manejo hábil y con la relación política que había establecido con la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM) durante su gobierno.

Así, la promulgación de la Ley Federal del Trabajo provocó la oposición de las diversas organizaciones sindicales que existían en México, una de ellas era la citada CROM, presidida por Luis N. Morones. Otra organización que se opuso fue la Confederación General de Trabajadores (CGT), surgida en 1921 de una alianza entre los autodenominados comunistas y los anarquistas, que pronto se disolvió y quedó bajo el mando de estos últimos.

La oposición de la CROM a la promulgación de la nueva ley fue tajante argumentando que la legislación reglamentaria del Artículo 123 Constitucional va directamente en contra de los intereses de la clase obrera de México, lesiona su idealidad, porque da al gobierno una intromisión directa en sus asuntos internos como agrupación de resistencia, lesiona sus intereses materiales porque reduce en gran parte todo aquello que significa mejora conquistada a base de luchas y de sangre y crea una situación difícil para los organismos obreros en general en lo que

se refiere a su régimen privado y protege de una manera franca y decidida la contratación individual.

La Central Unitaria de México (CSUM) por su parte, establecía también su postura en contra de la nueva Ley Federal del Trabajo porque se fundaba en el arbitraje del Estado y en la colaboración obligatoria de las clases sociales, se anula el derecho de huelga, se establece la intervención del Gobierno en los sindicatos y el derecho de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para borrar el registro y declarar ilegales a los sindicatos que defiendan de verdad los intereses de nuestra clase. Se prohíben las huelgas por gremios y se declara que los empleados no tienen derecho a organizarse ni a defenderse. No obstante lo anterior, la ley se dictó y a partir de 1931 la regulación del conflicto proletario con los patrones en cada empresa y rama industrial, quedó sometida al arbitrio de las autoridades laborales.

En aquella época el proyecto de industrialización del país respondía no sólo a las necesidades mismas de la economía nacional, sino que también estaba sometido a las presiones internacionales, se obedecía a patrones de desarrollo capitalista internacional y ese proceso de industrialización también formaba parte de toda una evolución del sistema capitalista mundial.

Ahora, bajo el influjo de la globalización neoliberal que ha invadido el mundo, con la caída de los regímenes socialistas de Europa del Este, con la gran crisis de los partidos políticos de izquierda y del propio sindicalismo, y con las nuevas formas de producir, el gobierno mexicano queriendo adaptarse e insertarse en esta globalización neoliberal requiere de reformas a dicha ley y como en épocas pasadas, los trabajadores y el sindicalismo independiente también se oponen porque aseguran

están en riesgo los derechos básicos y fundamentales que están consagrados en el Artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo y que es el producto de las luchas revolucionarias y sociales de los trabajadores. No hay que olvidar que nuestro derecho del trabajo no fue gestado en el derecho civil como sucedió en otros países, fue producto de una revolución armada y muy cruenta, que cristalizó los derechos de la clase trabajadora mexicana.

Casi cuarenta años después, el 1º. de abril en 1970 y vigente a partir del 1º de mayo, surgió una nueva Iniciativa de Ley Federal del Trabajo cuya Comisión redactora estuvo integrada por prestigiados profesores de Derecho del Trabajo, encabezados por Salomón González Blanco, Mario de la Cueva, Alfonso López Aparicio, María Cristina Salmorán de Tamayo y Enrique Álvarez del Castillo, entre otros. Fue en el seno de esta comisión en donde surgió la Ley Federal del Trabajo de 1970, que actualmente nos rige, con principios verdaderamente revolucionarios y siguiendo la escuela del derecho social mexicano, que será objeto de análisis en el Capítulo 3.

CAPÍTULO 3. MARCO JURÍDICO VIGENTE

Los artículos 1º. y 4º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como Garantías de Igualdad.

Estos preceptos jurídicos entrañan de manera absoluta e innegable la garantía individual o derecho absoluto de igualdad que se ha considerado existente entre todos los seres humanos.

La idea de igualdad ha sido una exigencia fundamental que ha preocupado profundamente a diversas disciplinas de las ciencias humanísticas, pero sobre todo a la dogmática constitucional. La idea de igualdad dentro del derecho puede ser considerada en dos aspectos fundamentales: 1) como un ideal igualitario, y 2) como un principio de justicia.

El ideal igualitario se mantiene prácticamente inalterable desde la formulación de los estoicos conforme su postura básica de vivir con arreglo a la naturaleza. En la filosofía estoica se forjó el ideal ético de la humanidad: la igualdad de todos los hombres. Sobre la base de la naturaleza racional del ser humano se proclama la igualdad de griegos, bárbaros, aristócratas, plebeyos, libres y esclavos. Entre la naturaleza y la naturaleza humana hay una adecuación moral fundamental. La naturaleza racional del hombre le impone a éste actuar de conformidad con la razón; común a todos los hombres; esta *recta ratio* emite mandatos que deben ser respetados por todos los hombres, puesto que son conformes a la naturaleza racional de todos ellos.

Esta concepción trae como resultado el ideal de un derecho común a todos; un derecho para el género humano cuya característica cosmopolita y universal se deja fácilmente sentir en la expresión “*ius gentium*” o Derecho de Gentes, que los romanos harían célebre.

Así surge la idea de un derecho universal; un *ius natura humani generis*. El mérito del derecho positivo depende de su correspondencia con el *ius comunis generi humano*, propio de la naturaleza racional del hombre y cuyos principios constituyen el modelo de derecho positivo y de la justicia humana. La justicia se identifica con el derecho superior de la razón. Este derecho único, de carácter racional es el antecedente de la teoría del derecho natural moderno.

Con el ideal igualitario estoico se concibe la existencia de ciertos principios éticos referidos al derecho, lo cuales constituían un patrón universal racional. Estos principios debían regir de la misma forma al género humano en todo tiempo y lugar, por ende, la exigencia racional es que debe haber un mismo derecho para todos los hombres y para todas las naciones o por lo menos un conjunto de principios jurídicos racionales en que se basen todos los derechos, los cuales se identifican con la justicia y pertenecen a todos los individuos.

El Estado constituía el objetivo de esos principios universales que, en virtud de su racionalidad, eran compartidos por todos los hombres, lo que conduce a buscar un Estado donde se asegure lo mejor posible la igualdad del género humano.

La igualdad al ser una exigencia moral fundamental que derivaba de la razón: “Nadie sería tan semejante a sí mismo como cada uno de los hombres a todos los demás” (Cicerón)¹.

Esta doctrina coincidía en gran medida con la ideología jurídica de los jurisconsultos romanos, denominado “*ius gentium*”, principios que gozaban del reconocimiento general, y en consecuencia, comunes a los derechos de todos los pueblos.

El reclamo de igualdad jurídica fue una tesis considerada moralmente incontrovertible durante la Edad Media, apoyada por el cristianismo de que todos los hombres son iguales ante Dios; sin embargo, la principal debilidad de dicha exigencia estaba en la inexistencia de instituciones que garantizaran esa igualdad, sobre todo jurídica.

Bajo la influencia decisiva del *iusnaturalismo* racionalista, la Revolución Francesa buscó la consagración definitiva en la Declaración de los Derechos del Ciudadano, de 1789, cuyo artículo 1º. indicaba: “Los hombres nacen libres y permanecen libres e iguales en derechos”².

El nuevo dogma del constitucionalismo consigna el ideal igualitario en un documento, el cual será considerado la *garantía de igualdad* de todos los hombres. El ideal igualitario se traduce así en un dogma del constitucionalismo moderno

¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Igualdad Jurídica, t, 3, 12ª. Edición, Porrúa, México, 1998. p. 1610.

² PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Las Garantías Individuales, Parte General, Colección Garantías Individuales, Vol. 1, 2ª. Edición, México, 2005, p. 19.

asociado con las instituciones republicanas y democráticas, en las cuales la participación igualitaria es condición indispensable.

La idea de igualdad ha sido considerada desde la antigüedad clásica, condición de la democracia: ideal político del mundo moderno; sin embargo, no es la única exigencia que reclama el ideal democrático. Los problemas particularmente afectan la organización del Estado: garantizar esa participación igualitaria de los ciudadanos, el acceso igualitario a la administración de justicia.

La igualdad, por otra parte, es considerada elemento fundamental de la justicia, ya que ésta sólo puede existir entre personas que son tratadas de la misma manera en las mismas circunstancias, y cuyas relaciones en tales circunstancias son gobernadas por reglas fijas.

La igualdad no significa “lo mismo para todos”. El requerimiento igualitario de la justicia significa que, por un lado, los iguales deben ser tratados igual, y por otro, los desiguales deben ser tratados teniendo en cuenta sus diferencias relevantes. La igualdad requiere de reglas fijas, porque su modificación durante el proceso de valoración de las circunstancias, altera el resultado en perjuicio o beneficio de alguien.

Un problema fundamental para entender la igualdad consiste en saber ¿qué es trato igual?, una respuesta a este problema es la aplicación de la misma regla a situaciones esencialmente similares y saber cuando esto ocurre es difícil. La igualdad que garantiza el orden jurídico a los hombres no significa que éstos tengan siempre los mismos derechos y obligaciones. La igualdad así considerada es jurídicamente inconcebible; es prácticamente impensable que a los hombres se les impusieran las

mismas obligaciones y tuvieran los mismos derechos sin hacer ninguna distinción entre hombres y mujeres.

La igualdad jurídica no es esencialmente diferente de la idea de igualdad como condición de justicia. El principio de la igualdad jurídica significa que en las relaciones jurídicas no debe hacerse diferencias de trato sobre la base de ciertas consideraciones bien determinadas, por ejemplo, la raza, el credo religioso, la clase social. (Kelsen)³.

3. 1 Artículo 1º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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

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

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

³ Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, op. cit, p. 1611

El 14 de agosto de 2001, al Artículo 1º. se le añadió un tercer párrafo referido a la prohibición de la discriminación fundada en motivos de género, entre otros, en una reafirmación del principio de igualdad contenido en el primer párrafo del precepto constitucional en estudio. La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación explicó así la no discriminación:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todos los hombres son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de manera que los poderes públicos han de tener en cuenta que los particulares en la misma situación deben ser tratados igualmente sin privilegio ni favor.

3. 2 Artículo 4º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

“El varón y la mujer son iguales ante la ley.

....”

Adoptando el pensamiento de su homólogo en 1857, el Constituyente de 1917, dejó casi en sus términos, después de amplia discusión, los principios básicos sustentados en el precepto constitucional que nos ocupa.

Sin embargo, en iniciativa presentada al Congreso de la Unión por el Presidente de la República, el 18 de septiembre de 1974, aprobada el 27 de diciembre y publicada el 31 de diciembre del mismo año, se expresó que una

decisión fundamental del pueblo mexicano ha sido preservar la independencia nacional, con base en la vida solidaria y la libertad de quienes integran el país. Que dentro de este marco de intereses y tareas, ha debido en nuestros días integrarse a la mujer, tanto al proceso político de manera que participe con libertad y responsabilidad al lado del varón en la toma de decisiones nacionales, como en el disfrute, al mismo tiempo, de una absoluta igualdad con éste, en el ejercicio de los derechos ya reconocidos y en el cumplimiento solidario de las responsabilidades particulares que les competen.

El análisis cualitativo y cuantitativo de varias actividades, como pueden serlo la educación, la política, la productiva o el trabajo, llevó al Congreso de la Unión a elevar al plano constitucional la igualdad plena entre hombres y mujeres, con la finalidad de que la adición y la reforma propuestas, se sumasen al equilibrio que nuestro sistema constitucional encontró, al asegurar y hacer convivir garantías individuales con garantías sociales, pues así como en el terreno educativo la instrucción fundamental del pueblo mexicano, orientada a través de criterios de libertad democrática, solidaridad nacional e internacional, o en el de convivencia humana, ha rechazado cualquier privilegio derivado de supuestas superioridades o jerarquías y ha aceptado por exigencia social la igualdad jurídica entre los sexos; y en el terreno del empleo la contribución de la mujer a la creación de riqueza, constituye un beneficio para el progreso de la familia mexicana; justo era consagrar la igualdad del hombre y la mujer ante la ley, por ser consecuencia explícita de una decisión humanística y social de impostergable reconocimiento.

El Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, ha señalado que la igualdad de los sexos ante la ley significa que este debe aplicarse por igual a todos los gobernados sin consideración de sexo⁴.

Esta distinción se desprendía ya del contenido del Artículo 1º. Constitucional, no obstante esta especificación responde a la necesidad de que el legislador secundario y otras autoridades no olvidaran que deben abstenerse de tratar desigualmente a las personas en función de su sexo.

Por ejemplo, la legislación laboral y penal, protectora de los derechos de las mujeres en razón de características femeninas no son arbitrarias; dichas legislaciones fueron elaboradas con base en argumentos jurídicos que justifican la existencia de un trato desigual. Se violaría la Ley Fundamental si el legislador estableciera discriminaciones directas, basadas en la pertenencia a un sexo o al otro, o indirectas, que responden a desigualdades fácticas.

3. 3 El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Apartado A, Fracciones V y VII, como Garantía Social.

Este precepto que rompía con los moldes de un constitucionalismo abierto únicamente a los derechos tradicionales del individuo y a la composición de la estructura política, es quizá la parte más dinámica y profundamente humana del capítulo social de nuestra Constitución.

⁴ Tesis IV. 3º. T. 119, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XVII, marzo de 2003, p. 1736.

La clase tutelada, la obrera, producto y víctima de la explotación, encuentra en este artículo los mínimos económicos y de seguridad social que deben observarse y ser protegidos cuando una persona presta un servicio personal técnicamente subordinado, puesto que quien lo recibe es, en general, dueño del capital.

Las instituciones fundamentales del derecho mexicano del trabajo fueron perfiladas, en tanto que precedentes del artículo 123, en el programa del Partido Liberal Mexicano del 01 de julio de 1906. Ningún documento recogió antes, ni con tanto vigor reivindicatorio, conceptos y conquistas que por siempre serán bandera internacional proletaria.

Después dos hechos, entre 1906 y 1907, siembran la semilla dolorosa y fecunda que germinaría en el movimiento social armado y fructificaría en la Declaración de Derechos Sociales de 1917, en la ciudad de Querétaro: las huelgas de Río Blanco y Cananea.

Diversas entidades federativas legislaron antes de 1917, y después también, puesto que hasta 1929 lo pudo hacer la Federación de manera exclusiva, en materia de trabajo.

Destacan los Códigos laborales de Yucatán de 1915 y Veracruz, de 1914. No en vano los diputados constituyentes provenientes de tales Estados fueron los legisladores más activos y de óptica social más avanzada.

El precepto que comentamos ha sido modificado en múltiples ocasiones, esgrimiéndose siempre el cruce dialéctico entre norma y realidad.

A continuación se transcribe dicho artículo:

“Toda persona tiene derecho al trabajo y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán.

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

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

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

3. 4 Ley Federal del Trabajo

Con la Ley Federal del Trabajo de 1970, las mujeres alcanzaron derechos no contemplados en la Ley de 1931, siendo modificada en el Capítulo relativo a las mujeres, con motivo de la declaración universal de la igualdad de derechos del hombre y la mujer, una de cuyas consecuencias fue, que se derogase la obligación

de pagar a las mujeres, un 200% sobre el salario normal, las horas extras que laborasen.

Nuestra legislación laboral actual conserva disposiciones que señalan trato especial hacia las mujeres, las que tienden a proteger la posibilidad de la maternidad, como lo señala el Artículo 165 y se desprende del Capítulo relativo al trabajo de las mujeres, el cual indiscutiblemente mejoró en mucho, los derechos de las madres trabajadoras.

Atendiendo a su condición, la mujer se encuentra regulada por un régimen especial de trabajo que, en principio protege la gestación (Artículo 165 de la Ley Federal de Trabajo). En efecto, no significa que las limitaciones al trabajo en cuestión se refieran a la mujer en cuanto ser humano, sino en tanto realiza la función de la maternidad⁵.

En tal virtud, “se prohíbe la utilización de las mujeres en labores insalubres o peligrosas, en trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales después de las diez de la noche o en trabajo extraordinario, cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o del producto, bien sea durante la gestación o la lactancia”; (Artículos 123, Apartado A, Fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), y 166 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Cabe advertir que en los supuestos mencionados, la madre trabajadora no podrá sufrir perjuicio alguno en su salario, prestaciones y derechos.

⁵ Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, op. cit., p. 2161.

Con el propósito de preservar el desarrollo normal de la maternidad, se reconocen a la mujer los siguientes derechos: “No realizar durante el embarazo esfuerzos que reporten un peligro para la gestación, como pudiera ser el levantar, empujar o tirar grandes pesos que pudieran producir trepidación” (Artículos 123, Apartado A, Fracción V de la CPEUM y 170 Fracción I de la LFT).. Y “Disfrutar de un período especial de descanso durante seis semanas anteriores y seis posteriores al parto”; (Artículos 123, Apartado A, Fracción V de la CPEUM y 170 Fracción II de la LFT).

