



UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

INCORPORADA A LA UNAM. CLAVE 8909-09

**DISCRIMINACIÓN POR MATERNIDAD DE LAS MADRES
TRABAJADORAS DE LAS TRIPULACIONES
AERONÁUTICAS.**

T E S I S

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

**P R E S E N T A:
RAFAEL CABALLERO GONZÁLEZ**

**ASESOR: LIC. EN DERECHO GERHARD ACHAR
ZAVAZA**

TLALNEPANTLA, EDO. DE MÉX.

2008



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Mi primera y mayor deuda de gratitud es para mis padres, porque gracias a su apoyo y consejos he llegado a realizar una de mis metas mas grandes, la cual constituye la herencia más valiosa que pudiera recibir.

A quienes la ilusión de su existencia ha sido convertirme en persona de provecho.

Doy gracias a ti Señor por haberme dado a estas personas queridas y por darme la oportunidad de entrar en el bello y Maravilloso mundo del saber.

Porque ahí donde tu me has puesto debo florecer y luchar por mi realización.
y saber que cuando miro al cielo,
Te encuentras a nuestro lado con mis seres queridos.

A los seres universalmente más queridos.

Gracias Mamá, Gracias Papá.

Que Dios los bendiga

A MI PADRE.

José Longinos Caballero Ponce.

Mi más grande admiración profundo respeto, ya que me ha enseñado lo que soy como hombre, como persona y como profesionalista. Y a cumplir cada una de mis metas para que no se queden simplemente en sueños. Muchas Gracias por todo.

A MI MADRE.

Maria Rita González de Anda.

A la mujer más importante en mi vida, que con el simple hecho de darme la vida le debo todo, gracias por tus consejos. El decir te amo son dos palabras muy pequeñas para expresar lo que uno siente por ti. Gracias Mama.

A MI HERMANO.

José Longinos Caballero
González.

A mi hermano, que en las buenas y en las malas siempre estaremos unidos, ya que en esta vida siempre caminaremos como uno solo. Y con altas y bajas logramos nuestras metas.

**MIS MÁS PROFUNDO
AGRADECIMIENTO.**

Lic. Gerhard Achar Zavalza, por su tiempo y dedicación para la elaboración de este trabajo, y por compartir su conocimiento conmigo, de antemano gracias.

ÍNDICE

	Página
Introducción.	I
I. – Antecedentes Históricos.	1
1.1. Antecedentes de la Discriminación en México.	1
1.1.1. La Discriminación de la Mujer Azteca.	7
1.1.2. La Discriminación en la Colonización.	8
1.2. Antecedentes Legislativos ante la Discriminación de la Mujer.	10
1.3. Antecedentes Legislativos del Trabajo de Mujeres.	14
1.4. Antecedentes de las Tripulaciones Aeronáuticas en México.	16
II. – Conceptos Básicos.	19
2.1. Principios Rectores del Derecho del Trabajo.	19
2.2. Suspensión de la Relación de Trabajo.	27
2.2.1. Causas de Suspensión.	29
2.2.1.1. A partir de cuando Surte Efectos la Suspensión.	40
2.3. Causas de Rescisión.	49
2.4. Causas de Terminación.	56
III. – Trabajos Especiales.	59
3.1. Concepto.	59
3.2. Trabajo de las Madres Trabajadores.	64
3.2.1. De la Maternidad.	66
3.2.1.1. Concepto.	66
3.2.1.2. Fundamento Constitucional.	67
3.2.1.3. Leyes Internacionales.	69
3.2.1.4. Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social.	73
3.3. Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas.	79
3.2.1. Causas Especiales de Suspensión y Terminación de la Relación de Trabajo.	86

IV. – Discriminación de la Mujer.	91
4.1. Concepto.	91
4.2. Fundamento Constitucional.	92
4.3. Normas Internacionales.	92
4.4. Ley Federal del Trabajo.	96
Propuestas.	99
Conclusiones.	104
Bibliografía.	108



INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo tiene como objetivo fundamental el determinar que existe la discriminación laboral hacia la madre trabajadora de las tripulaciones aeronáuticas por parte de la Ley Federal del Trabajo, la Secretaría de Comunicaciones y Transportes quien es la autoridad Aeronáutica, así como del Instituto Mexicano del Seguro Social y su respectiva ley.