“Estos períodos podrán prorrogarse por todo el tiempo necesario, cuando por causa del parto o del embarazo, pudieran trabajar”; (Artículos 123, Apartado A, Fracción V, Constitucional y 170 Fracción III, de la LFT).

“Durante los períodos de descanso percibirán íntegramente su salario durante un período no mayor de sesenta días”; (Artículos 123, Fracción V, Constitucional y 170 Fracción V, LFT).

“En el período de lactancia tendrán dos períodos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que la empresa designe”; (Artículos 123, Apartado A, Fracción V de la CPEUM y 170 de la LFT).

“Tendrán en su caso, derecho de retornar al puesto que desempeñaban, siempre que no hubiere transcurrido más de un año posterior a la fecha del parto”; (Artículos 123, Apartado A, Fracción V de la CPEUM y 170 Fracción VI de la LFT).

“Gozarán también el derecho a que se les computen dentro de su antigüedad los períodos pre y posnatales”; (Artículo 123, Apartado A, Fracción V de la CPEUM y 170 Fracción VII, de la LFT).

“A efecto de hacer posible el ejercicio de la libertad de trabajo para las madres trabajadoras, se les garantizan servicios de guarderías infantiles que habrán de ser prestados por el Instituto Mexicano del Seguro Social de acuerdo con su ordenamiento respectivo”; (Artículo 171 LFT).

“Es obligación de los patrones que utilicen el trabajo de mujeres, habilitar en las empresas o establecimientos, un número suficiente de sillas o asientos a disposición de las madres que trabajan”; (Artículo 172 de la LFT).

Por otra parte, se abrogaron los Artículos 168 y 169 que prohibía el trabajo extraordinario para las mujeres, confiriéndoles el derecho a reclamar un doscientos por ciento más, sobre el monto de su salario ordinario. Para ello, se adujeron como razones la discriminación del trabajo femenino sujeto a un paternalismo exacerbado y su desplazamiento irremediable del mercado de trabajo. Realizada la reforma se reduce el derecho de las mujeres que trabajen jornada extraordinaria al pago del cien por ciento más sobre el salario ordinario.

Por otra parte, las demandas feministas de ese momento se ven colmadas, al menos formalmente, en el Artículo 164 de la LFT: “Las mujeres disfrutan de los mismos derechos que los hombres”.

3. 4. 1. Artículo 133 Fracción I

Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:

I Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;

3. 4. 2 Título Quinto. Trabajo de la Mujeres

3. 4. 3 Artículos 164 a 172

A continuación se transcriben los artículos que conforman el Título Quinto:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y posnatales”.

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

Estas reformas de diciembre de 1974, estipulan ciertas prohibiciones al trabajo de la mujer. También se establece la protección a la mujer en función de la maternidad:

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

3. 5. Contrato Colectivo de Trabajo

El Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo lo define como el Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.

Se ha convertido en un avance del derecho laboral que en los Contratos Colectivos de Trabajo celebrados entre los sindicatos y las empresas o instituciones, se regule de manera específica determinadas condiciones de trabajo para las mujeres. A continuación se señala una cláusula de un Contrato Colectivo de Trabajo, con derechos laborales específicos de las mujeres.

En el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre TELÉFONOS DE MÉXICO S.A. DE C.V. y el SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA 2004-2006, prevé en su Cláusula 96:

La Empresa concederá a las Operadoras, 30 minutos de descanso en el curso de cada división de su jornada, cuando ésta sea discontinua; cuando se trate de Operadoras de turnos continuos, se les concederán 30 minutos que se tomarán a continuación de los 30 minutos que se les conceden para tomar sus alimentos, considerándose como parte de su jornada y se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Asimismo, la Cláusula 134 estipula: La Empresa proporcionará a las mujeres trabajadoras, durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las siguientes prestaciones:

- a) Asistencia obstétrica necesaria.
- b) Descanso con goce de salario íntegro durante 42 días antes y 42 días después del parto.
- c) Ayuda para lactancia, proporcionada en especie o dinero, hasta por 6 meses posteriores al parto y que se entregará a la madre, o a falta de ésta, a la persona en-cargada de cuidar al niño. Si la ayuda se da en dinero, su monto será de \$0.01 (cero pesos 01/100 M. N.) diarios.
- d) En el período de lactancia disfrutarán de dos descansos de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos, computándoseles dichos descansos dentro

de su jornada e independientemente de los descansos a que tienen derecho según la Cláusula 96 de este Contrato.

NOTA: Convenio de 12 de junio de 1951. "Cuando el parto se efectúe antes del límite del primer permiso de cuarenta y dos días, la Empresa pagará salario íntegro a las trabajadoras desde la iniciación del permiso hasta la fecha del parto. Asimismo, les entregará los subsidios que de acuerdo con el Artículo 56, Fracción II de la Ley del Seguro Social corresponden a los días faltantes para completar el permiso de cuarenta y dos días".

"En caso de que las trabajadoras agoten el primer permiso de cuarenta y dos días y el parto no se realice, disfrutarán de una prórroga del permiso con goce de salario íntegro hasta por diez días más; si agotados los períodos citados, el parto no se efectúa, la Empresa sólo pagará a las trabajadoras medio salario hasta la fecha del parto".

"En cualquier caso, las trabajadoras disfrutarán de cuarenta y dos días de permiso con salario íntegro después de la fecha del parto"⁶

3. 6. Contrato Ley

Conforme el Artículo 404 y hasta el 421 de la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las

⁶ Contrato Colectivo de Trabajo entre Teléfonos de México S.A. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de La República Mexicana, Cláusula 134, México, 2004-2006, pp. 26- 27.

condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional celebrado con la concurrencia de cuando menos las dos terceras partes de los trabajadores pertenecientes a dicha industria y de los empleadores que tienen a su servicio a tales trabajadores.

Los contratos ley de la industria textil, que fueron los primeros que surgieron en nuestro país, se formaron para diversas industrias que eran fundamentalmente iguales con el objeto de evitar la competencia desleal abaratando costos de mano de obra pagando menos salarios y prestaciones. Actualmente, existen ocho ramas de actividad que cuentan con contrato ley, cinco de los cuales se han celebrado en la industria textil y tres en las industrias de la radio y televisión, azucarera y alcoholera, y de la transformación del hule.

En la industria textil existen Contratos Ley en la subramas del algodón, seda, géneros de punto, lana, cintas, listones y encajes y etiquetas.

El Contrato Ley de la Industria Textil de Géneros de Punto celebrado por más de dos terceras partes de empresas y trabajadores de esta industria que habrá de regir del 11 de octubre de 2005 al 10 de octubre de 2007, en su Artículo 44 señala que por lo que se refiere a la protección de las mujeres trabajadoras que laboren en la industria textil de géneros de punto, se estará a lo que previene la Ley

del Seguro Social, así como el artículo 170 y demás aplicables, de la Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta los reglamentos que sobre la materia estén en vigor⁷.

3.7 Ley del Instituto Nacional de las Mujeres

Mención aparte merece la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, ya que sin ser una legislación que regule propiamente el tema de los derechos laborales de las mujeres, si prevé “garantizar a todas las mujeres mexicanas y extranjeras que se encuentren en el territorio nacional, y las mexicanas en el extranjero, sin importar origen étnico, edad, estado civil, idioma, cultura, condición social, discapacidad, religión o dogma; quienes podrán participar en los programas, servicios y acciones que se deriven de esa ley” y cuyo Instituto tiene por objeto “promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país, cuya conformación forma parte de las políticas públicas de este gobierno, así como conceptos relativos al tema que nos ocupa, lo cual constituye un avance para introducir el tema de la equidad de género en la mesa de discusión de la sociedad mexicana”.

⁷ Cfr. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de octubre del 2005

CAPÍTULO 4. LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DERECHO DEL TRABAJO COMPARADO.

En la actualidad los cambios se suceden de manera vertiginosa y significativa, logrando mas notoriedad aquellos acontecidos en el campo de lo económico; la concentración de la riqueza y el control monopolizado de los medios de producción, refleja en la sociedad, la constante disminución del poder adquisitivo de los ingresos familiares y la marcada importancia e influencia en la generación de una creciente demanda y oferta de la fuerza laboral de las mujeres.

Las condiciones socioeconómicas empujan cada vez mas a la búsqueda de actividades remuneradas fuera del hogar, provocando que en los últimos veinte años la participación de la mujer en el trabajo extradoméstico se haya triplicado, mientras que la participación de los hombres se ha duplicado.

Los motivos del auge en la oferta del trabajo por parte de las mujeres, se debe a que, hoy por hoy las mujeres necesitan y quieren trabajar. No es novedad que en el mundo laboral las desventajas para las mujeres son inminentes, así como tampoco lo es, el hecho de que las oportunidades que se les brindan y su situación dentro de las fuentes de trabajo se ve agravada por la discrepancia entre el crecimiento demográfico y la creación de espacios en el actual mercado laboral, a la vez que sistemáticamente se devalúa económica y culturalmente su trabajo.

Se ha dejado de lado el substancial alcance de la productividad y desarrollo de la fuerza laboral femenina, así la forma como se inserta esta fuerza en el mercado laboral, obliga al cuestionamiento sobre la cantidad y calidad de empleos generados; la débil protección de las mujeres en este campo y la discriminación que desdeña la

capacidad y la calidad de su trabajo, al tiempo que niega la posibilidad de demostrar esas capacidades y cualidades.

Dentro de la justicia social debe contemplarse con mayor firmeza el trato desigual a las mujeres en distintas condiciones; esto, para lograr garantizar la igualdad de oportunidades y, dado que el trabajo es el instrumento que permite acceder a los servicios de salud, a una vivienda adecuada, a la recreación, la seguridad, la calidad alimenticia, y la satisfacción de necesidades, es decir, a condiciones de bienestar y crecimiento personal, familiar y social, el ámbito laboral se muestra como estratégico para el desarrollo y crecimiento de las mujeres y su entorno, identificándolo mundialmente al trabajo como uno de los ejes sobre los que se cimienta y desarrolla la estructura socioeconómica, siendo así que la exclusión de la mujer del plano del desarrollo laboral significa segregarla de la estructura, organización y repartición social y económica.

La creciente inserción de las mujeres en el ámbito laboral no ha significado de ninguna manera el respeto de sus derechos en la práctica y normatividad del trabajo, por ello, la equidad resulta la herramienta de reversión y equilibrio de los escenarios laborales desfavorables, que si bien requiere de acciones legislativas, también exige la modificación de las posturas culturales, de los sistemas estructurales de seguridad social, la reestructuración de los modelos de capacitación y la creación de verdaderos y funcionales vínculos con las organizaciones e instituciones involucradas.

La protección de las mujeres y de su trabajo no es una pretensión grupal, es un principio impulsor reconocido y amparado internacionalmente mediante un

numeroso cuerpo de normas de trabajo que ha signado México y que a la fecha suman 78 los instrumentos vigentes en nuestro país de los que se derivan disposiciones destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre la mujer y el hombre entre las que se encuentran:

El antecedente constitucional en México fue el haber otorgado la ciudadanía a la mujer, hecho que aconteció en 1953 al reformarse el Artículo 34 constitucional; a partir de ese momento la mujer en México ha adquirido legalmente mayores derechos y obligaciones frente al varón, y así la posibilidad de contribuir al progreso económico, social y cultural de México.

4. 1 La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Adoptada en 1998, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales, valores de vital importancia para la vida de todos los seres humanos en el plano económico y social.

La Declaración abarca 4 temas:

La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva;

La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;

La abolición del trabajo infantil

La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

La Organización Internacional del Trabajo ha adoptado medidas para llevar a la práctica lo anterior, y para tal efecto se han iniciado ya diversas actividades como son promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decoroso, realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos y fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Específicamente el Proyecto de cooperación técnica GENPROM: "Más y mejores empleos para las mujeres", con duración de 18 meses, dirigido al mejoramiento de las condiciones laborales y de la productividad de las mujeres en la industria maquiladora de Ciudad Juárez, Chihuahua y del Estado de Yucatán, son ejemplo de lo anterior y contribuirán además a crear un modelo de formación integral para la creación de fuentes de autoempleo y microempresas de mujeres en los Estados de Chiapas, Veracruz y Yucatán. El proyecto se lleva a cabo en estrecha coordinación con la Dirección de Equidad y Género de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo en 1919 en su artículo 41 consigna el principio "Salario igual a trabajo igual".

El Convenio C100 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, de fecha 29 de julio de 1951 y ratificado por México el 23 de agosto de 1952, establece en su Artículo 1º.:

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. Asimismo, el convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, de fecha 25 de julio de 1958, estipula en su artículo 1º.:

1. a los efectos de este convenio, el término *discriminación* comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

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

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

Artículo 2

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

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;

b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;

c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;

d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;

e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;

f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Artículo 4

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de

hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Artículo 5

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

4. 2 La Organización de las Naciones Unidas (ONU)

Existen acuerdos internacionales que afirman que las mujeres y los hombres tienen iguales derechos y obligan a los Estados a adoptar medidas para eliminar la discriminación por motivos de género. Entre los principales los acuerdos adoptados por México, se encuentran:

4. 2. 1 Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.

El 10 de diciembre de 2006 se cumplen 58 años de la Declaración Universal de Derechos Humanos conforme a la Resolución 217 (III) de la Asamblea General de la ONU y también se conmemora el aniversario de la II Conferencia Mundial de Derechos Humanos, realizada por las Naciones Unidas en Viena, en 1993, donde se produjo un hecho histórico: el reconocimiento de los derechos de las mujeres como derechos humanos¹.

La evolución del concepto de derechos humanos ha ido acorde con las épocas y los acontecimientos. En 1776 fue recogido por primera vez en la Declaración de los Derechos de Virginia, EE.UU., y en 1789 en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, fruto de la revolución francesa. En ninguno de estos documentos se consideró a las mujeres. En los primeros años del siglo XX, al calor de la presencia de los movimientos sufragistas y mucho antes de la existencia de las Naciones Unidas, se harán esfuerzos desde el derecho internacional para legislar sobre aspectos importantes de la vida de las mujeres.

En efecto, desde que la francesa Olympe de Gouges fuera guillotizada en 1793 por rebelarse contra el poder y sostener que las mujeres tenían derechos de ciudadanía, han pasado más de trescientos años. Pero sus ideas, que quedaron plasmadas en la célebre Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana de 1791, siguen vigentes, como también de alguna manera, el libro Defensa de los Derechos de la Mujer de la escritora inglesa Mary Wollstonecraft, publicado en 1792 y junto con Olympe de Gouges quienes reivindicaron en sus escritos los derechos de la otra mitad del género humano.

¹ Cfr. SZÉKELY, Alberto. Instrumentos fundamentales de derecho internacional público, Resolución 217 (III) de la Asamblea General de la ONU, Vol. 1, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1989, p. 215.

Posteriormente, en 1902, en La Haya, se adoptaron convenciones internacionales referidas al matrimonio, divorcio y tutela de menores. Otros acuerdos producidos en 1904, 1910, 1921 y 1933, contenían disposiciones para luchar contra la trata de blancas. En ese momento, el Pacto de la Sociedad de Naciones pedía que los gobiernos aseguraran mejores condiciones de vida para todos y todas. Este organismo también acordó que la contratación de sus funcionarios estaría abierta por igual a hombres y mujeres.

En 1928 se crea la Comisión Interamericana de Mujeres dentro de la Organización de Estados Americanos (OEA). Este organismo dispone medidas para hacer frente a la discriminación por sexo. En 1938 se adopta la Convención sobre la nacionalidad de la mujer casada, y en 1948 las Convenciones sobre derechos políticos y civiles de las mujeres. Había transcurrido un siglo desde que en 1848, en el poblado estadounidense de Seneca Falls, las primeras feministas sentaran las bases para el reconocimiento de sus derechos como mujeres y ciudadanas.

A partir de la obtención de los derechos civiles y políticos, los movimientos de mujeres en América Latina y el Caribe pondrán en debate las debilidades y limitaciones de estos derechos que la realidad cotidiana niega.

Algunas estadísticas así, lo corroboran:

- Uno de cada cuatro hogares en áreas urbanas tiene a una mujer como jefa de hogar. El Caribe es la región en el mundo con más alta proporción de mujeres jefas de hogar (35%).

- La mayoría de las mujeres que trabaja fuera de la casa está ubicada en el sector servicios y sus condiciones laborales son precarias (60% a 68%).

- El fenómeno migratorio en la región ha hecho posible, por ejemplo, la presencia de cerca de 50 mil dominicanas en Europa, la mayoría reclutadas por redes de traficantes para ejercer la prostitución.

- En 1993, un estudio de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), estableció que del 45% al 60% de los homicidios contra mujeres se realizan dentro de la casa y que la mayoría de estos homicidios son cometidos por el marido o pareja.

- Los intentos de suicidio son 12 veces más frecuentes entre mujeres que han sufrido violencia que las que no la han tenido.

- El Centro de Mujeres Violadas de Ciudad de México, constató que en 1990 alrededor del 15% de las mujeres que solicitaron ayuda quedaron embarazadas como consecuencia de violación.

- Según un informe realizado en 1997 por el Centro Legal para Derechos Reproductivos y Políticas Públicas con sede en Nueva York, el promedio de muertes maternas en la región es de 194 mujeres por cada cien mil nacimientos. La cuarta tasa más alta del mundo. La causa principal es el aborto clandestino realizado en pésimas condiciones sanitarias.

- La práctica del aborto clandestino llega a los 4 millones al año, de los cuales 800 mil requieren hospitalización por complicaciones. En el Caribe, el aborto representa el 30% de las muertes maternas.

- Se estima que hay entre 250,000 a 500,000 niñas y adolescentes ejerciendo la prostitución en Brasil.

- En Centroamérica más de dos millones de niñas y niños entre 5 y 15 años trabajan en graves condiciones de explotación².

Esta dramática realidad traducida en numerosos diagnósticos, investigaciones, reportajes y propuestas legislativas, está contribuyendo a modificar las tradicionales percepciones acerca de la doctrina de los derechos humanos, en el sentido de que éstos han ido evolucionando de acuerdo a los tiempos y a los cambios experimentados por nuestras sociedades.

Esto significó reconocer que *"las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones" y que estas discriminaciones "violan los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana (...), dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica, social y cultural"*.

Aunque esta Convención y otros instrumentos internacionales posteriores han servido de apoyo para lograr que se reconozca que los derechos humanos de las mujeres tienen la misma validez, que los derechos humanos en general.

4. 2.2 La Plataforma de Acción de Beijing, China, 1995.

² Cfr. FONDO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA, UNICEF, Estadísticas para América Latina y el Caribe, "La mujer como un porcentaje de la fuerza de trabajo", 2000, pp. 75-77

Especialmente se pueden mencionar tres Conferencias mundiales que lograron crear valiosos reconocimientos entre los movimientos nacionales y la comunidad internacional, además de aumentar la conciencia internacional sobre las preocupaciones de las mujeres. Estas Conferencias tuvieron lugar en México (1976), Copenhague (1980) y Nairobi (1985).

Posteriormente, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, en 1995, en la cual representantes de 189 gobiernos adoptaron la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, que está encaminada a eliminar los obstáculos a la participación de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada, define un conjunto de objetivos estratégicos y explica las medidas que deben adoptar a más tardar para el año 2000 los gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado para eliminar los obstáculos que entorpecen el adelanto de la mujer, enfocándose a doce áreas de especial preocupación:

La pobreza

El acceso desigual a la educación y la insuficiencia de las oportunidades educativas

La salud

La violencia contra la mujer

Los efectos de los conflictos armados

La desigualdad en la participación de la mujer en la definición en las estructuras y políticas económicas y en el proceso de producción

La desigualdad en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones

La falta de mecanismos suficientes para promover el progreso de la mujer

La falta de conciencia de los derechos humanos de la mujer internacional y nacionalmente reconocidos y de dedicación a dichos derechos

La movilización insuficiente de los medios de información para promover la contribución de la mujer a la sociedad

La falta de reconocimiento suficiente y de apoyo al aporte de la mujer a la gestión de los recursos naturales y a la protección del medio ambiente

Los derechos de las niñas

Como seguimiento de esa Conferencia, la Asamblea General de las Naciones Unidas celebró un período extraordinario de sesiones para examinar, cinco años después de su aprobación por la Conferencia en 1995, la Plataforma de Acción de Beijing.

En el 2000 fue emprendida una revisión comprensiva de los progresos logrados y la medición de resultados en la implementación de la Plataforma de Acción en la 23° sesión especial de la Asamblea General (Beijing) titulado "Mujer 2000: Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI". Esta sesión especial se llevó a cabo en Nueva York del 5 al 9 de junio de 2000 y se concentró en

los ejemplos relativos a las prácticas aconsejables, las medidas positivas, la experiencia adquirida, y los obstáculos y principales problemas que aún persisten.

Los gobiernos asistentes se comprometieron a impulsar nuevas iniciativas como el fortalecimiento de la legislación contra todas las formas de violencia doméstica y la adopción de políticas para erradicar las prácticas nocivas tales como el matrimonio temprano y forzado y la mutilación genital femenina. Además se fijaron objetivos para asegurar la educación primaria obligatoria para niñas y niños y para mejorar la salud de las mujeres mediante la ampliación del acceso a la atención médica a programas preventivos

4. 3 Convenios Internacionales ratificados por el Estado Mexicano.

Existe la añeja convicción, por parte del Estado Mexicano, de ratificar diversos Acuerdos y Convenios de carácter internacional en distintos ámbitos del derecho, con la finalidad de proteger los derechos de sus ciudadanos y, a su vez, estar acorde con la evolución jurídica que ha tenido la comunidad internacional.

4.3.1 La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), firmada en 1979 y ratificada en 1981, establece:

“Artículo 1

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

Artículo 2

Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas a fin de abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer, y para asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y la mujer, en particular:

a) El principio de la igualdad de derechos figurará en las constituciones o será garantizado de otro modo por ley;

b) Los instrumentos internacionales de las Naciones Unidas y de los organismos especializados relativos a la eliminación de la discriminación en contra de la mujer se aceptarán mediante ratificación o adhesión y se aplicarán plenamente tan pronto como sea posible.

Artículo 3

Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para educar a la opinión pública y orientar las aspiraciones nacionales hacia la eliminación de los prejuicios y la abolición de las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad de la mujer.

Artículo 4

Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para asegurar a la mujer en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna:

a) El derecho a votar en todas las elecciones y a ser elegible para formar parte de todos los organismos constituidos mediante elecciones públicas;

b) El derecho a votar en todos los referéndum públicos;

c) El derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas.

Estos derechos deberán ser garantizados por la legislación.

Artículo 5

La mujer tendrá los mismos derechos que el hombre en materia de adquisición, cambio, o conservación de una nacionalidad. El matrimonio con un extranjero no debe afectar automáticamente la nacionalidad de la mujer, ya sea convirtiéndola en apátrida o imponiéndole la nacionalidad de su marido.

Artículo 6

1. Sin perjuicio de la salvaguardia de la unidad y la armonía de la familia, que sigue siendo la unidad básica de toda sociedad, deberán adoptarse todas las medidas apropiadas, especialmente medidas legislativas, para que la mujer, casada o no, tenga iguales derechos que el hombre en el campo del derecho civil y en particular:

a) El derecho a adquirir, administrar y heredar bienes y a disfrutar y disponer de ellos, incluyendo los adquiridos durante el matrimonio;

b) La igualdad en la capacidad jurídica y en su ejercicio;

c) los mismos derechos que el hombre en la legislación sobre circulación de las personas.

2. Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para asegurar el principio de la igualdad de condición del marido y de la esposa, y en particular:

a) La mujer tendrá el mismo derecho que el hombre a escoger libremente cónyuge y a contraer matrimonio sólo mediante su pleno y libre consentimiento;

b) La mujer tendrá los mismos derechos que el hombre durante el matrimonio y a la disolución del mismo. En todos los casos el interés de los hijos debe ser la consideración primordial;

c) El padre y la madre tendrán iguales derechos y deberes en lo tocante a sus hijos. En todos los casos el interés de los hijos debe ser la consideración primordial.

3. Deberán prohibirse el matrimonio de niños y los esponsales de las jóvenes antes de haber alcanzado la pubertad y deberán adoptarse medidas eficaces, inclusive medidas legislativas, a fin de fijar una edad mínima para contraer matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.

Artículo 7

Todas las disposiciones de los códigos penales que constituyan una discriminación contra las mujeres serán derogadas.

Artículo 8

Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas, inclusive medidas legislativas, para combatir todas las formas de trata de mujeres y de explotación de la prostitución de mujeres.

Artículo 9

Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para asegurar a la joven y a la mujer, casada o no, derechos iguales a los de los hombres en materia de educación en todos los niveles, y en particular:

Iguales condiciones de acceso a toda clase de actividades docentes, incluidas las universidades y las escuelas técnicas e iguales condiciones de estudio en dichas universidades.

b) La misma selección de programas de estudios, los mismos derechos, personal docente del mismo nivel y equipo de la misma calidad, ya se trate de establecimientos de enseñanza mixta o no;

c) Iguales condiciones en la obtención de becas y otras subvenciones de estudio;

d) Iguales oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización de adultos;

e) Acceso a material informativo para ayudarla a asegurar la salud y bienestar de la familia.

Artículo 10

1. Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, casada o no, los mismos derechos que al hombre en la esfera de la vida económica y social, y en particular:

a) El derecho, sin discriminación alguna por su estado civil o por cualquier otro motivo, a recibir formación profesional, trabajar, elegir libremente empleo y profesión, y progresar en la profesión y en el empleo;

b) El derecho a igual remuneración que el hombre y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor;

c) El derecho a vacaciones pagadas, prestaciones de jubilación y medidas que le aseguren contra el desempleo, la enfermedad, la vejez o cualquier otro tipo de incapacidad para el trabajo;

d) El derecho a recibir asignaciones familiares en igualdad de condiciones con el hombre.

2. A fin de impedir que se discrimine contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y garantizar su derecho efectivo al trabajo, deberán adoptarse medidas para evitar su despido en caso de matrimonio o maternidad, proporcionarle licencia de maternidad con sueldo pagado y la garantía de volver a su

empleo anterior, así como para que se le presten los necesarios servicios sociales, incluidos los destinados al cuidado de los niños.

3. Las medidas que se adopten a fin de proteger a la mujer en determinados tipos de trabajo por razones inherentes a su naturaleza física no se considerarán discriminatorias.

Artículo 11

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

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

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

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

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

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

4. 4 España

La Constitución Europea (CE) reconoce a las personas “la libertad para buscar un empleo y trabajar” (Art. II-75). Prevé asimismo, “la libertad, sin ningún tipo de traba, al funcionamiento del mercado” (Art. III-177 y 178).

Entre los textos originarios de la legislación laboral española sobre mujeres destaca la Ley de 1873 sobre el trabajo de los talleres conocida con el nombre de su promotor Ley Benot. Su importancia estriba en dos puntos sobre todo. El primero es la incorporación de algunos elementos normativos que habían de quedar de manera permanente en el ordenamiento con unos u otros contenidos o valores numéricos: edad mínima de admisión al trabajo, fijación de jornadas máximas de trabajo, prohibición de trabajo nocturno. El segundo punto de interés, es una visión retrospectiva, es la ya señalada deficiente aplicación de la misma, que puso de relieve la necesidad de mecanismos *ad hoc* en el ordenamiento laboral.

La Ley de 1878 difirió notablemente en su ámbito y contenido de la Ley Benot. Los trabajos peligrosos a los que se refería era los de equilibrio, fuerza dislocación, valor o proeza física de los “funámbulos, gimnastas, buzos, toreros y domadores de fieras o profesionales del circo”.

³ SZÉKELY, Alberto, Resolución 34/180, de la Asamblea General de la ONU, 18 de diciembre del 1979, entró en vigor el 3 de septiembre de 1981, op. cit, p. 2285

La Ley de 1900 sobre condiciones de trabajo de mujeres y niños, las novedades más importantes fueron la protección específica de la condición biológica de la mujer en el embarazo y la maternidad, y la previsión de un mecanismo de exigencia de su cumplimiento que la convirtió en una disposición más efectiva. Su contenido estuvo vigente muchos años y pasó virtualmente intacto a otras normas posteriores como la Ley de Contrato de Trabajo de 1944⁴.

En la legislación secundaria, el principio de igualdad y no discriminación prohíbe las diferencias de trato por razón de sexo en el empleo y en las condiciones de trabajo (art. 14 CE y Directivas 75/117 y 76/207, reformada por Directiva 2002/73, especialmente en aquellos aspectos que tradicionalmente han sido más propicios a la discriminación de la mujer, como la colocación (art. 16 ET), la clasificación profesional (art. 22 ET) o el salario (art. 28 ET y art. 35.1 CE). Obviamente, se prohíben tanto las discriminaciones directas como las indirectas, ya sea a través de los métodos de valoración y calificación del trabajo (TC 145/1992, de 1 de julio y 58/1994, de 28 de febrero), ya sea a través de la atribución de condiciones menos ventajosas para determinadas modalidades de contrato de trabajo muy utilizadas por la mujer, como el trabajo a tiempo parcial (TJCE 17 de octubre y 13 de diciembre de 1989).

No obstante son admisibles las normas que atienden especialmente a la mujer con ocasión del embarazo y el parto, como las que conceden una protección especial desde el punto de vista de la seguridad y la salud en el trabajo (arts. 37, 45, 46 y 48

⁴ Cfr. VALVERDE, Antonio Martín, Fermín Rodríguez-Saduno Gutiérrez y Joaquín García Murcia, Derecho del Trabajo, 14ª. ed., Tecnos, España, 2005, p.193.

ET), o las que dan una protección reforzada frente al despido en caso de embarazo (arts. 53.4 y 55.5 ET), habida cuenta que tal situación puede generar nuevas formas de discriminación de la mujer (TJCE 14 de julio de 1994 y 30 de junio de 1998; TC 17/2003, de 30 de enero).

En ciertas condiciones, son admisibles también las acciones positivas encaminadas a favorecer el empleo o la promoción profesional de la mujer para compensar su tradicional postergación en el mercado de trabajo. El principio de igualdad obliga también a evitar consecuencias negativas de los períodos de baja por maternidad con vistas a la retribución, al ascenso, al disfrute de tiempos de descanso o la indemnización por despido (TJCE 18 de noviembre de 2004).

Con carácter general, son compatibles con el principio de igualdad y no discriminación las diferencias de trato basadas en una característica relacionada con el sexo cuando éste, debido a la naturaleza de las actividades concretas o al contexto en que se llevan a cabo, constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado (art. 2.6 Directiva 76/207, reformada por Directiva 2002/73)⁵.

4. 5 Argentina

En la República Argentina el derecho del trabajo es un derecho autónomo; simultáneamente goza de independencia, pero también depende de los principios generales del derecho. Consecuentemente, las normas del derecho del trabajo

⁵ Cfr. *Ibidem* pp. 201-202.

integran el panorama legislativo del derecho en general y tienen prioridad por ser normas especiales sobre las generales, en función de los principios del derecho del trabajo, pero en todos los casos debe apegarse a la Constitución nacional.

El derecho laboral argentino fue iniciado con la Constitución de 1949, derogada por bando militar de 1956 y las reformas del 24 de octubre de 1957.

El Artículo 14 “nuevo” o “bis” de la Constitución argentina otorga al derecho del trabajo rango constitucional y su principal fuente de inspiración fue la legislación francesa. Uno de los principios bajo el cual opera es *in dubio in pro operario* a favor del trabajador, así como e de la norma más favorable y el de la irrenunciabilidad de derechos. La ley laboral argentina prevalece sobre cualquier otra fuente, a diferencia de lo que sucede en México en donde la ley que establece derechos mínimos está la costumbre en cuanto favorezca al trabajador e inclusive la propia jurisprudencia y los mismos contratos colectivos de trabajo. Las principales fuentes legislativas de inspiración fueron las normas de la legislación francesa y el Convenio de la OIT de 1917 sobre la jornada de trabajo.

Por lo menos en la ley, las mujeres argentinas tienen los mismos derechos laborales que el hombre ya que el empleador debe “dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considera que habrá trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo...”⁶

⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Síntesis de Derecho Laboral Comparado Anecdótico, Artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo No. 20744, Trillas, México, p. 90.

“La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las conveniencias colectivas o reglamentarias autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo, fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral...”⁷

Las principales reglas de interpretación del derecho del trabajo se orientan por los principios protector, la preeminencia de las condiciones más favorables para el trabajador, el de continuidad o subsistencia del contrato de trabajo, el de justicia social, la equidad y la buena fe, atendiendo en todos los casos a que las facultades del empleador no importen un ejercicio irrazonable, ni alteren modalidades esenciales del contrato ni le causen perjuicio material ni moral al trabajador.

En el marco de los procesos de ajuste y reforma estructural ocurridos en América Latina, se ha instalado como desafío la necesidad de considerar la dimensión de género en las políticas y programas laborales y económicos. De hecho, de manera incipiente, se han creado en varios países mecanismos y estructuras intersectoriales con el fin de abordar los grandes desafíos laborales desde un enfoque integral que conduzca a un desarrollo productivo con mayor equidad.

Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) se encuentra en un proceso de institucionalizar más explícitamente estrategias para lograr la equidad de género en su estructura y trabajo sustantivo, así como en la cooperación para el desarrollo que presta a los países de la región.