Asimismo, el demostrar que las leyes respectivas al regular lo referido a esta investigación realizan discriminación a la madre trabajadora y por tal motivo debería de cambiar a través de las reformas correspondientes para proteger a la mujer, así como también el realizar la protección del empleo hacia la madre trabajadora en estado de gravidez y dar seguridad social a ellas.

Es necesario que se respete las garantías individuales que señala nuestra Constitución, como la de igualdad entre un hombre y una mujer, ya que con este tipo de discriminación que nuestra propias leyes permiten y mas aún se utilizan en la practica, la sociedad siga diciendo que existe igualdad de géneros, ya que esto es totalmente erróneo por que nuestro legisladores no realizan un adecuado estudio para redactar iniciativas de leyes y para solucionar el problema hacen reformas, las cuales no se redactan como debería de ir una ley.

El propósito de esta investigación es establecer de manera precisa las razones por las que existen anomalías en la Ley Federal del Trabajo ya que no especifican de manera clara en conjunto con otras leyes y caen en una circunstancia demasiado grave, la cual en el transcurso de los años se ha querido desaparecer y lamentablemente nuestra legislación aún contempla esta situación como legal, o al menos así lo señala la ley laboral con respecto a las trabajadoras en tripulaciones aeronáuticas, refiriéndonos a todo esto a la discriminación de la mujer por estar en estado de maternidad.

Por lo que es conveniente realizar una serie de medidas o adecuar nuestra legislación por medio de reformas a nuestras leyes, las cuales nos permitan tener una mejor protección al empleo de dichas mujeres y poder combatir con este gran problema que afecta a nuestra sociedad y vida laboral, el cual es la discriminación de la mujer en estado de gravidez y por tal motivo respetar nuestras garantías individuales y buscar siempre los principios de nuestro derecho laboral.

Acreditar que actualmente al no contemplar nuestra legislación, disposición alguna acerca de la discriminación de la madre trabajadora por encontrarse en estado de gravidez, haciendo referencia al trabajo especial de tripulaciones aeronáuticas, ya que la Ley Federal del Trabajo señala como causa especial de suspensión de la relación de trabajo, el que se le haya suspendido a las madres las licencias respectivas, los pasaportes, visas y demás documentos exigidos.

Ya que dichos documentos son indispensables para realizar su trabajo, al no contar con ellos se les suspende a las madres la licencia de vuelo exigida y expedida por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes al ser esta la Autoridad Aeronáutica.

El tiempo que se le suspende es por dos meses como lo señala la ley laboral, a consecuencia de esto el patrón al pasar dicho tiempo y cumplir con lo establecido por la ley, le rescinde la relación de trabajo a la madre bajo las normas marcadas en la propia Ley Federal del trabajo, todo esto recayendo en un caso de discriminación laboral hacia la madre trabajadora de las tripulaciones aeronáuticas.

Sin dejar a un lado que el Instituto Mexicano del Seguro Social que se deslinda de pagar a la madre el tiempo que no pudo laboral como lo marca la Ley, ya que el Seguro Social se protege, en el sentido de que la relación laboral fue suspendida y rescindida correctamente y sin responsabilidad para el patrón.

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

1.1. Antecedentes de la Discriminación en México

La discriminación es un fenómeno que ocurre en las relaciones que se establecen entre diversos sectores sociales, cuyo origen y principal característica es la opinión negativa que un grupo tiene sobre otro.

Conforme al Artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se entiende por discriminación: “...*toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas*”¹.

Ninguna persona se encuentra exenta de sufrir discriminación, pero hay grupos que la padecen de manera sistemática y constante como son las mujeres, las personas con discapacidad, los adultos mayores, las niñas, niños y jóvenes, los indígenas, las minorías religiosas, las personas con el virus de inmunodeficiencia humana, los migrantes, los extranjeros y las personas con preferencias sexuales distintas a la heterosexual. Al referirnos a cada uno de los distintos grupos de personas es común que se haga en base a estereotipos y prejuicios, lo cual normalmente va acompañado de expresiones despectivas o mediante descalificativos.

Cada uno de los grupos en situación de vulnerabilidad ha sido señalado por estigmas, los cuales son marcas basadas en uno o más factores como la edad, la clase social, el color, el grupo étnico, la creencias religiosas, el sexo y

¹ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (Artículo 4).
www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf

la sexualidad, lo cual implica los siguientes riesgos sociales: dificultad para conseguir un empleo, dificultad para ingresar a ciertos lugares, insultos, violencia física, negación de los servicios de salud y educativos, falta de oportunidades y apoyos, hasta llegar al extremo del exterminio, como es el caso de la homofobia y el antisemitismo.