Dado el complejo panorama actual de las economías de América Latina, que no han podido sustraerse a la incertidumbre que caracteriza a los mercados

⁷ Idem

mundiales, las políticas de empleo han recobrado su importancia. La atención de los gobiernos se vuelca ahora al examen de la disponibilidad de instrumentos con que cuentan para enfrentar las crecientes demandas sociales, previsibles en un contexto en que se aminora el ritmo de expansión de la región, persiste en algunos países el impacto de la crisis asiática y se prolonga la recesión de algunos países, como es el caso de Argentina.

La coyuntura adversa, cuya duración es incierta, se presenta en un escenario regional en el que en muchos países no se cierra del todo la brecha que dejó la deuda social pendiente desde los años ochenta. En efecto, América Latina registró una moderada e inestable expansión del Producto Interno Bruto en la década de los noventa, que no permitió reducir significativamente la desocupación, mientras que como resultado de las políticas de ajuste y de la creciente flexibilización del mercado de trabajo, la calidad del empleo empeoró.

Como se sabe, el trabajo es una actividad esencial y definitoria de la condición del ser humano, no sólo en términos de ingreso y realización personal, sino también para las familias y la sociedad.

El desempleo o el empleo en condiciones inadecuadas menoscaban la dignidad. En los años recientes, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha concentrado justamente su atención y esfuerzos en la promoción del "trabajo decente", esto es generar las condiciones que permitan la creación de empleos de calidad para toda la fuerza laboral.

El empleo en el sector salud en el marco de las políticas de ajuste estructural en Argentina, y su impacto diferenciado tanto para mujeres como para hombres, deja

constancia que el cambio en las políticas de regulación del sector salud no quedaron limitadas únicamente a las modificaciones en el financiamiento, sino que generaron transformaciones entre instituciones financiadoras del sistema y las prestadoras de servicios. El trabajo alerta sobre la falta de visibilidad estadística en la producción de información desagregada por sexo en relación con la cantidad y composición del recurso humano en salud.

Se presentan una serie de recomendaciones de políticas y líneas de investigación que buscan instalar como campo de acción y de investigación la producción sistemática de información sobre recursos humanos en salud desde una perspectiva de género.

Si bien las mujeres representan algo más de la mitad de la población argentina, dentro de la población económicamente activa alcanzan el 36%; porcentaje que ha ido en aumento, mientras que la participación masculina en la población económicamente activa se ha mantenido estable o en descenso, mostrando comportamientos diferentes de cada sector respecto del mercado laboral.

Aunque en las últimas décadas se ha observado un incremento de la tasa de actividad femenina (mujeres ocupadas y desocupadas en el total de la población), los cambios que han afectado al aparato productivo y el mercado de trabajo recientemente en Argentina incidieron negativamente en una incorporación más plena de las mujeres en el sector de la población con empleo, dando como resultado un mayor impacto relativo a la desocupación sobre su situación laboral.

El dinamismo observado a lo largo del tiempo de la participación femenina en la fuerza de trabajo se explica por la incidencia positiva de los logros educativos y de

la necesidad de aportar nuevos ingresos al núcleo familiar ante el peso de la crisis, particularmente por la desocupación de los hombres. Por otra parte, tanto el comportamiento laboral como el tipo de empleo al que acceden difieren según el sexo. En el caso de las mujeres el comportamiento es más heterogéneo; se multiplican sus formas de participación en el mundo del trabajo en función de la edad, estado civil, educación, se producen más interrupciones en su situación laboral, habitualmente relacionados con cambios en su ciclo vital: casamiento y maternidad.

En los últimos años se observa un aumento en la continuidad de las trayectorias femeninas, al crecer la participación de las mujeres que no se retiran del mercado de trabajo cuando tienen hijos. Por último es frecuente entre las mujeres el empleo de tiempo parcial, esporádico y estacional relacionado con la necesidad de compatibilizar el rol reproductivo con el productivo, pero además relacionado con la generalización de formas de contratación flexibles.

En relación con la escolaridad de la fuerza de trabajo femenina en Argentina, puede afirmarse que el 20 % de las mujeres económicamente activas tiene un nivel de instrucción superior o universitario completo, duplicando la participación de los hombres activos en esa franja. En términos generales, diversos estudios han mostrado que las mujeres tienden a tener un mejor nivel educativo que los hombres, pero que las posibilidades de capacitación a lo largo de la vida laboral son mejores para los varones que para las mujeres, en parte por las limitaciones que afectan múltiples compromisos domésticos femeninos, o porque a las mujeres se les asignan labores de menos importancia o que ofrecen menores posibilidades para la promoción. Así, las mujeres con el tiempo, van perdiendo capital inicial y no van

accediendo al capital “social” que se acumula con el acceso a redes de información estratégica, derivando en una menor representación en las posiciones de mayor poder y capacidad de decisión.

No obstante se observa un crecimiento de la participación de mujeres en los puestos profesionales y técnicos, paralelamente se produce un aumento en la brecha salarial en perjuicio de las mujeres⁸.

4. 6 Chile

El derecho del trabajo en Chile tiene rango constitucional, está consagrado en la actual Constitución, la que en todo caso, considera al derecho laboral de manera menos detallada y relevante que la Constitución de 1925 en su última versión.

La legislación laboral en Chile tuvo una inspiración de corte proteccionista en el Código del Trabajo de 1931 y leyes complementarias, con una fuerte influencia del cristianismo social. La actual recopilada en el Código del Trabajo de 1986 es menos proteccionista y está basada más bien en criterios económicos de inspiración neoliberal.

Las reglas de interpretación del derecho del trabajo se encuentran contenidas en las disposiciones del Código Civil. La legislación actual no consagra el principio pro-operario, aún cuando la jurisprudencia lo ha considerado en forma no muy reiterativa. El derecho del trabajo chileno, tanto en la legislación actual como en la

⁸ Cfr. ESTÉBANEZ, María Elina Coordinadora, Daniela de Filippo y Alejandra Seria, INDEC, Informe Sobre Desarrollo Humano UNDP, Citado en Documento de Trabajo No. 8, “La situación de la mujer en Argentina: datos demográficos y tendencias recientes”, Informe Final, Vol. 1., Argentina, 2003, pp. 20.

anterior, siempre ha sido considerado como derecho plenamente autónomo, más no por ello aislado, especialmente en comparación al derecho civil y al procesal. Incluso en el derecho del trabajo se aplican supletoriamente muchas normas de estas otras dos ramas del derecho. Las mujeres tienen por regla general los mismos derechos que el hombre, incluso mayor protección, aún cuando en la práctica existen casos de discriminación en contra de la mujer trabajadora⁹. Por otra parte, las herramientas que están a disposición del gobierno y también, en alguna medida, de los actores sociales en materia de políticas de empleo y de género para contribuir a generar más y mejores ocupaciones, y avanzar hacia el objetivo de implementar la equidad de género laboral en el caso de Chile, con ocasión del "Taller de Capacitación Técnica" del Servicio Nacional de la Mujer (Sernam) y del Ministerio del Trabajo), realizado en mayo del 2001 que brindó el Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT para Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay y una exposición realizada a mediados del 2001 a funcionarios del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, se analizó la creciente asimetría que presenta la evolución del crecimiento y el empleo en este país, en que la expansión del Producto Interno Bruto (PIB) genera cada vez menos ocupaciones. Tras examinar las tendencias en la estructura y calidad del empleo en la década pasada y constatar que las nuevas ocupaciones tienden a ser más precarias que en el pasado, postula la conveniencia de desarrollar políticas sectoriales para enfrentar con mayor eficacia la menor generación de empleos.

⁹ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Síntesis de Derecho Laboral Comparado Anecdótico, 1ª. Edición, Editorial Trillas, México. 1991, p. 259.

CAPÍTULO 5. INICIATIVAS DE LEY PARA INTRODUCIR LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE.

En las últimas 3 legislaturas, LVII, LVIII y LIX, en ambas Cámaras del Congreso de la Unión, diversos legisladores han presentado Iniciativas de Ley que pretenden reformar diferentes ordenamientos jurídicos con la finalidad de establecer normas que permitan la equidad entre los sexos e incluso han elaborado y aprobado leyes innovadoras como la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, que pretenden acceder a una igualdad jurídica dentro de una desigualdad social entre mujeres y hombres, favoreciendo la instauración de las políticas públicas necesarias para ello en nuestro país.

Sin embargo, no obstante lo anterior, es urgente reformar la Ley Federal del Trabajo con la finalidad de asegurar a la mujer mejores condiciones de trabajo y mayor remuneración por el mismo, así como condiciones más favorables para el desempeño de sus labores, pretendiendo de esta manera avanzar en forma paralela en los diferentes ámbitos de acción de las mujeres.

En este Capítulo se exponen algunas de las Iniciativas de Ley ya mencionadas, a fin de dar una idea de las propuestas legislativas que han tenido lugar en el Poder legislativo respecto al tema que nos ocupa.

5. 1 Iniciativa que reforma diversos ordenamientos legales para garantizar la equidad de género, la igualdad de derechos y obligaciones, y la no discriminación en perjuicio de la mujer, presentada por el Dip. Víctor

Emmanuel Díaz Palacios, del Partido Revolucionario Institucional, el 5 de noviembre de 2002.

1º. Se reforma el artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo, quedando como sigue:

Artículo 7.- En toda empresa o establecimiento el patrón deberá emplear un 70% de trabajadores mexicanos, por lo menos, en las categorías técnicas y profesionales. Los trabajadores deberán ser mexicanos salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda al 10% del total de los empleados del negocio.

El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en todas y cada una de las especialidades que se requiera saber en el negocio.

Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

La proporción entre varones y mujeres empleados en las empresas deberán asignarse de forma igualitaria.

2º. Se reforma el artículo 54 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos:

Artículo 54.- La Secretaría de los Ayuntamientos, así como todos los servidores públicos, tienen la obligación de respetar y hacer respetar el derecho a la

formulación de las quejas y denuncias a las que se refieren los artículos anteriores, sin distinción de sexo, raza, edad, religión, doctrina política o condición social.

Transitorios

Unico.- Las presentes disposiciones entrarán en vigor al siguiente día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Palacio Legislativo, San Lázaro, a 5 de noviembre del 2002.

Dip. Víctor Emmanuel Díaz Palacios (rúbrica)

Pendiente en la Comisión de Justicia y Derechos Humanos¹

Síntesis de la Iniciativa:

Propone reformar la Ley Federal del Trabajo para que establezca que en las empresas o establecimientos, el patrón deberá contratar una proporción igualitaria entre varones y mujeres.

Asimismo, reforma la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos para que se señale que los Ayuntamientos, así como todos los servidores públicos, tendrán la obligación de respetar y hacer respetar el derecho a la formulación de las quejas y denuncias sin distinción de sexo, raza, edad, religión, doctrina política o condición social.

Observaciones:

¹ CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, Gaceta Parlamentaria, No.1125, 6 de noviembre de 2002, versión electrónica.

Si bien de la simple lectura, la propuesta pretende obtener una mayor igualdad para la inserción de las mujeres en el mercado laboral, el principal cuestionamiento que se hace de esta Iniciativa de ley, es que prácticamente no es viable establecer una paridad en el número de hombres y mujeres contratados en una fabrica o establecimiento, toda vez que por las necesidades propias de un lugar podría darse una situación en la cual acudan mayormente personas de un solo sexo a solicitar el trabajo.

Por lo que respecta a la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP), señala que el artículo 6º Transitorio establece que los procedimientos seguidos a servidores públicos federales y resoluciones de la materia deberán sustanciarse y concluirse de conformidad con las disposiciones vigentes al momento en que se iniciaron los procedimientos, lo que conllevaría la posible impugnación de esta reforma ante el principio constitucional de que no se le dará efecto retroactivo a una ley, en perjuicio de persona alguna.

Señala además que, en la propuesta de reforma al Artículo 54 de la LFRASP no se advierte con claridad el sentido que tendría la misma, toda vez que aun tratándose de un ordenamiento de carácter federal se hace mención al mismo tiempo de una autoridad local, esto es, “La Secretaría de los Ayuntamientos”, por lo que parecería referirse a una propuesta dirigida a otro ámbito de gobierno. Indica que si fuese el caso de promover una reforma estatal esta tendría que ser promovida ante cada uno de los Congresos locales.

5. 2 Iniciativa que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, para introducir de forma transversal la perspectiva de

género en la legislación laboral, presentada por la Diputada Hortensia Aragón Castillo, del Partido de la Revolución Democrática, el 27 de marzo de 2003.

Artículo Primero. Se reforma el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Título Primero

Principios Generales

Artículo 3

El trabajo es una garantía constitucional y un derecho humano reconocido, universal, inalienable, indivisible, intransferible e irrenunciable por el que deberá garantizarse a la persona trabajadora las oportunidades para obtener los medios económicos suficientes para una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita, libremente elegida o aceptada, la cual deberá desarrollarse bajo condiciones justas, equitativas, seguras y satisfactorias.

El trabajo es un deber social y no un artículo de comercio por lo que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para la persona que trabaja.

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de discriminación contra trabajadoras o trabajadores.

Para efectos de esta Ley se entenderá por discriminación cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, género, raza, etnia, religión,

orientación sexual, doctrina política, ascendencia, edad, condiciones sociales, físicas o de salud cuyo objeto o efecto sea la anulación, restricción o alteración de la igualdad de trato y en oportunidades otorgadas en la admisión al trabajo, las condiciones de éste, la formación y capacitación en el empleo u ocupación.

Artículo Segundo. Se adicionan tres artículos al Título Primero de Principios Generales de la Ley Federal del Trabajo que recorrerán el orden numérico de los artículos o serán incluido como artículo 3° Bis, 3° Ter y 3° Cuater, para quedar como sigue:

Artículo (3° Bis)

Los patronos y las autoridades laborales deberán garantizar la eliminación de cualquier forma de discriminación manifiesta o simulada.

No se considerarán discriminatorios aquellos mecanismos, acciones o medidas de carácter temporal, que supongan un trato desigual tendientes a asegurar una igualdad real en el trato y otorgamiento de oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo (3° Ter)

No se podrá ejercer ninguna forma de violencia contra las mujeres ya sea expresada verbal, física, psicológica o sexualmente, asimismo queda prohibido todo trato que atente contra la dignidad, libertades de las trabajadoras o que genere un ambiente hostil de trabajo que impacte en el desempeño de las trabajadoras.

Artículo (3° Cuater)

Con objeto de proteger e impulsar el trabajo de las mujeres; así como promover la igualdad en el otorgamiento de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres; revertir la discriminación y erradicar la violencia contra las mujeres, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social contará con un organismo desconcentrado específico que además formulará y desarrollará programas de acción afirmativa para introducir transversalmente, en el ámbito laboral, la equidad entre los géneros.

Artículo Tercero. Se adiciona un inciso a la fracción II del artículo cuarto de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 4

Fracción II. ...

a) ...

b) ...

c) Cuando se vulneren las garantías de no discriminación, las medidas afirmativas dispuestas o la normatividad que verse sobre la igualdad de trato y otorgamiento de oportunidades ente mujeres y hombres;

Artículo Cuarto. Se adiciona un artículo al Título Primero de Principios Generales de la Ley Federal del Trabajo que recorrerá el orden numérico de los artículos o será incluido como artículo 4º Bis, para quedar como sigue:

Artículo (4º Bis)

Es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y trabajadoras, garantizando la igualdad de oportunidades y de trato para lo cual en la integración de las Comisiones Mixtas establecidas por esta Ley deberán observarse formulas que integren el número suficiente de mujeres para una representatividad equitativa y efectiva de las trabajadoras en estos órganos.

Asimismo los principios de no discriminación; igualdad en el trato y en el otorgamiento de oportunidades y de aplicación de medidas afirmativas tendientes al logro de la equidad entre mujeres y hombres, deberán prevalecer en toda política laboral de capacitación.

Artículo Quinto. se adicionan un artículo al Capítulo I del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo que recorrerá el orden numérico de los artículos o será incluido como artículo 32 Bis, para quedar como sigue:

Título Segundo

Relaciones Individuales de Trabajo

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo (32 Bis)

Queda expresamente prohibida la practica de firma anticipada de renuncia, por lo cual todo documento de esta naturaleza será nulo de nacimiento y no surtirá efecto legal alguno.

El patrón que obligue a un trabajador o condicione a un aspirante a la firma anticipada de documentos de renuncia o papeles en blanco será sancionado de conformidad al artículo 1002 de esta Ley.

Artículo Sexto. Se adiciona un capítulo al Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo que recorrerán el orden numérico de los capítulos y de los artículos o serán incluidos como Capítulo I BIS Disposiciones Previas a la Relación de Trabajo con tres artículos: A, B y C, para quedar como sigue:

Capítulo I Bis

Disposiciones Previas a la Relación de Trabajo

Artículo (A)

A ninguna mujer podrá negársele la contratación, ni condicionarle la relación de trabajo o de sus derechos laborales en virtud de su sexo, estado civil, condición de embarazo, o cualquier otro criterio subjetivo no verificable.

Artículo (B)

Toda persona en cuyo perjuicio se hubiese realizado cualquier discriminación que le impidiera ocupar un empleo tendrá derecho a solicitar al Juez Laboral el pago de una indemnización equivalente a tres meses del salario que hubiese recibido al ocupar el puesto negado.