La discriminación en México, históricamente se ha caracterizado por la acentuada presencia de la desigualdad, la pobreza y la falta de una ciudadanía plena. Pero la importancia de la discriminación no radica sólo en la extensión del fenómeno, sino en la profundidad de sus efectos. Los costos de la discriminación son enormes, variados y los pagan no sólo los propios grupos estigmatizados, sino la sociedad entera.

Estos costos incluyen:

- El atropello de derechos y libertades fundamentales y la negación práctica de oportunidades de desarrollo para quienes son objeto de discriminación.
- Las pérdidas económicas, producto del desaprovechamiento de los recursos y capacidades humanos de las personas y grupos en situación de vulnerabilidad.
- Una creciente conflictividad y fragmentación social.
- La degradación misma de la democracia.

Y esto último porque la calidad de la vida democrática de una nación depende crucialmente de las oportunidades efectivas de desarrollo que ofrezca para todos los que en ella coexistimos.

Lejos de ser una problemática marginal o aislada, la discriminación afecta a muy amplios sectores de la sociedad, que de manera señalada incluyen a las mujeres, los niños, los adultos mayores, los indígenas, las personas con discapacidad, los migrantes y las personas que pertenecen a minorías religiosas o con preferencias sexuales distintas a la heterosexual.

La importancia de la discriminación no radica únicamente en la extensión del fenómeno, sino en la profundidad de sus efectos. Los costos son enormes, variados y los pagan no sólo los propios grupos estigmatizados, sino la sociedad entera.

Entre los costos que se pueden señalar se encuentran:

- La conculcación de derechos y libertades fundamentales y la negación práctica de oportunidades de desarrollo para quienes son objeto de discriminación.
- La reproducción de la desigualdad.
- Las pérdidas económicas, producto del desaprovechamiento de los recursos y capacidades humanas de las personas y grupos discriminados.
- Una creciente conflictividad y fragmentación sociales.
- La degradación misma de la democracia. Esto último porque la calidad de la vida democrática de una nación depende crucialmente de las oportunidades efectivas de desarrollo que ofrezca para todos los que en ella coexisten.

Aunque se pueden intuir las magnitudes de la problemática de la discriminación y sus numerosos y variados impactos y secuelas, es evidente que falta mucho por conocer y documentar. De ahí que resulte de fundamental importancia la realización y difusión de estudios e investigaciones sobre las prácticas discriminatorias en los ámbitos político, económico, social y cultural.

Los estudios de género han adquirido una popularidad creciente en el mundo. Las sociedades se rebelan a la permanente discriminación de la mujer y tienden a la igualdad.

México no es la excepción. Siguiendo la pauta de los países “desarrollados”, los diferentes ámbitos de la vida incorporan a la mujer. Las plataformas de los diferentes partidos especifican políticas diseñadas especialmente para ellas, y su participación en el gobierno se incrementa. La presencia de mujeres en grados avanzados de estudio y en profesiones antaño

clasificadas como masculinas, es tan aceptada y frecuente como su participación en el mercado laboral.

Sin embargo (de nuevo tal y como ocurre en el resto del mundo) no por ello vemos al hombre mexicano participando de forma importante en las actividades “femeninas”. El feminismo en México llevó a permitir que la mujer jugara un papel “de hombre”, pero no a que hiciera valer el rol “de mujer”, y mucho menos a eliminar la distinción que se basa en el género.

Como en otros temas, las dimensiones de discriminación de la mujer en México se pueden explicar con la historia. En el caso particular de este país, el mestizaje de dos culturas ocurre entre hombres conquistadores y mujeres conquistadas. Dichas desafortunadas circunstancias promueven hoy en día una discriminación de la mujer aceptada por la casi totalidad de la sociedad.

Lentamente, las evidencias liberadoras salen a flote. Pero la condición aún marginada de la mujer es evidente. En este texto se analizan las dimensiones de discriminación en los ámbitos político, económico, social y laboral. Políticamente la integración es paulatina, tanto a nivel legislativo mediante políticas que promueven la igualdad, como respecto a la participación femenina en el gobierno mexicano. Económicamente, la mujer mexicana contribuye formalmente y con su trabajo en el hogar, no reconocido en el producto interno bruto (PIB) o en las encuestas de empleo. Socialmente el enfoque de una mujer inevitablemente subordinada al hombre está aparentemente muy arraigado en la sociedad, y probablemente sea el aspecto que más difícil y lentamente cambiará.