Artículo (C)

Los exámenes de capacidad y conocimientos, practicados a las mujeres previamente a la contratación; así como los exámenes físicos y médicos, sean cualquiera de ellos, generales o especializados, deberán estar intrínsecamente relacionados con la naturaleza y/o exigencias del trabajo

Queda estrictamente prohibido ordenar u obligar a una mujer aspirante a cualquier puesto de trabajo a someterse a estudios ginecológicos, presentar comprobante de no gravidez, o practicarse aquellos análisis químicos que posibiliten la detección del embarazo.

Artículo Séptimo. Se reforma el artículo cincuenta y siete de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 57

La persona que trabaja podrá solicitar al Juez Laboral la modificación de las condiciones de trabajo, cuando éstas violen los principios de no discriminación, de igualdad en el otorgamiento de oportunidades y de trato; el salario no sea remunerador, sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que lo justifiquen.

Artículo Octavo. Se adiciona un artículo al Capítulo IV del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo que recorrerá el orden numérico de los artículos o será incluido como artículo 81 Bis, para quedar como sigue:

Artículo (81 Bis)

Dentro de los criterios de asignación de vacaciones utilizados por las empresas y las dependencias, invariablemente deberá considerarse el hecho de que la persona que trabaja tenga hijos o hijas menores de doce años a efecto de que sus vacaciones sean programadas preferentemente de forma que coincidan con las vacaciones escolares de los menores mencionados.

Artículo Noveno. Se reforma el artículo ochenta y seis de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 86

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

De conformidad a lo dispuesto en el párrafo anterior, en la asignación del monto salarial a devengar por las trabajadoras, se encuentra estrictamente prohibido determinar un salario menor al de otro trabajador o trabajadora que en la misma empresa o centro de trabajo desempeñe actividades de la misma naturaleza, nivel, jornada y condiciones.

El mismo principio deberá aplicarse para el caso de las prestaciones o cualquier otro reconocimiento, compensación, bonificación o derecho laboral.

Toda contravención o simulación ante la presente disposición será sancionada de conformidad al artículo (995 Cuarter) de esta Ley y deberá ser revertida de forma inmediata por el patrón procediendo a la homologación de todas las condiciones laborales del trabajador o trabajadora afectada con retroactividad al momento en que se inició la irregularidad.

Artículo Décimo. Se adicionan dos fracciones al artículo 132, una fracción al artículo 133 y una fracción al artículo 134, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 132.- ...

I.- a XXVII.- ...

XXIX.- Garantizar la eliminación de cualquier forma de discriminación manifiesta o simulada, mediante la aplicación mecanismos o acciones necesarias, lícitas y posibles.

XXX.- Que los mecanismos de evaluación a la eficiencia y desempeño aplicados a la persona que trabaja, tanto para contratación, asignación de salario, ascenso o cualquier otra finalidad, sean planeados y efectuados con criterios objetivos, equitativos, justos y transparentes, libres de cualquier forma de discriminación, centrándose únicamente en la calificación de las funciones, tareas, conocimientos, habilidades y destrezas que demande el puesto de trabajo.

Artículo 133.- ...

I.- a XI.- ...

XII. Realizar cualquier acto de violencia, asedio u hostigamiento sexual dentro o fuera del centro de trabajo, contra cualquier persona que se encuentre a su cargo, en especial contra las mujeres.

Artículo 134.- ...

I.- a XIII.- ...

XIV.- Coadyuvar para que el desempeño de sus funciones se realice en un ambiente de respeto, libre de violencia y discriminación.

Artículo Décimo Primero. Se adiciona un artículo al Capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo que se integrara entre los artículos 153 A y 153 B que recorrerá el orden numérico de los artículos o serán incluido como artículo 153 A Bis, para quedar como sigue:

Artículo (153 A Bis)

En la capacitación y formación profesional, en cualquier ocupación o profesión, se aplicaran los principios de igualdad de oportunidades y de trato; así como de no discriminación, impulsando programas de formación para las personas jóvenes, adultos mayores y mujeres, privilegiando a las trabajadoras jefas de familia.

Con tal objeto, los planes y programas que se implementen deberán cubrir, por lo menos, una participación igual en número de mujeres y hombres.

En áreas laborales en donde las mujeres están subrepresentadas, se les dará una cuota mayor de participación en la capacitación para lograr las mismas oportunidades de acceso a puestos de trabajo de dichas áreas.

Artículo Décimo Segundo. Se adicionan una fracción al artículo 153 F de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 153-F

VI. Impulsar el desarrollo laboral y productivo de las trabajadoras a través de la capacitación y adiestramiento, lo cual deberá de realizarse con igualdad en el otorgamiento de oportunidades entre hombres y mujeres.

Artículo Décimo Tercero. Se adiciona un artículo al Capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 153 Y

Si fuera el caso, que por la naturaleza o exigencias de la capacitación o adiestramiento, se requiriera impartirlos fuera de los horarios de labores, o bien se diera el convenio señalado en el artículo 153- E de esta Ley, las madres trabajadoras, así como los padres que tengan a su cargo exclusivo el cuidado de sus hijos, tendrán derecho al servicio de guardería para sus hijos menores, en las fechas y en horarios suficientes para cubrir el proceso de capacitación o adiestramiento.

Artículo Décimo Cuarto. Se adicionan un artículo al Capítulo IV del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo que recorrerán el orden numérico de los artículos o será incluido como artículo 156 Bis, para quedar como sigue:

Artículo (156 Bis)

Para las promociones y ascensos, los patrones deberán respetar en todo momento lo dispuesto por el artículo 132 fracción XXXII de esta Ley.

Artículo Décimo Quinto. Se reforma el artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 157

El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 y 156 Bis da derecho al trabajador para solicitar ante los Tribunales Laborales, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.

Artículo Décimo Sexto. Se reforma el Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo que recorrerán el orden numérico de los artículos para quedar como sigue:

Título Quinto

De los Derechos Reproductivos y Corresponsabilidad Familiar

Artículo (A)

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

Artículo (B)

Las modalidades que se consignan en este Título tienen como propósito fundamental, la protección de los derechos reproductivos de las personas que trabajan, así como garantizar el derecho al ejercicio pleno de la corresponsabilidad familiar.

Artículo (C)

Las trabajadoras gozarán en todo momento de libertad para ejercer sus derechos reproductivos sin menoscabo de ninguno de sus derechos laborales.

Artículo (D)

Es obligación de todo patrón la protección y salvaguarda de la integridad y salud de la trabajadora embarazada, así como del producto de la gestación, durante toda la jornada y dentro del área laboral.

Artículo (E)

Las disposiciones de seguridad e higiene señaladas en el artículo 142 fracción XVI y XVII de esta misma Ley, deberán observar de forma relevante la salud reproductiva de la mujer trabajadora.

Las empresas deberán aplicar enérgicamente todas las medidas preventivas necesarias tendientes a evitar el mínimo perjuicio en la capacidad reproductiva de la persona que trabaja.

Artículo (F)

Las trabajadoras en periodo de gestación o lactancia tendrán los siguientes derechos:

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

II. Disfrutarán de un descanso pre y postnatal de cuando menos dieciséis semanas, que se distribuirán antes y después del parto, conforme a la

recomendación por escrito del médico, de acuerdo con las necesidades de salud de la madre o del recién nacido;

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

IV. En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, estos lapsos de la lactancia podrán ser acumulados y agregarse como periodo postnatal o ser utilizados de acuerdo a los intereses de la madre.

V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro.

En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, a las trabajadoras cuyo salario no supere los tres salarios mínimos se le otorgará su salario íntegro y aquellas trabajadoras con un salario superior a tres salarios mínimos tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario, de conformidad a lo dispuesto en las leyes de seguridad social. En ambos casos, será por un periodo no mayor de sesenta días;

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

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

Artículo (G)

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

Artículo (H)

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

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

Artículo (I)

Queda estrictamente prohibido despedir o suspender los derechos laborales a una trabajadora en estado de gestación, por lo que bajo ninguna circunstancia y por ningún motivo podrá ser separada de su puesto de trabajo o retirados sus derechos laborales y/o de seguridad social.

Esta prohibición subsistirá hasta seis meses después de nacido el producto de la gestación.

Artículo (J)

Si a pesar de la expresa prohibición del artículo anterior se diera el caso de que un patrón terminase la relación laboral o suspendiese los derechos laborales de una trabajadora embarazada, esta suspensión o despido serán considerados en todo momento como injustificados y se presumirán discriminatorios por causa de embarazo, siendo del patrón la carga de la prueba en contrario de esta presunción.

El Juez Laboral sólo podrá ratificar el despido o la suspensión si es plenamente comprobada una causa grave que impida la posibilidad de continuar la relación laboral, pero en todo caso la relación y los derechos laborales de la trabajadora no podrán darse por terminado o interrumpirse sino hasta el momento en que el Juez Laboral señale mediante sentencia (laudo) que procede el despido o la suspensión.

Artículo (K)

Frente a un despido de una mujer embarazada los tribunales laborales realizarán una revisión exhaustiva de las circunstancias del caso concreto, protegiendo y priorizando en todo momento los derechos de la trabajadora embarazada.

Si del estudio del caso, en los tribunales laborales se deriva que la causa grave señalada por el patrón para proceder al despido no tiene sustento, el patrón quedará obligado a reinstalar a la trabajadora afectada por el despido y al pago de una compensación de monto igual al total de aquella indemnización que hubiese resultado de un despido injustificado.

En caso de que la trabajadora embarazada despedida injustificadamente optara por no ser reinstalada, el patrón deberá cubrir una indemnización de monto igual al doble del total de la indemnización que hubiese resultado en un despido injustificado ordinario.

Con independencia de lo señalado en este artículo, el patrón que termine la relación laboral con una mujer embarazada y no pueda acreditar plenamente las causales de despido argumentadas será sancionado de conformidad a lo establecido en el artículo 995 del Capítulo de Responsabilidades y Sanciones de esta Ley.

Artículo (L)

Toda trabajadora tendrá derecho a licencia por maternidad subvencionada por el Estado a través de los sistemas de seguridad social con independencia de su antigüedad o número de cotizaciones aportadas.

Artículo (M)

Con independencia de las disposiciones civiles, la integración, desarrollo y manutención familiar, así como la atención oportuna por parte de la persona que trabaja de sus responsabilidades familiares, son un bien social prioritario, tutelado laboralmente.

Artículo (N)

La persona que trabaja podrá disponer de seis permisos de un día al año, con goce de sueldo, para cuidados infantiles o por enfermedad de adultos mayores o con

discapacidad, siempre y cuando el vínculo con ellos se encuentre dentro del segundo grado de parentesco.

Los días subsecuentes que sean solicitados por la persona trabajadora para estos fines, serán otorgados sin goce de sueldo.

Artículo (O)

Los trabajadores varones gozarán de una licencia de cuatro semanas para dedicarlo al cuidado de sus hijos recién nacidos.

Esta licencia de paternidad deberá iniciarse al término del descanso por maternidad a que tienen derecho las trabajadoras y no podrá coincidir con dicha licencia por maternidad.

El derecho de esta licencia por paternidad es optativa e intransferible, por lo que de no ser gozada por el padre no podrá ser disfrutada por la madre.

Artículo (P)

Durante la licencia por paternidad, el trabajador tendrá derecho a:

Gozar de su sueldo íntegro.

A que el tiempo de licencia le sea computado en su antigüedad.

A regresar al puesto que desempeñaba

A preservar todos los derechos y prestaciones laborales logradas.

Artículo (Q)

En caso de fallecimiento de la madre como consecuencia del parto, el padre podrá hacer efectiva la licencia por paternidad por el tiempo que faltare para cumplir con las dieciséis semanas previstas para la licencia por maternidad, respetando íntegramente lo establecido en el artículo anterior y sin menoscabo de sus derechos laborales.

Artículo (R)

Para el caso de trabajadoras o trabajadores que adopten un niño o niña tendrá derecho a una licencia con goce de sueldo de ocho semanas cuando se trate de infantes menores de nueve meses, y de cuatro semanas cuando la edad del infante sea de nueve meses hasta cinco años.

En estos casos los padres adoptivos contarán con los mismos derechos otorgados y las licencias de maternidad y paternidad que los padres naturales, excepto en lo concerniente a la duración de la licencia.

Artículo (S)

Los servicios de guardería infantil se prestarán por las instituciones públicas de seguridad social, de conformidad con sus leyes y disposiciones reglamentarias, en concordancia con lo dispuesto por esta Ley.

Artículo (T)

Todas las madres trabajadoras y aquellos padres trabajadores que tengan a su cargo el cuidado exclusivo de sus hijos, tendrán derecho al servicio gratuito de

guarderías de los sistemas de seguridad social de conformidad a la normatividad establecida para estos centros de cuidado infantil.

En caso de que las instituciones públicas de seguridad social no cuenten con la infraestructura suficiente para brindar el servicio de guarderías a las madres trabajadoras y aquellos padres trabajadores que tengan a su cargo el cuidado exclusivo de sus hijos, a efecto de cumplir con el derecho a guarderías, deberá implementarse sistemas alternativos necesarios y suficientes para que sean atendidos gratuitamente los hijos e hijas de estas trabajadoras y trabajadores.

Artículo (U)

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

Artículo Décimo Séptimo. Se adicionan un Título Nuevo denominado "De la Violencia en el Trabajo" que se introducirá inmediatamente después del Título Quinto y recorrerá el orden numérico de los Títulos, para quedar como sigue:

Título (Nuevo)

De la Violencia en el Trabajo

Capítulo I

Artículo (A)

Para efectos de esta Ley se entenderá por violencia contra las mujeres cualquier conducta basada en su sexo, que cause muerte, daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer.

Artículo (B)

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social elaborará programas tendientes a la reversión y erradicación de la discriminación, violencia, hostigamiento y abuso sexual contra las mujeres en el trabajo. Estos programas serán implementados obligatoriamente por todos los patrones sin excepción, de acuerdo a las modalidades y condiciones de las diversas ramas y tipos de empresas o centros de trabajo.

Artículo (C)

Además de las obligaciones establecidas en el artículo 142 y 143 de la presente Ley, el patrón está obligado a mantener en el centro de trabajo un ambiente de respeto y libre de violencia y/o discriminación, poniendo especial atención en la violencia y/o discriminación dirigida a las mujeres trabajadoras o visitantes.

Asimismo se abstendrá, el patrón, de cualquier acto, orden o disposición que atente contra la libertad e integridad física o moral de las personas trabajadoras.

El patrón dispondrá las medidas pertinentes para que todo el personal, dé cabal cumplimiento a lo ordenado por este Título, sin distinción de niveles.

Capítulo II

De la Violencia Sexual

Artículo (D)

Por hostigamiento sexual en el área laboral se entenderá el conjunto de insinuaciones o proposiciones sexuales no deseadas por quien las recibe, solicitadas para si o para un tercero, realizadas en el contexto de una relación que dota al hostigador de la posibilidad de imponer privaciones u otorgar beneficios y que condicionan el ejercicio de los derechos laborales y vulneran la dignidad y la libertad psicosexual de la persona que trabaja, pongan o no en peligro su permanencia en el empleo.

El acoso o asedio sexual son el conjunto de insinuaciones o proposiciones sexuales no deseadas por quien las recibe, solicitadas para si o para un tercero realizadas por iguales jerárquicos o con cualquier vínculo que los relacione con la víctima en el campo laboral y que lesione la dignidad de la persona que trabaja o coarte su libertad psicosexual.

Las insinuaciones a las que se hace referencia en este artículo contemplan tanto las acciones verbales como las corporales.

Artículo (E)

Para efectos de esta Ley se considerará abuso sexual toda conducta realizada, ya sea por un superior, un igual o un subordinado jerárquico, en contra y sin consentimiento de una persona que trabaja que implique la ejecución de un acto sexual sin el propósito de llegar a la cópula o cuando se obligue a la persona que trabaja a ejecutarlo.

Artículo (F)

Las autoridades laborales señaladas en el artículo 523 de esta Ley dispondrán todas las medidas y acciones para una efectiva protección de la persona que trabaja que haya realizado una denuncia de violencia física o sexual cometida en su contra por parte de superior jerárquico. Esta protección se extenderá a los trabajadores y trabajadoras que hayan atestiguado sobre los hechos de violencia sexual.

Las autoridades mencionadas se responsabilizarán en todo momento de la integridad laboral de la persona trabajadora ya sea denunciante o testigo de cargo.

En todos los casos presentados ante los Tribunales laborales por violación de derechos, en los que se tengan antecedentes de violencia física o sexual contra el trabajador o trabajadora, se encuentre involucrado el agresor directa o indirectamente, se presumirá la aplicación de represalias por parte del agresor.