El pronóstico es la aceptación de la igualdad, con tendencia a una distribución de roles independientemente del género, aunque posiblemente muy a largo plazo. Para lograr esto, y acelerar el proceso, es necesario incorporar en la dinámica del país prácticas como las que al final del presente documento se sugieren.

Los inicios del derecho que la mujer tiene a obtener una educación completa, para así poder tener las mismas oportunidades que los hombres a nivel laboral.

En nuestro país podemos ver que la oportunidad de educación para las mujeres a mejorado significativamente, logrando ver más mujeres que hombres en cualquier aula de clase de cualquier instituto, universidad o sencillamente en una escuela primaria. En nuestro país el deseo de educarse por parte de las mujeres, se debe a la preparación que estas quieren obtener, para poder ser competitivas en el mercado laboral y obtener mas oportunidades, mas allá de sentirse inferiores a los hombres.

A esto se puede referir que en 1993 se presentó el proyecto de Ley de Igualdad de Oportunidades Para la Mujer, destinado a garantizar el ejercicio de sus derechos y su desarrollo sin discriminación.

De la misma forma las mujeres organizadas lograron paulatinos avances en su situación jurídica a contar de 1975, en especial con la reforma del Código Civil en 1982, donde se ratificó la Convención de las Naciones Unidas Contra la Discriminación de la Mujer.

Estos representan solo algunos ejemplos de cómo en nuestro país se ha logrado una mayor identificación y participación de la mujer en la política y la garantía individual establecida en el artículo 4 constitucional y las Jurisprudencias que para tal efecto se ha establecido y que a continuación se transcribe:

No. Registro: 171,756

Tesis aislada

Materia(s): Constitucional

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXVI, Agosto de 2007

Tesis: 2a. CXVI/2007

Página: 639

GARANTÍA DE NO DISCRIMINACIÓN. SU PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL.

De los artículos 1o., párrafo tercero, y 4o., párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se advierte que la no discriminación es una verdadera garantía individual, consistente en el derecho subjetivo público del gobernado de ser tratado en la misma forma que todos los demás y el correlativo deber jurídico de la autoridad de garantizar un trato idéntico a todas las personas ubicadas en las mismas circunstancias. Ahora bien, conforme a tales preceptos, en la Nación Mexicana está prohibido todo tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana, anule o menoscabe los derechos y libertades del varón y la mujer, porque ambos deben ser protegidos por la ley sin distinción alguna, independientemente de sus preferencias y, por ello, deben gozar de los mismos derechos y de la igualdad de oportunidades para ejercer las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra.

Amparo directo en revisión 881/2007. Ángel Flores Merino. 4 de julio de 2007. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías.

No. Registro: 172,019

Tesis aislada

Materia(s): Constitucional

Novena Época

Instancia: Primera Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXVI, Julio de 2007

Tesis: 1a. CLII/2007

Página: 262

IGUALDAD JURÍDICA DEL HOMBRE Y LA MUJER PREVISTA EN EL ARTÍCULO 4o., PRIMER PÁRRAFO, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. SUS ALCANCES.

El primer párrafo del artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que prevé la igualdad del hombre y la mujer frente a la ley y

ordena al legislador que proteja la organización y el desarrollo de la familia, se introdujo en la Carta Magna mediante reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974 como parte de un largo proceso para lograr la equiparación jurídica del género femenino con el masculino. Así, en la relativa iniciativa de reformas se propuso elevar a rango constitucional la igualdad jurídica entre ambos y se indicó que ésta serviría de pauta para modificar leyes secundarias que incluyeran modos sutiles de discriminación. De manera que la referida igualdad implica una prohibición para el legislador de discriminar por razón de género, ya que frente a la ley, el hombre y la mujer deben ser tratados por igual; de ahí que el artículo 4o. constitucional, más que prever un concepto de identidad, ordena al legislador que se abstenga de introducir distinciones injustificadas o discriminatorias.

Amparo directo en revisión 949/2006. Leoncio Téllez Richkarday. 17 de enero de 2007. Mayoría de tres votos. Disidentes: Juan N. Silva Meza y Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: Miguel Ángel Antemate Chigo.

Nota: El disenso de los Ministros Juan N. Silva Meza y Olga Sánchez Cordero de García Villegas, fue en el sentido de que la norma no causaba agravio al recurrente y no en contra del criterio que refleja esta tesis.

1.1.1. La Discriminación de la Mujer Azteca

Entre los aztecas, las mujeres eran el pivote social. Las actividades de la sociedad se desarrollaban en torno a la familia, y la mujer era el motor de ésta, por lo que su importancia radicaba, más que en el estatus de autoridad reconocida, en su carácter de indispensable para el funcionamiento de la vida cotidiana.

Aparentemente es un hecho que la mujer azteca era subordinada respecto al hombre. Eran educadas para servir, adorar, respetar y obedecer a

su marido. Debía ser pasiva y sumisa, y no tomaba decisiones sobre su propia vida, máxime si pertenecía a la clase alta.

La mujer noble, de la clase de los *pipiltin*, compartía con el hombre noble privilegios como la posibilidad de heredar tierras. Al mismo tiempo, le era exigido mantenerse virgen hasta el matrimonio, ser obediente, recatada y honrada. Mientras era soltera, la mujer permanecía bajo la custodia del padre, y al casarse pasaba a estar bajo la autoridad del marido. Mientras el hombre podía no ser casto previo al matrimonio, a la mujer se le exigía inclusive la fidelidad aún después de muerto el marido. Algunas doncellas podían ingresar al servicio en el templo, siempre excluidas de los privilegios del sacerdocio.

La mujer del pueblo, de la clase de los *macehualtin*, debía pagar tributo tal y como lo hacía el hombre de su clase, con el agravante de la explotación sexual. Su participación económica no se limitaba a las labores agrícolas, sino al trabajo de hilado y costura necesario para vestir a su familia, además del trabajo como doméstica en las casas señoriales. También se le exigían recato, obediencia y honestidad, pero las exigencias sexuales no eran equivalentes a las de la clase dominante: la prostitución, por ejemplo, les era permitida y en algunos casos hasta impuesta. El estrato más bajo en la escala social, lo ocupaban las esclavas. Caían en este rango por deudas, por captura de guerra o por voluntad propia o familiar. Los esclavos eran tratados como propiedad del amo, mercancía que podía ser vendida, rentada o destruida por éste.

1.1.2. La Discriminación en la Colonización.

La llegada de los españoles jugó un papel fundamental en la interacción de los géneros en México. A la discriminación ya existente tanto en la sociedad española como en la indígena, se sumó el factor de que los conquistadores, los dominadores, los poderosos, eran hombres.

La leyenda contaba que Quetzalcóatl, el dios de barbas y piel blanca, regresaría por el mar desde el oriente. Los indígenas, creyendo que los españoles eran los dioses que cumplían la promesa del partido, los cubrieron de presentes. Como el sacrificio de doncellas a los dioses era una práctica común y honorable, los españoles recibieron como tributo, además de oro y plata, mujeres. Este hecho, por demás está decirlo, asignó en la Nueva España el estereotipo del vencedor para el hombre, y del vencido para la mujer.

El mestizo fruto de la indígena con el español, buscaba inútilmente la aceptación del padre. La figura de la hispanidad, lo deseable, quedó inevitablemente asociada con lo masculino. La mujer simbolizaba toda la sociedad indígena reprimida, sumisa, vencida. Este estereotipo perduraría hasta darse por hecho por la sociedad mexicana.

1.2. Antecedentes Legislativos Ante la Discriminación de la Mujer.

Los intentos de llevar a una trascendencia legal las ideas contra la discriminación de la mujer en México datan de antes siglo XIX. Sin embargo, no fue sino con la Revolución Mexicana (1910) que dichos esfuerzos fructificaron en leyes. Los primeros movimientos pretendían equiparar los derechos de educación de las mujeres con los de los hombres, pero los resultados más importantes de igualdad se lograrían con el sufragio.

El gran detonador de la apertura para la mujer, fue la Ley del Divorcio, promulgada el 29 de diciembre de 1914 por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, Venustiano Carranza. Esta ley disolvía el vínculo del matrimonio, dejando a los cónyuges en aptitud de contraer otro, dando a la mujer el crédito de que estaba preparada para afrontarse a los retos que la sociedad imponía.