Artículo (G)

Además de lo dispuesto por los artículos 47 y 51 de esta Ley, el hostigamiento sexual, abuso sexual y/o violación facultará:

a) Al patrón, a terminar la relación laboral sin responsabilidad, con el trabajador o trabajadora que agrede sexualmente a un compañero o compañera de trabajo.

b) A la persona que trabaja, a terminar la relación laboral sin responsabilidad, en caso de ser víctima de cualquiera de estos actos de agresión sexual ejecutados por el patrón o por un directivo de la empresa, dentro o fuera del centro de trabajo.

c) A la persona que trabaja que sea víctima de alguna agresión sexual, a exigir al patrón, tome las medidas pertinentes para detener la agresión.

d) A la persona que trabaja, a demandar laboral y administrativamente al patrón, que teniendo conocimiento de los hechos o actos de agresión física o sexual, no hubiese tomado todas las medidas pertinentes para detener la agresión. En este caso el patrón compartirá con el agresor la responsabilidad laboral.

Artículo (H)

En caso de que proceda la terminación de la relación de trabajo a solicitud de un trabajador o trabajadora derivado de un caso de violencia, hostigamiento sexual, abuso sexual y/o violación, con responsabilidad del patrón, éste deberá cubrir una indemnización que corresponda a una cantidad igual a la que hubiese sido establecida por el Juez laboral, de tratarse de un despido injustificado.

Artículo (I)

El ejercicio de acciones de carácter laboral o administrativo no afectarán de ningún modo el derecho de la víctima a recurrir a los tribunales penales para la denuncia correspondiente de hechos constitutivos de delito.

Artículo Décimo Octavo. Se adicionan un artículo al Título Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo que recorrerá el orden numérico de los artículos o será incluido como artículo 174 Bis, para quedar como sigue:

Artículo 174 Bis

Tratándose de una trabajadora menor de edad, se aplicarán en su favor todas las disposiciones que establezcan derechos para las mujeres, además de lo señalado en este apartado, con el objeto de acrecentar efectivamente el marco de protección de estas trabajadoras.

Artículo Décimo Noveno. Se reforma el Capítulo XIII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, cambiando el nombre del capítulo y adicionando 10 artículos, que recorrerán el orden numérico de los artículos o serán incluidos como los artículos 332 A, 332 B, 332 C, 332 D, 332 E, 332 F, 332 G, 332 H, 332 I y 332 J, para quedar como sigue:

Título Sexto

Trabajos Especiales

Capítulo XIII

De las Personas Trabajadoras del Hogar

Artículo 331.- ...

Artículo 332.-

Artículo (332 A)

El trabajo remunerado desempeñado en virtud de las labores del hogar deberá estar previamente acordado entre las partes contratantes en cuanto a sus modalidades, tareas a desempeñar, forma y condiciones de pago, otorgamiento de derechos y prestaciones correspondientes.

Las condiciones de trabajo podrán ser establecidas mediante contrato escrito, lo que no elimina las responsabilidades, obligaciones y derechos en caso de que el contrato sea verbal.

Artículo (332 B)

Sin perjuicio de otras modalidades de trabajo que pudiesen pactar las partes, las contempladas por esta Ley para el trabajo en el hogar son:

I.- Servicio de planta, para aquellos casos en que el trabajador o trabajadora resida en el mismo lugar donde presta sus servicios

II.- Salida diaria para aquella persona que trabaja en el hogar y que establezca su domicilio en lugar distinto a aquel donde se desempeñan,

III.- Trabajo por horas, para aquellos casos en los que la persona trabajadora del hogar preste sus servicios por horas determinadas, siempre y cuando la jornada sea menor a las ocho horas.

Las modalidades distintas a las previstas en este capítulo no podrán en ningún momento contravenir las disposiciones o derechos establecidos en esta Ley.

Artículo (332 C)

La jornada de trabajo no podrá exceder del límite de ocho horas diarias dispuesto por esta Ley. La distribución de las horas diarias de trabajo podrá ser pactado por las partes.

Las horas restantes de cada día serán disfrutadas de acuerdo a los intereses de la persona trabajadora del hogar, en caso de que estas horas sean trabajadas se computarán y pagarán como horas extras.

Por cada semana de trabajo deberá designarse por lo menos dos días de descanso con goce de sueldo, y dado el caso de que dicho día fuese trabajado deberá ser cubierto el pago de conformidad al artículo 73 de esta Ley.

Artículo (332 D)

Con relación a las personas que trabajan en el hogar los patrones están obligados a:

I.- Proporcionar habitación cómoda, higiénica y segura para el caso de la persona que trabaja en el hogar bajo la modalidad de planta.

II.- Proporcionar alimentos a la persona trabajadora del hogar, salvo pacto en contrario.

El número de comidas al día que deberá proporcionarse a la persona trabajadora del hogar deberán establecerse de común acuerdo entre las partes y los patrones deberán tomar las providencias necesarias a efecto de cumplir cabalmente con esta obligación.

Los alimentos destinados a la persona trabajadora del hogar deberán ser higiénicos y nutritivos, además de ser de la misma calidad y cantidad de la destinada al consumo del patrón.

III.- Proporcionar los implementos, insumos y materiales de trabajo necesarios para el desempeño de los trabajos.

Artículo (332 E)

El salario asignado a la persona trabajadora del hogar deberá corresponder como base, al salario mínimo profesional establecido de conformidad con el artículo (376) de esta Ley, pero deberá considerarse para el acuerdo del monto salarial las labores a realizar, el tamaño del lugar donde se laborará, el número de personas a quienes se atenderá, la distribución del horario, el nivel de especialización y responsabilidad y las condiciones de trabajo en general.

En la asignación del salario no podrán considerarse elementos discriminatorios, o aducirse condiciones especiales de las personas trabajadoras del hogar para menoscabarlo.

Artículo (332 F)

La persona trabajadora del hogar contarán con las prestaciones generales establecidas para los trabajadores subordinados contempladas en esta Ley.

Sin menoscabo de otras prestaciones que se pudieren pactar entre las partes, la persona trabajadora del hogar contarán invariablemente con las prestaciones que establece esta ley, entre ellas de vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso, acceso a la seguridad social, indemnización por despido, prima de antigüedad y aguinaldo.

Artículo (332 G)

El monto de las prestaciones que se establecen en el artículo anterior deberá calcularse en base al salario integrado asignado a la persona que trabaja en el servicio doméstico.

Para el caso del servicio de planta, en el salario integrado deberán sumarse además del salario en dinero, la habitación y los alimentos, los cuales se contabilizarán para este efecto con un valor igual al 50% del salario en efectivo pactado por las partes.

En cuanto al trabajo en el hogar dentro de la modalidad de salida diaria, cada una de las comidas otorgadas, se contabilizarán para el cálculo del salario integrado, con un valor de 12.5% del salario en efectivo.

Artículo (332 H)

El patrón deberá garantizar en el lugar y durante el tiempo en que le sean prestados los servicios, la seguridad e integridad física, emocional y psicosexual de la persona que trabaja en el hogar.

Las disposiciones contra la violencia, abuso sexual, hostigamiento sexual y violación contenidas en esta Ley, serán aplicables plenamente a patrones, trabajadoras y trabajadores del hogar.

Artículo (332 I)

Como parte de las prestaciones, los patrones deberán otorgar el tiempo necesario para la instrucción básica de la persona que trabaja en el servicio

doméstico, además de contribuir económicamente con por lo menos siete días de salario integro para la compra de útiles escolares, cada ciclo escolar

Artículo (332 J)

En caso de que sea pactado entre las partes el uso de uniforme de trabajo, el patrón deberá proveer la ropa de trabajo sin costo alguno para la trabajadora o trabajador, considerando como mínimo, la entrega de dos conjuntos de uniformes al año

Artículo Vigésimo. Se adicionan un artículo al Capítulo II del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo que recorrerá el orden numérico de los artículos o será incluido como artículo 358 Bis, para quedar como sigue:

Artículo (358 Bis)

Los sindicatos deberán proteger oportuna y eficazmente todos los derechos de las trabajadoras y velará por la erradicación de la discriminación y la violencia contra las mujeres tanto en la empresa como al seno de organismo sindical.

Toda organización sindical deberá contar con una Secretaría encargada de la equidad entre los géneros en la que se proyectarán los planes y políticas laborales de impulso y protección de las mujeres trabajadoras.

Artículo Vigésimo Primero.- Se adicionan una fracción al artículo 371 y se recorre el orden de las fracciones, para quedar como sigue:

Artículo 371.- ...

I.- a X.- ...

XI. las cláusulas necesarias y suficientes para:

a) Erradicar la discriminación,

b) Aplicar medidas afirmativas a favor del impulso y protección del trabajo de las mujeres

c) Implementar la capacitación de las mujeres en los términos de este título

d) Las sanciones aplicables a las personas agremiadas que realicen actos de violencia física o sexual en contra de las mujeres trabajadoras de la empresa.

Artículo Vigésimo Segundo. Se adicionan dos fracciones al artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo que recorrerán el orden numérico de las fracciones, para quedar como sigue:

Artículo 377.- ...

I.- a III.- ...

IV.- Crear mecanismos bilaterales para dar atención prioritaria a las denuncias o casos de violencia física o sexual contra mujeres al interior del centro de trabajo.

V. En la integración de los órganos o comisiones de decisión de los sindicatos, incluir el número adecuado de mujeres para lograr una representatividad proporcional al número y género de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Artículo Vigésimo Tercero. Se adiciona una fracción al artículo 412 de la Ley Federal del Trabajo y se recorre el orden de las fracciones para quedar como sigue:

Artículo 412.- ...

I.- a V.- ...

VI.- Los principios para la adopción de acciones afirmativas tendientes al impulso del trabajo de las mujeres y las condiciones del mismo.

Artículo Vigésimo Cuarto. Se adiciona una fracción al artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo que recorrerá el orden numérico de las fracciones, para quedar como sigue:

Artículo 423.- ...

I.- a X.- ...

XI.- Normas de prevención y erradicación de todo tipo de discriminación y violencia contra las mujeres.

Artículo Vigésimo Quinto. Se reforma el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 473

Riesgos de trabajo son los accidentes, enfermedades y factores nocivos a que está expuesta la persona que trabaja por ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo Vigésimo Sexto. Se adicionan un artículo al Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo que recorrerá el orden numérico de los artículos o será incluido como artículo 475 Bis, para quedar como sigue:

Artículo (475 Bis)

Factores nocivos del trabajo son todos aquellos agentes que sin ser accidentes o enfermedad impacten en el equilibrio físico o emocional de la persona que trabaja y que tiene su origen o motivo en el trabajo o las relaciones interpersonales derivadas de éste.

El hostigamiento y acoso sexual, así como la violencia serán considerados como riesgos de trabajo.

Artículo Vigésimo Séptimo.- Se adicionan una fracción al artículo 523 que recorrerá el orden numérico de las fracciones, para quedar como sigue:

Artículo 523.- ...

I.- a IV.-

V.- A la Comisión Nacional para la Protección e Impulso del Trabajo de las Mujeres.

Artículo Vigésimo Octavo. se adiciona un capítulo al Título Once de la Ley Federal del Trabajo que recorrerán el orden numérico de los títulos y los artículos o será incluido como Capítulo II Bis, para quedar como sigue:

Capítulo II Bis

Comisión Nacional para la Protección e Impulso del Trabajo de las Mujeres

Artículo (A)

La Comisión Nacional para la Protección e Impulso del Trabajo de las Mujeres es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuyas funciones son:

I.- La protección de todas las mujeres respecto a su trabajo y las condiciones del mismo,

II.- El impulso para su inserción y desarrollo laboral,

III.- La estabilidad de las mujeres en el empleo ,

IV.- La salvaguarda de la integridad física y moral, derechos reproductivos y libertad psicosexual de las trabajadoras;

V.- Velar por sus derechos sindicales,

VI.- Lograr la igualdad en las oportunidades laborales otorgadas a hombres y mujeres.

VII.- Desarrollar investigaciones, análisis, indicadores y estadísticas desagregadas que permitan orientar políticas públicas laborales.

La protección e impulso señalados en el párrafo anterior son una prioridad y estrategia social para el logro del desarrollo de las mujeres y su familia.

Artículo (B)

La Comisión Nacional para la Protección e Impulso del Trabajo de las Mujeres se integrará por una Comisionada Nacional y por una Comisionada Estatal por cada Entidad, incluyendo el Distrito Federal

Tanto la Comisión Nacional como las Estatales integraran las subcomisiones como considere adecuado para la atención adecuada, plena y eficaz de cada una de las funciones encomendadas en el artículo anterior. Además de contar con una oficina coordinadora que enlace los trabajos de esta Comisión Nacional al interior y exterior de la Secretaría.

Artículo (C)

La Comisionada Nacional y las Comisionadas Estatales, serán designadas por el Titular de la Secretaría del Trabajo y los gobernadores de los Estados respectivamente.

Artículo (D)

La Comisionada Nacional y las Comisionadas Estatales para sus designaciones deberán reunir los siguientes requisitos:

- I.- Ser mexicana, mayor de edad, con pleno ejercicio de sus derechos.
- II.- Contar con estudios mínimos de licenciatura.
- III.- Reconocida trayectoria nacional o estatal en la defensa de los derechos de las mujeres.

IV.- No pertenecer a ningún estado eclesiástico, ni formar parte de jerarquías religiosas.

Artículo (E)

Los servicios de protección, defensa y representación legal prestados por la Comisión Nacional para la Protección e Impulso del Trabajo de las Mujeres deberán ser plenos, gratuitos, eficaces y expeditos.

Las funciones encomendadas a la Comisión Nacional para la Protección e Impulso del Trabajo de las Mujeres podrán realizarse en coordinación con los diversos organismos de la Secretaría para evitar la duplicidad de funciones, sin que esto signifique la liberación de la responsabilidad de la Comisión Nacional, Comisiones Estatales o de los distintos organismos y/o autoridades del trabajo.

La Comisión Nacional para la Protección e Impulso del Trabajo de las Mujeres y sus Comisiones Estatales procurarán coordinarse con organismos externos, dependencias y empresas para la consecución pronta y efectiva de sus fines.

Artículo (F)

Las autoridades del trabajo y servicios sociales, las dependencias públicas y las empresas se encuentran obligados a proporcionar a la Comisión Nacional para la Protección e Impulso del Trabajo de las Mujeres y a las Comisiones Estatales las facilidades, información y documentos que le sean solicitados para el oportuno desempeño de los trabajos.

Artículo (G)

Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de ejercicio y los deberes de la Comisión Nacional para la Protección e Impulso del Trabajo de las Mujeres.

La Comisión Nacional para la Protección e Impulso del Trabajo de las Mujeres y sus Comisiones Estatales tendrán las facultades suficientes y necesarias para el desarrollo de sus funciones, así como realizar inspecciones; imponer sanciones administrativas si es el caso; solicitar la corrección de acciones o conductas que atenten contra los derechos de las trabajadoras; y para la denuncia de estos hechos ante los tribunales laborales.

Artículo Vigésimo Noveno. Se reforma el artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 995

Salvo las excepciones establecidas en este Título, al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 155 a 500 veces el salario mínimo general, calculando en los términos del artículo 992.

Artículo Trigésimo. Se adicionan tres artículos al Título Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo que recorrerán el orden numérico de los artículos o serán incluidos como artículos 995 Bis, 995 Ter y 995 Cuater, para quedar como sigue:

Artículo (995 Bis)

Los patrones que contravengan lo establecido en el Título (Nuevo) De la Violencia en el Trabajo de esta Ley serán sancionados administrativamente con multa equivalente a 250 veces el salario mínimo general.

Independientemente de la responsabilidad laboral y/o penal que le sea fincada, aquellos patrones que incurran en hostigamiento sexual, de conformidad a lo establecido en el Título (Nuevo) Capítulo II de la Violencia Sexual de esta Ley, deberán cubrir una multa equivalente a 300 veces el salario mínimo general, para el caso de abuso sexual la multa equivaldrá a 400 veces el salario mínimo general y si se tratará de violación la multa ascenderá a 500 veces el salario mínimo general.

Para aquellos patrones que incurran en el uso de la violencia deberán cubrir una multa de 250 a 500 veces el salario mínimo general, de acuerdo a la gravedad de la agresión, esto con independencia de las responsabilidades penales o laborales que le sean fincadas

Los patrones que ignoren los programas preventivos de violencia física y/o sexual, señalados en el artículo B del Título (Nuevo) de la Violencia en el Trabajo de la presente Ley, se harán acreedores a una multa equivalente a 125 salario mínimo general.

En todos los casos estipulados en este artículo, los montos serán calculados de conformidad con los términos del artículo 992.

Artículo (995 Ter)

El patrón que viole lo dispuesto por el Capítulo de Derechos Sexuales y Reproductivos, así como del Capítulo de Derechos parentales y corresponsabilidad

familiar se le impondrán multas por el equivalente de 150 a 300 veces el salario mínimo general , realizándose el cálculo procedente de acuerdo al artículo 992

Artículo (995 Cuater)

El patrón que contravenga lo ordenado por el artículo 86, con independencia de las acciones de reversión establecidas, deberá cubrir una multa por el equivalente a 200 veces el salario mínimo general por cada trabajadora o trabajador que se encuentren en la hipótesis proyectada en el artículo referido, realizándose el cálculo procedente de acuerdo al artículo 992

Transitorio Único.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en el Palacio Legislativo, a los 27 días del mes de marzo de 2003.

Dip. Hortensia Aragón Castillo

Pendiente en la Comisión de Trabajo y Previsión social de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión².

Síntesis de la Iniciativa:

La propuesta incluye disposiciones que regulan en áreas específicas la protección de las mujeres en el ámbito laboral, al tiempo que se reserva un capítulo especial destinado a la mujer, la corresponsabilidad familiar y sus derechos reproductivos, señalando en éste que todas las disposiciones de este Título son de carácter complementario.

² . CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, op. cit., No.1220, 28 de marzo de 2003.

Se presenta una puntualización de los conceptos de discriminación y de las medidas afirmativas, así como una prohibición expresa a todo tipo de discriminación.

Se incluyen disposiciones que deberán observar los patrones aún antes de iniciada la relación laboral, con el objetivo de superar el criterio de que no es posible proteger a las aspirantes a un puesto o trabajo en la que no ha surgido la relación contractual.

Se observa, tanto para la situación precontractual, como en las condiciones generales de trabajo, la prohibición de aplicación o exigencia de exámenes de ingravidez, los mecanismos de evaluación y la asignación de salarios.

A su vez se presentan propuestas para incentivar la capacitación de mujeres, procurando que esta capacitación se traduzca en verdaderas oportunidades de progreso laboral.

Especial atención se ha prestado en la iniciativa a la violencia física o sexual que se pueda presentar en contra de las mujeres en los centros de trabajo o bien por aquellos que sostienen una relación laboral o profesional.

Se prevén los derechos reproductivos y los derechos parentales y la necesidad integrar a la protección legal los derechos de las trabajadoras del servicio doméstico.

Observaciones:

La propuesta resulta loable, sin embargo, es de hacer notar que en su mayoría resulta reiterativa de los principios que consagra el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Asimismo, y sin pretender considerarla como una propuesta con carácter discriminatorio en contra del varón, algunas de las disposiciones que prevé, más que estar destinadas a mejorar las condiciones laborales de las mujeres, están enfocadas a lograr mayor equidad para el varón, lo que de ninguna manera es menos valioso, pero es tema digno de abordar en otro trabajo.

Las disposiciones que definen y prohíben la discriminación quedan rebasadas por las que ya contempla la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada el 11 de junio del 2003.

Por otra parte, no explica como acreditar o en que consisten las situaciones de “simulación” que señala el Artículo 995 Cuarter.

La protección de los derechos reproductivos de las personas que trabajan (incluye también los de los hombres como padres de familia), protegen sólo una parte de sus derechos como personas plenas, lo que conlleva a las personas trabajadoras que deciden no procrear hijos o que no pueden tenerlos, a quedar en desventaja laboral respecto de aquellos que sí los tienen.

Definir el hostigamiento sexual y el abuso sexual en una ley de tipo laboral, da lugar a una sobrerregulación ya que la legislación penal federal considera ambas figuras jurídicas como delitos y en todo caso, puede causar contradicción o contravención entre ambas normas. Si bien la sanción es distinta por el ámbito de

aplicación de cada una, hay que considerar dejar ambas figuras en el ámbito penal y añadir la sanción laboral (faltas de probidad más que riesgos de trabajo), a la ya existente que es de carácter penal.

Los artículos 332 y subsecuentes, propuestos hablan de trabajo del hogar remunerado, aquel desempeñado en virtud de las labores del hogar, lo que da lugar a una depreciación del trabajo realizado por las mujeres denominadas “amas de casa” cuya principal actividad es el “trabajo del hogar”, o sea aquel que realizan en su función de madres de familia y que no es remunerado. En todo caso, el término “trabajo doméstico” se considera más apropiado.

Incluir factores nocivos del trabajo como aquellos agentes que sin ser accidentes o enfermedad impacten en el equilibrio físico o emocional de la persona que trabaja y que tiene su origen o motivo en el trabajo o las relaciones interpersonales derivadas de éste, lo que implica un grado de subjetividad que puede originar conflictos en la calificación de los mismos, ya que la respuesta a los mismos dependerá en gran medida de la personalidad, experiencia y manejo de las circunstancias por parte de la persona que los reciba.

Por otra parte, la creación de la Comisión Nacional para la Protección e Impulso del Trabajo de las Mujeres, como órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, implicaría incrementar el gasto destinado a otros rubros, así como mayores gastos en recursos humanos, rubros que afectarían el presupuesto destinado a otros aspectos prioritarios. Lo mejor sería que las funciones y atribuciones de dicha Comisión sean otorgadas a órganos ya existentes en la Administración Pública Federal.

5.3 Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adicionan los Artículos 154 y 155, y se reforma el Artículo 168 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el Sen. Benjamín Gallegos Soto, del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional.

Se adicionan los artículos 154 y 155, y se reforma el artículo 168 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 154.-

Los patrones procurarán que las madres trabajadoras que así lo soliciten, siempre que sus hijos sean menores de edad, cuenten con un horario de labores compatible con el horario escolar de éstos siempre que las condiciones laborales así lo permitan, de manera que cuenten con suficiente tiempo libre para la adecuada atención y formación de los menores en el hogar.

.....

.....

Artículo 155.-

En el caso de las madres trabajadoras que soliciten un horario laboral compatible con el horario escolar de sus hijos, de acuerdo a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo anterior, deberán fundar su solicitud mediante los documentos que acrediten la maternidad y el horario escolar de los menores.

Artículo 168.- Las madres trabajadoras, cuyos hijos sean menores de edad, tendrán preferencia para laborar en un horario compatible con el horario escolar de

estos, siempre que las condiciones del centro de trabajo así lo permitan, con el fin de que cuenten con tiempo libre suficiente para la adecuada atención y Formación de los menores en el hogar.

Transitorios

Artículo Único.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en el Salón de Sesiones del Honorable Senado de la República, a los dos días del mes de Diciembre de 2003³.

Síntesis de la Iniciativa:

La propuesta atiende a las mujeres que son madres al pretender compatibilizar los horarios laborales con los horarios escolares, lo cual es reconocible, sin embargo, la perspectiva es parcial ya que deja de lado a las mujeres que no son madres y que consecuencia su reconocimiento se debe a la procreación, lo cual es discriminatorio para las que no tienen hijos.

Observaciones:

La propuesta de reforma es un viejo anhelo de una sociedad en la que cada vez las mujeres que son madres de uno o más hijos en edad escolar, presentan un mayor índice de participación laboral teniendo que compatibilizar sus horarios entre ambas actividades; sin embargo, en nuestro país no existe la suficiente conciencia y disposición por parte de la clase empresarial de proporcionar este tipo de facilidades

³ Ibidem, No. 1125, 2 de diciembre de 2003.

a sus trabajadoras toda vez que la productividad es el único referente existente y no la visión amplia de contemplar que con este tipo de beneficios, las trabajadoras estarían más organizadas en sus labores domésticas y familiares y en consecuencia, el tiempo dedicado a su empleo sería mas efectivo, al resolver uno de los mayores problemas que de manera cotidiana enfrentan las mujeres con hijos.

No obstante, lo anterior, resulta una medida que sólo beneficiaría a un sector de las mujeres trabajadoras, siendo nula para las mujeres que no tienen hijos menores de edad o que ya no se encuentran estudiando, lo cual si bien es una propuesta loable, es incompleta e incipiente.

5.4 Propuesta Final

Desde mi perspectiva, es vital formular cambios en el derecho del Trabajo que permitan a la mujer trabajadora integrarse al mundo productivo en igualdad de condiciones respecto al hombre. La desigualdad histórica de género ubica a las mujeres en una posición de desventaja que les impide incorporarse plenamente a la vida productiva; no obstante, las mujeres participan cada vez más en el mercado de trabajo y en el conjunto de las actividades productivas, enfrentando problemas que la legislación actual no contribuye a resolver y en algunos casos ahonda.

Hacer conciencia en la sociedad frente a la realidad laboral femenina, ha sido preocupación de las mujeres de nuestro país y de diversos sectores académicos, no gubernamentales y sociales y varias de sus propuestas son recogidas en esta iniciativa. Por otra parte, los avances internacionales en la materia también han

contribuido a que se acepte que la legislación mexicana está notablemente retrasada en comparación con la de otros países.

La presente propuesta sugiere una inclusión transversal de disposiciones legales para regular en áreas específicas la protección de las mujeres en el ámbito laboral. Se trata de un esfuerzo, aún insuficiente, por atender uno de los problemas fundamentales del mundo del trabajo, pero pretende dotar a la legislación nacional de elementos suficientes para la protección de las mujeres en los diversos ámbitos laborales y así conducir la productividad por caminos de máximo aprovechamiento, calidad y cantidad del trabajo de las mujeres.

Para la integración de la propuesta han sido considerado los trabajos de diversas organizaciones sociales, tanto de mujeres como de trabajadores en general, asimismo se han incluido las propuestas de trabajos individuales de investigadoras y académicas, la experiencia de otros países y la legislación nacional vigente en nuestro territorio, siendo necesaria y urgente una propuesta específica que contemple de forma puntual aquellos rubros donde las mujeres que trabajan fuera de sus hogares se enfrentan a una marcada discriminación que impacta en sus intereses y conculca sus derechos

Tomando en consideración los problemas relevantes que una mujer afronta en diferentes aspectos de su vida, tanto personales, profesionales y sociales; es imperativo modificar el marco legal para hacer valer plenamente sus derechos económicos, culturales y sociales.

Por todo lo anterior, propongo la siguiente reforma de ley:

Se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo:

Se **reforman** los artículos 51, fracciones VIII y IX; 56, 59, segundo párrafo, 63, 110, fracción V, 132, fracciones V, XIII y XXVIII, 133, fracción I, 135, fracciones IX y X, 153-F, 154, primer párrafo, 159, tercer párrafo, 164, 170, fracciones II, IV y VII y 995, así como la denominación del Título V, quedando integrado éste por dos capítulos intitulados: Equidad de Género y Trabajo de las Mujeres; y se **adicionan** los artículos 51, fracción II, con un segundo párrafo y las fracciones X y XI, 132, con un segundo párrafo a la fracción XIV y una fracción XXIX, 134, fracción IV Bis, 135 fracciones XI y XII, 153-I, con un segundo párrafo, 153-Q, con un último párrafo, 164-A, 164-B, 164-C, 164-D, 166, con un segundo párrafo y 170, fracción II, con un segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 51.-

I.

II.

En todos los casos, el hostigamiento y abusos sexuales serán considerados como faltas de probidad.

III y VII.

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;

IX. Incumplir con la obligación de inscribir al trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores;

X. Realizar el patrón en contra del trabajador, cualquier acto de discriminación en términos de los párrafos segundo y tercero del artículo 3 de esta Ley; y

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

Artículo 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias discriminatorias, cualesquiera que éstas sean, en términos de los párrafos segundo y tercero del artículo 3 de esta Ley.

Artículo 59.-

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente, especialmente, cuando el trabajador tenga a su cargo el cuidado y la crianza de un hijo.

Artículo 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos, que deberá ser considerado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Artículo 110.-

I. a IV.

V. Pago de pensiones alimenticias a favor del cónyuge, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente;

VI. y VII.

Artículo 132.-

I. a IV.

V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma norma se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo y, en todo tipo de establecimiento, para las trabajadoras durante su embarazo;

VI. a XII.

XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de que los trabajadores reciban la educación obligatoria;

XIV.

El acceso a las becas de capacitación deberá ser proporcional al número de hombres y mujeres contratados por el patrón;

XV. a XXVII.

XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley; y

XXIX. Adecuar las instalaciones de trabajo, para proporcionar a los trabajadores con discapacidad, las condiciones necesarias de accesibilidad, seguridad y libre desplazamiento, que les permitan efectuar las actividades laborales propias del establecimiento o empresa.

Artículo 133.-

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad, sexo, estado civil, discapacidad no proveniente de riesgo de trabajo, estado de gestación en la mujer, maternidad o responsabilidades familiares y, en general, aduciendo cualquier distinción discriminatoria de las previstas en esta Ley.

II. a XI.

Artículo 134.-

I. a IV.

IV Bis. Recibir la capacitación y el adiestramiento que imparta la empresa o establecimiento en los términos del capítulo III Bis de este Título.

V. a XIII.

Artículo 135.-

I. a VIII

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados;

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento;

XI. Realizar, en el centro de trabajo, cualquier acto de hostigamiento sexual en contra de sus compañeros de trabajo, del patrón, del cónyuge, concubino o concubina de éste, así como de sus parientes consanguíneos hasta el cuarto grado;
y

XII. Realizar, en el centro de trabajo, cualquier acto de abuso sexual, en contra de sus compañeros de trabajo, del patrón, del cónyuge, concubino o concubina de éste, así como de sus parientes consanguíneos hasta el cuarto grado.

Artículo 153-F.- La capacitación y el adiestramiento tienen por objeto mejorar las aptitudes del trabajador y coadyuvar al incremento de su productividad, crear condiciones efectivas de igualdad entre hombres y mujeres en los puestos de trabajo y prevenir riesgos de trabajo, mediante la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades propios de su actividad, así como a través de su preparación para desempeñar otras actividades o funciones u ocupar una vacante o un puesto de nueva creación.

Artículo 153-I.-

Los representantes de los trabajadores deberán ser hombres y mujeres, en número proporcional a la cantidad de empleados y empleadas con que cuente la empresa.

Artículo 153-Q.-

I. a VI.

.....

Las actividades de capacitación y adiestramiento de las empresas deberán programarse de manera que comprendan a todos los trabajadores de las mismas, cubriendo una participación de hombres y mujeres, en la misma proporción en que estén contratados en el centro de trabajo, debiéndose observar, en todos los casos, lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero del artículo 30 de esta Ley.

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

.....

.....

Artículo 159.-

.....

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XVI, la vacante se otorgará al trabajador que sea apto para el puesto y,

en caso de que existan varios candidatos aptos para el mismo, el ascenso corresponderá al trabajador con mayor antigüedad, y en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia; si subsiste la igualdad, se preferirá al trabajador con discapacidad.

.....

.....

Título Quinto

Equidad de Género y Trabajo de las Mujeres

Capítulo I

Equidad de Género

Artículo 164 Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres; por tal razón, se prohíbe toda discriminación laboral en su contra.

Artículo 164 A.- Para efectos de las normas del trabajo, son discriminaciones en contra de la mujer, todos aquellos actos, directos e indirectos, desplegados por el patrón o sus representantes, mediante los cuales se impida el libre ejercicio al derecho de obtener un empleo o de conservarlo.

Artículo 164-B.- Queda prohibido a los patronos o sus representantes:

I. Negarle a la persona su admisión en el trabajo por el hecho de ser mujer, por su estado civil, estar embarazada o tener a su cuidado hijos menores;

II. Exigirle a la mujer la presentación de un certificado de no embarazo, para otorgarle el empleo;

III. Despedirla del empleo por estar embarazada;

IV. Coaccionar a la mujer trabajadora, en forma directa o indirecta, para que renuncie al empleo por estar embarazada, cambiar su estado civil o tener a su cuidado hijos menores;

V. Pagarle a la mujer un salario inferior al que se pague a otros trabajadores que desempeñan la misma actividad;

VI. Negarle a la mujer trabajadora el disfrute de prestaciones económicas y sociales que se otorguen a otros trabajadores;

VII. Admitir en el trabajo a mujeres menores de catorce años;

VIII. Emplear en una jornada de trabajo mayor de ocho horas diarias a la mujer trabajadora en estado de embarazo;

IX. Realizar cualquier otra distinción, exclusión o preferencia basada en el sexo, que tenga por objeto o dé por resultado limitar, anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo;

Será considerada como discriminación laboral en contra de la mujer, toda conducta del patrón o de su representante, que encuadre en cualquiera de los supuestos anteriores.

Artículo 164-C.- La mujer en cuyo perjuicio se hubiere realizado cualquier discriminación de las contempladas en el artículo anterior, tendrá derecho, si se trata de los casos de las fracciones I y II, a proceder según lo dispone el artículo 157 de esta Ley; cuando se trate del caso de la fracción III, a su elección, ejercer cualquiera de las acciones señaladas en el artículo 48 de esta Ley y tratándose de los supuestos de las fracciones IV, V, VI y VIII, a rescindir el contrato de trabajo en los términos de los artículos 51 y 52 de la Ley.

Cuando el patrón o sus representantes incurran en actos u omisiones referidos en la fracción IX, del artículo anterior, si se trata de los que tengan como propósito afectar el derecho a la conservación del empleo, la trabajadora podrá elegir de entre las acciones contempladas en el artículo 48 de esta Ley, y si la conducta del empleador o su representante actualiza alguno de los supuestos del artículo 51 de esta Ley, la trabajadora podrá optar por la rescisión del contrato por causa imputable al patrón.