El Primer Congreso Feminista tuvo lugar el 28 de octubre de 1915, en Mérida, Yucatán. La Constitución de 1917 incluyó intacto al artículo 34 de la Constitución de 1857, que decía:

*“Son ciudadanos de la República todos los que teniendo la calidad de mexicanos reúnan además los siguientes requisitos:
I Haber cumplido 18 años siendo casados y 21 si no lo son, y
II Tener un modo honesto de vivir.”²*

A pesar de que la Constitución de 1917 no negó la participación de la mujer en el sufragio (el texto dice “son ciudadanos de la Republica los mexicanos”), al no estar explícita la permisividad, el Congreso Constituyente lo interpretó como una negativa.

En abril de 1917, ya promulgada la Constitución de ese año, se expidió *“la Ley de Relaciones Familiares, expedida por Venustiano Carranza el 7 de abril de 1917, limitaba la capacidad de la mujer casada para prestar libremente sus servicios, puesto que se le condicionaba al permiso que debía otorgarle el*

² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857 (artículo 34.)
http://es.wikisource.org/wiki/Constituci%C3%B3n_Mexicana_1857-

*marido.*³ Según la cual “los hombres y las mujeres tienen derecho a considerarse iguales en *el seno del hogar*”. Gracias a esta ley, la mujer adquiere el derecho de la patria potestad de los hijos, de administrar los bienes comunes y de *participar en el sostén del hogar*.

Es probablemente la expedición de esta ley, el hecho que marca la integración de la mujer en la vida productiva. Esto marcaría la pauta para que la mujer empezara a ser partícipe de las actividades consideradas “masculinas”, iniciando con dobles jornadas, ambicionando jugar el rol masculino, y generando la situación actual, en que la mujer participa activamente en la producción fuera de casa, sin que el hombre se vea motivado a jugar el rol reproductivo. Además, cabe destacar que la igualdad se reconocería *en el seno del hogar*, lo cual justificaría diferencias de oportunidad de empleo y salario.

Las actividades locales finalmente tuvieron eco nacional en el Primer Congreso Nacional Feminista, que tuvo lugar del 20 al 30 de mayo de 1923. Como resultado del Congreso, se resolvió impulsar acciones para promover la igualdad civil de la mujer para cargos administrativos (concretamente ayuntamientos), la responsabilidad de servicios de beneficencia pública, la patria potestad de los hijos menores para la mujer en caso de divorcio, la práctica de un solo tipo de moral en asuntos sexuales y la adopción de la coeducación en las escuelas, la igualdad política y la igualdad en el trabajo, así como el establecimiento de guarderías y la protección a trabajadores domésticas. Nótese que la discriminación de género continúa presente: la atención a desamparados y demás acciones de beneficencia, se habrían de conferir a las mujeres (discriminando a los hombres), y en ningún momento surge el mínimo interés por participar en el servicio militar, que a la fecha es obligatorio para los hombres.

En 1925, el gobierno del Estado de Chiapas reconoce explícitamente la igualdad de los derechos políticos para el hombre y la mujer.

³ Dávalos José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, 6ª Edición. México 1996. Pág. 313.

Simultáneamente tenían lugar acciones para promover el derecho de la mujer al sufragio. Estas acciones fueron sostenidas principalmente por mujeres pertenecientes a la clase media.

En 1935, se creó un organismo, el Frente Único por Derechos de la Mujer (FUPDM), que centró sus esfuerzos principalmente en la demanda del voto.

Bajo el mandato de Miguel Alemán como Presidente de la República, el 12 de febrero de 1947 se reforma la fracción I del artículo 115 de la Constitución, quedando como sigue:

*“Cada municipio será administrado por un ayuntamiento de elección popular directa y no habrá ninguna autoridad intermedia entre éste y el gobierno del Estado. En las elecciones municipales participarán las mujeres en igualdad de condición que los varones, con el derecho de votar y ser votada”.*⁴

Sin embargo, el Presidente no concedió el voto a la mujer a nivel federal.

El siguiente paso, respuesta a la petición de la Comisión Interamericana de Mujeres, presidida por Doña Amalia Caballero de Castillo Ledón, fue dado por Ruíz Cortines, quien en la ceremonia de toma de posesión de la Presidencia, declaró que promovía las reformas legales pertinentes para que disfrutase la mujer de los mismos derechos políticos que el hombre. Al día siguiente, envió al Congreso la iniciativa para modificar el artículo 34 constitucional, de modo que dijese:

Son ciudadanos de la República los varones y las mujeres que, teniendo la calidad de mexicanos reúnan además los siguientes requisitos:

*I Haber cumplido 18 años siendo casados y 21 si no lo son, y
II Tener un modo honesto de vivir.*⁵

⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 reformada el 17 de febrero de 1947 (Artículo 115 fracción I). <http://www.bibliojuridica.org/libros/5/2301/12.pdf>

⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 reformada el 17 de octubre de 1953 (Artículo 34 Constitucional). <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/127/9.pdf>

Dicha iniciativa sería aceptada el 17 de octubre de 1953. De este modo, la mujer mexicana obtenía el derecho a votar y ser votada.