Cuando la mujer trabajadora demande de su patrón la reinstalación en el empleo, serán aplicables, según el caso, las disposiciones contenidas en el artículo 49 de esta Ley.

Artículo 164-D.- Cuando por necesidades propias de la empresa o establecimiento, en razón a su objeto o la naturaleza de la actividad, sea necesario establecer distinciones, exclusiones o preferencias basadas en el sexo, no serán consideradas como discriminaciones laborales.

Capítulo Segundo

Trabajo de las Mujeres

Artículo 166.-

En estos supuestos no podrán afectarse en perjuicio de la mujer, ni el salario, ni cualquier otro derecho o condición laboral, y el patrón estará obligado a asignarle labores diferentes, compatibles con su estado y capacidad, dentro del mismo nivel de su puesto y categoría.

Artículo 170.-

I.

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. Asimismo, disfrutarán de seis semanas posteriores al día en que reciban en adopción a un infante menor de seis meses, contadas a partir de que cause estado la sentencia de adopción. Si el adoptado es mayor de seis meses, el periodo será de dos semanas.

A solicitud de la trabajadora y previa la autorización escrita de su médico, podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas previas al parto, para disfrutarlas después del mismo;

III.

IV. En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, por un lapso de seis meses, salvo prescripción médica en contrario; o bien, reducir su jornada de trabajo una hora para estar con sus hijos.

V. a VI.

VII. A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales y el periodo posterior a la adopción.

Artículo 995.- Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 100 a 300 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.

Síntesis de la Iniciativa:

Esta Iniciativa parte de reconocer los derechos de todas aquellas mujeres trabajadoras y concibe el gran esfuerzo por la equidad entre los géneros, inmerso en la gran tarea de recuperación del concepto mismo.

Lo anterior obedece al hecho de considerar a la acción afirmativa, como una versión moderna y coherente del conjunto de ideas, conductas, instituciones y mecanismos, destinados a mejorar la posición de un grupo en la sociedad y de hacer valer los derechos que a ese grupo le corresponden.

En el Título Segundo de la Ley, relativo a las relaciones individuales de trabajo, se proyecta la modificación del artículo 51, el cual contempla las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador; en este rubro se pretende adicionar la fracción II, del precepto en comento, para considerar el hostigamiento y los abusos sexuales, como faltas de probidad. Con lo anterior, pretendemos fortalecer la dignidad de la mujer trabajadora y evitar la recurrencia de prácticas nocivas que inciden en la igualdad de los géneros.

Se plantea en la iniciativa, como causa de rescisión de la relación de trabajo, el incumplimiento de la obligación de inscribir a las trabajadoras y trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Esta modificación, se inscribe en la intención de garantizar el acceso, tanto a hombres como mujeres, a los sistemas de previsión y seguridad sociales.

En el Título Tercero de la Ley, correspondiente a las condiciones de trabajo, se presenta en la iniciativa la modificación de los artículos 56, 59, 63 y 110.

En el primero de los preceptos anotados, se establece que en las condiciones de trabajo no podrán establecerse diferencias discriminatorias, cualesquiera que éstas sean. En el artículo 59 se indica que, se deberá de considerar el reposo del sábado en la tarde, especialmente, cuando el trabajador o trabajadora tenga a su cuidado la crianza de un hijo.

En la propuesta de reforma al artículo 132 de la Ley, destaca la modificación que se proyecta para la fracción XIV, en donde se recomienda que, el acceso a las becas de capacitación deberá ser proporcional al número de hombres y mujeres, así como la relativa a la obligación que se consigna, por parte de los patrones, de adecuar las instalaciones de trabajo, para proporcionar a las trabajadoras y trabajadores con discapacidad, las condiciones necesarias de accesibilidad, seguridad y libre desplazamiento, que les permitan efectuar las actividades laborales propias de la empresa o establecimiento.

Al mismo tiempo, se proyecta la modificación del artículo 133, en su fracción I, para dejar establecida, expresamente, la prohibición a los patrones de negarse a

aceptar trabajadores por razón de estado civil, discapacidad no proveniente de riesgo de trabajo, estado de gestación en la mujer, maternidad o responsabilidades familiares y, en general, aduciendo cualquier distinción discriminatoria de la previstas en la Ley.

Sin duda alguna, la mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral, no se ha acompañado de la eliminación de prácticas discriminatorias y de situaciones de desventaja para ellas, lo que, como se señala en el Programa Nacional de la Mujer 1995-2000, impone claros límites para su desarrollo como trabajadoras.

Por ello, se reitera en la iniciativa, el principio expresado en el sentido que las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, adicionándose la circunstancia de que se prohíbe toda discriminación laboral en su contra.

En este tenor, pretendiendo hacer realidad los contenidos de la norma, se proyecta la adición de los artículos 164-A, 164-B, 164-C y 164-D, planteándose el cambio de denominación del Título Quinto, para incorporar la equidad de género en la regulación relativa al trabajo de las mujeres.

Así, en el artículo 164-A, se propone que se consideren discriminaciones laborales contra la mujer, todos aquellos actos, directos e indirectos, desplegados por el patrón o sus representantes, mediante los cuales se impida el libre ejercicio al derecho de obtener un empleo o de conservarlo. Al mismo tiempo, en el artículo 164-B, se consignan como prohibiciones para los patronos o sus representantes: negarle a la persona su admisión en el trabajo por el hecho de ser mujer, por su estado civil, estar embarazada o tener a su cuidado hijos menores; exigirle a la mujer la

presentación de un certificado de no embarazo, para otorgarle el empleo; despedirla del empleo por estar embarazada, salvo que se trate de una diversa causa de naturaleza grave que haga imposible la continuación de la relación de trabajo; coaccionar a la mujer trabajadora, en forma directa o indirecta, para que renuncie al empleo por estar embarazada, cambiar su estado civil o tener a su cuidado hijos menores;

Pagarle a la mujer un salario inferior al que se pague a otros trabajadores que desempeñan la misma actividad; negarle a la mujer trabajadora el disfrute de prestaciones económicas y sociales que se otorguen a otros trabajadores; admitir en el trabajo a mujeres menores de catorce años; emplear en una jornada de trabajo mayor de ocho horas diarias a la mujer trabajadora en estado de embarazo y realizar cualquier otra distinción, exclusión o preferencia basada en el sexo, que tenga por objeto o dé por resultado limitar, anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo.

Adicionalmente a lo anotado, en este Capítulo Primero, intitulado Equidad de Género, del Título Quinto en comento, se previenen las indemnizaciones laborales por la ejecución de los actos discriminatorios antes enunciados, contemplándose esta regulación en el artículo 164-C.

CONCLUSIONES

Al final de esta investigación, podemos concluir de antemano, que poner la problemática de las mujeres en la mesa del debate público, académico y político, constituye por si sólo un gran avance en la concientización de la misma, que nos llevará a trazar el camino que habrá de conducirnos a una constante búsqueda de soluciones, a un cambio paulatino por una cultura de equidad de género y a reformar nuestra legislación para lograr el acceso de las mujeres a mejores condiciones de igualdad, equidad y reconocimiento social. Específicamente, es necesario:

PRIMERA. Promover cambios en el Derecho del Trabajo para que las mujeres accedan en condiciones de equidad e igualdad con los hombres a empleos mejor remunerados, puntualizando en la Ley Federal del Trabajo que tanto el hostigamiento como el abuso sexual serán considerados faltas de probidad como causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para, en este caso, la trabajadora.

SEGUNDA. Favorecer la creación de condiciones, criterios y prácticas que garanticen la equidad de género en todos los aspectos de la vida diaria y en el ámbito laboral, establecer claramente que las condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a las señaladas en la ley y serán proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin diferencias discriminatorias.

TERCERA. Ampliar el catálogo mediante el cual se prevén las distinciones discriminatorias por las cuales no pueden negarse los patrones a aceptar trabajadores.

CUARTA. Dejar de lado los prejuicios que suponen que la problemática de las mujeres en el trabajo es cuestión “feminista” y en consecuencia, es un asunto que corresponde sólo a ese sector de la sociedad, o que es una reivindicación de género y que por lo tanto corresponde a ellas realizar el cambio, sino asumir que toca a toda la sociedad lograr que nuestra Ley Federal del Trabajo establezca las condiciones de justicia y equidad para todos. En ese contexto, es necesario capacitar y adiestrar a los trabajadores para mejorar sus aptitudes y coadyuvar al incremento de su productividad, creando condiciones efectivas de igualdad entre hombres y mujeres a través de su preparación para desempeñar otras actividades o funciones, programando y organizando éstas de manera que comprendan a todos los trabajadores.

QUINTA. Institucionalizar una cultura de respeto y reconocimiento hacia las mujeres, como género en igualdad de oportunidades que los hombres, que permita su crecimiento y desarrollo pleno y prohibir de manera expresa la discriminación laboral en contra de las mujeres, señalando las situaciones que puedan considerarse como tales para evitar criterios subjetivos que impidan la aplicación de la ley.

SEXTA. Prever que la mujer perjudicada por cualquier acto de discriminación pueda solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o a rescindir el contrato de trabajo y se le indemnice con el importe de tres meses de salario, además a que se le paguen salarios vencidos, si es el caso.

SÉPTIMA. Coordinar acciones para que la perspectiva de equidad de género se incorpore en las distintas instancias del ámbito laboral como en los tipos de

trabajo prohibidos para la mujer, en los que no podrá afectarse ni el salario, ni cualquier otro derecho o condición laboral, obligando al patrón a asignarle labores diferentes, compatibles con su estado y capacidad dentro del mismo nivel de puesto o categoría.

OCTAVA. Identificar la participación diferenciada de mujeres y hombres en el desempeño de labores y orientarla hacia la construcción de un desarrollo económico, social y humano equitativo y sustentable, para ello se debe estipular en la Ley Federal del Trabajo lo que cotidianamente se realiza en algunos casos como convenios informales entre los trabajadores y las empresas, en los que a solicitud de las trabajadoras y previa autorización escrita de su médico, pueda transferir hasta cuatro de las seis semanas previas al parto, para después del mismo; y reducir su jornada de trabajo una hora para estar con sus hijos, en lugar de los dos reposos de media hora que tienen para alimentarlos en el período de lactancia durante seis meses.

NOVENA. Institucionalizar una cultura de respeto y reconocimiento hacia las mujeres, que permita su crecimiento y desarrollo pleno y para ello se requiere aumentar la multa que se impondrá al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres, previstas de 3 a 155 a de 100 a 300 veces el salario mínimo general.

DÉCIMA. Hacer realidad en la medida de lo posible y en cualquier ámbito en que nos desarrollemos: laboral, social, educativo, personal, tanto hombres como mujeres, la equidad de género y una acción encaminada a lograrlo, es esta investigación que propone reformar la Ley Federal del Trabajo en ese sentido.

BIBLIOGRAFÍA

1. BARBAGELATA, Héctor Hugo, Los límites de la flexibilidad en el mercado de trabajo, Memoria del VIII Congreso del Instituto Internacional de la República Argentina. 1ª. Edición, Universidad de Montevideo, Uruguay. 1987.
2. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Derecho del Trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 1ª. Edición, México. 1990.
3. BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, 3ª. Edición, Editorial Harla, México.1985.
4. BUEN L., Néstor de, Derecho del Trabajo, Volumen 2, 10ª. Edición, Editorial Porrúa, México. 1997.
5. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Derecho normativo laboral. 2ª. Edición, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina. 1966.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, 1ª. Edición, Editorial Confederación Patronal de la Republica, Mexicana. México. 1971.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, 9ª. Edición, Editorial Trillas, México. 1998.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Baltasar Cavazos Chena, Humberto Cavazos Chena. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, 4ª. Edición, Editorial Trillas. México. 1992.

9. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Síntesis de Derecho Laboral Comparado Anecdótico, 1ª. Edición, Editorial Trillas. México. 1991.
10. CUEVA, Mario de la, Panorama de Derecho Mexicano; Síntesis del Derecho del Trabajo, 1ª. Edición, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, México. 1965.
11. CUEVA, Mario de la, Nestor de Buen Lozano, Alberto Trueba Urbina, Juan N Garcia Ordóñez, Cuatro Estudios sobre Derecho del Trabajo, 2ª. Edición, Editorial S.E., México. 1977.
12. DAVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, 3ª. Edición, Editorial Porrúa, México.1988.
13. FONDO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA, UNICEF, Estadísticas para América Latina y el Caribe, "La mujer como un porcentaje de la fuerza de trabajo", 1ª. Edición, México. 2000.
14. GONZÁLEZ BLANCO, Salomón, Panorama del Derecho del Trabajo en México; Homenaje a Salomón González Blanco, 1ª. Edición, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, México.1984.
15. GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, 18ª. Edición, Editorial Porrúa. México.1994.
16. LARRAÑAGA, Eduardo, Ana Maria Conesa, Manuel Reyna, Francisco Ignacio Taibo II, El Derecho Laboral en México, Realidad y Encubrimiento, 1ª. Edición, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, México. 1991.

17. MARTÍN Malverde Antonio, Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, Joaquín García Murcia, Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos (Grupo Anaya S.A.), 14ª. Edición, España.2005.
18. MORALES JIMENEZ, Alberto. El Debate sobre el Artículo 123 en el Constituyente de 1917, 1ª. Edición, Cámara de Diputados, México.1971.
19. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo 1919 -1984, 10ª. Edición, Ediciones Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza. 1977.
20. PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. Las Garantías Individuales. Parte General. Colección Garantías Individuales. 2ª. Edición, Volúmen 1, México, 2005.
21. PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. Las Garantías de Igualdad, Colección Garantías Individuales, 2ª. Edición, Volumen 3, México, 2005.
22. REYNOSO CASTILLO, Carlos, Derecho del Trabajo e integración económica, Universidad Autónoma Metropolitana, México. 2ª. Edición, 1994.
23. SANDOVAL RODRÍGUEZ, Isaac, Legislación Comparada de México, Facultad de Ciencias Económicas, 1ª. Edición, Editorial Universidad de Carabobo, Venezuela. 1974.
24. SANTOS AZUELA, Héctor, Estudios de derecho sindical y del trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, 1ª. Edición, México. 1987.
25. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. SUBSECRETARIA "B". Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1988, Unidad Coordinadora de

Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo, 1ª. Edición, Editorial S.T.P.S, México.1990.

26. SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo, 2ª. Edición, Editorial Trillas. México.1992.

27. SZÉKELY, Alberto, Compilador. Instrumentos fundamentales de derecho internacional público, Tomos 1 a 5. Universidad Nacional Autónoma de México, 2ª. Edición ampliada, México. 1990.

28. TISSEMBAUM, Mariano R., Roberto Pérez Patón, Evaristo Morales Filho, El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Facultad de Derecho, Universidad Nacional Autónoma de México, 3ª. Edición, Volumen 2, México.1974.

29. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, 6ª. Edición, Editorial Porrúa, México.1981.

30. TRUEBA URBINA, Alberto, El Artículo 123, Editorial Talleres Gráficos Laguna, 1ª. Edición, México.1943.

31. ZAVALA, SILVIO. Estudios acerca de la Historia del Trabajo en México; Homenaje del Centro de Estudios Históricos a Silvio Zavala, 2ª. Edición, Editorial El Colegio de México, Centro de Estudios Históricos. México.1988.

32. INMUJERES, UNIFEM E INEGI, El Enfoque de Género en la Producción de las Estadísticas Sobre Trabajo en México. Una guía para el uso y una referencia para la producción de información, 1ª. Edición, México. 2001.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. UNAM, 12ª. Edición, Editorial Porrúa. Tomo 3, México, 1998.

LEGISLACIÓN

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 152ª Edición, Colección Porrúa, México. 2004.
2. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS COMENTADA, 1ª. Edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México. 1985.
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 81ª. Edición, Editorial Porrúa, México. 2004
4. LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, Diario Oficial de la Federación, México. 2006
5. LEY DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, 2ª. Edición, Editorial Porrúa, México 2006.
6. DELGADO MOYA, Rubén, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada, 18ª. Edición, Editorial Sista, México. 1989.
7. GACETA PARLAMENTARIA, Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión. México. 2005.

8. RABASA O. Emilio, Caballero, Gloria. Mexicano esta es tu Constitución, LVI Legislatura, Comité del Instituto de Investigaciones Legislativas, 11ª. Edición, Comité de Asuntos Editoriales, México,1997.

9. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, La Constitución y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, Disco Compacto, México, 2005.

10. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Legislación Laboral y de Seguridad Social, Disco compacto, México, 2005.

OTRAS FUENTES

<http://gaceta.cddhcu.gob.mx>.

<http://info.juridicas.unam.mx/>

<http://www.inmujeres.gob.mx>

<http://www.senado.gob.mx/>

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