A partir de entonces, la participación política femenina en México ha sido creciente.

En el año 2000, en las reñidas campañas electorales para la presidencia que ganaría por primera vez después de más de 70 años la oposición, destacan los temas de género en las plataformas de todos los partidos. Se pone de manifiesto la histórica participación de las mujeres en los votos, acudiendo a las urnas con un porcentaje mayor que los hombres.

1.3. Antecedentes Legislativos del Trabajo de Mujeres

La evolución del Derecho Laboral Mexicano ha concedido a través de los años una igualdad en el campo laboral a la mujer y también ha logrado una protección a ellas, tanto en nuestra Constitución como en la ley de la materia.

En el artículo 123 constitucional los preceptos relativos a las mujeres marcaban diversas diferencias además de las resultantes del problema del embarazo. En la fracción II quedaban prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y el trabajo nocturno industrial. Se prohibía, asimismo, el trabajo de las mujeres, en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche. En la fracción V se dijo además que las mujeres, durante el embarazo los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutaran forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

La ley federal del trabajo de 1931, dedicó un capítulo especial al trabajo de las mujeres y prohibió el trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y la ejecución de labores peligrosas o insalubres, salvo a juicio de la autoridad competente, también dispuso la ley que las mujeres no debían desempeñar trabajos que exigieran esfuerzo físico considerable.

Las reformas constitucionales, realizadas el 21 de noviembre de 1962 promovidas por el presidente Adolfo López Mateos, en la cual en la ley se estableció un capítulo especial con respecto al trabajo de las mujeres, que en una clara demostración de proteccionismo exagerado no solo repitió los preceptos anteriores sino que prohibió que las mujeres prestasen servicios extraordinarios, imponiendo como sanción por la violación de dicho precepto el pago de doscientos por ciento más del salario correspondiente a las horas de la

jornada, se prohíbe también que las mujeres desempeñaran durante el embarazo trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo y les otorgo un descanso obligatorio durante las seis semanas anteriores y las seis posteriores al parto prorrogable, en caso necesario, con pago de salario integro, se consagro el derecho de las madres trabajadoras a tener dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a los hijos, el derecho a regresar a su puesto anterior, de no haber transcurrido mas de un año de la fecha del parto y a computar, en su antigüedad los períodos pre y posnatales.

Respecto a las guarderías la ley remitió al Instituto Mexicano del Seguro Social la tarea de prestar esos servicios e impuso a los patrones la obligación de mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

La ley de 1970, esta ley solo realizó modificaciones para una mejor protección a la maternidad, la cual también fue contemplada en la Ley Federal del Trabajo en 1971 como capitulado.

La reforma de 31 de diciembre de 1974. El presidente Echeverría realizo las reformas a las que llamo Igualdad jurídica de la mujer, realizando reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo, estas reformas dieron la igualdad laboral entre el hombre y la mujer con excepción de la protección por maternidad a las mujeres.

La ley federal del trabajo nos señala los derechos de las madres trabajadoras (Artículo. 170 LFT) los cuales en su conjunto con la Constitución deberán respetarse. La disposición del Artículo. 171 que atribuye al Instituto Mexicano del Seguro Social la prestación de los servicios de guardería, tiene ahora un interés especial, porque en virtud de la reforma al artículo 123 constitucional apartado A fracción XXIX, se declara que la Ley del Seguro Social debe comprender ese tipo de seguro. Por otra parte, ya ha sido consagrado en la Ley del Seguro Social (Artículos. 84 a 90) en términos que permiten ser optimista a propósito de su éxito.

1.4. Antecedentes de las Tripulaciones Aeronáuticas en México.

La historia del derecho especial del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas es vinculada a la historia de la aviación en México. En realidad la promulgación del capítulo especial agregado a la ley de 1931, tuvo su origen y explicación en el esfuerzo de los miembros de Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (A.S.P.A.) para lograr no solo el reconocimiento de su personalidad sindical, sino el establecimiento de un régimen legal apropiado a las condiciones particularísimas del trabajo de los pilotos aviadores.

La aviación comercial mexicana nace en el año de 1924. Fueron los estadounidenses George L. Rihl y William L. Mallory quienes, con gran visión y capital suficiente fundaron la Compañía Nacional de Aviación, cuya flota inicial la formaron cuatro aviones Lincoln Standard, adquiridos de un circo aéreo que efectuaba exhibiciones en Tampico. Poco después cambiaban el nombre por el de Compañía Mexicana de Aviación.

El problema inicial más agudo derivó de la preferencia evidente de las compañías de aviación a favor del personal extranjero que gozaba por ello de mejores salarios y condiciones de trabajo. Todo esto dio origen a la creación de una Liga de Pilotos de Transporte de Líneas Aéreas Nacionales constituida el 18 de febrero de 1936 a la que el departamento del trabajo otorgó registro como sindicato gremial el día 15 de mayo de 1936.

Las cosas cambiaron y en 1944 la liga planteó un primer conflicto a la Compañía Mexicana de Aviación exigiendo, entre otras cosas, la firma de un contrato colectivo de trabajo, pero no llegó a consolidarse ésta. Ello condujo a que el 5 de marzo de 1945 estallara una huelga en la compañía mexicana de aviación, cuya conclusión fue la firma de un contrato colectivo, pero en una de sus cláusulas la compañía se reservó el derecho de impugnar el registro del sindicato por medios legales.

El presidente López Mateos envió entonces al Congreso de la Unión un proyecto de adiciones a la Ley Federal del Trabajo para que se incluyera un capítulo especial relativo a los tripulantes de las aeronaves. Algunas empresas pequeñas como Líneas Aéreas de California, S.A., Aerocarga, S.A., Transportes Aéreos de Chiapas, Impulsora de Aviación, S.A., aceptaron firmar contratos colectivos de trabajo con Asociación Sindical de Pilotos Aviadores, se logra entonces el primer éxito considerable: Es que Aeronaves de México, S.A., empresa adquirida por el Estado cuyos 140 pilotos, 138 pertenecían a la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores. Firman en el mes de noviembre de 1959 un contrato colectivo de trabajo.

A finales de 1959 se celebra un convenio entre compañías de aviación a la que se adhiere Aeronaves de México, S.A., y Asociación Sindical de Pilotos Aviadores, que reconoció al sindicato como representante del mayor interés profesional de pilotos a su servicio aceptándolos como empleados de base y comprometiéndose a firmar contratos colectivos de trabajo. Las cámaras aprobaron en la misma época el proyecto de adiciones a la ley que entro en vigor el 1 de enero de 1960.

Antes estos hechos la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, dicto un nuevo acuerdo de fecha 13 de enero de 1960 otorgando el ansiado registro con el número 2991. Sirvió de base, además, la ratificación por el Senado de la República del convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización celebrado en Ginebra el 17 de junio de 1948, que México suscribió.

La Asociación Sindical de Pilotos Aviadores ha mantenido desde entonces una lucha formidable. Hoy constituye un sindicato poderoso, cuyas conquistas son un ejemplo.

“Así fue que en el año 1959, en el Diario Oficial de la Federación en el día 30 de diciembre, se publicó el decreto que dio vida al capítulo XV Bis de la

Ley Federal del Trabajo, bajo el rubro de “Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas”.⁶

⁶ Cantón Moller, Miguel. Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor. México 1977, Pág. 56

CAPÍTULO II

CONCEPTOS BÁSICOS

2.1. Principios Rectores del Derecho del Trabajo.

Estos principios rectores del derecho del trabajo ayudan a realizar una mejor aplicación de las normas laborales, dichos principios son:

- Libertad.
- Igualdad.
- Estabilidad.

La Estabilidad en el Empleo, Mozart Victor Russomano nos menciona. *“El principio fundamental en la legislación y en la doctrina, es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza de trabajo.”¹*

Lo antes mencionado nos establece que el principio de igualdad, ayuda a tener una buena estabilidad en el empleo.

La estabilidad, debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el patrón lo despida sin causa justificada sin incurrir en responsabilidad mediante una simple declaración unilateral de voluntad.

Ante esto, el autor Euquerio Guerrero define a la estabilidad del empleo como: *“La estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad pueda separarlo de*

¹ Russomano, Mozart Víctor: La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. UNAM 2ª Edición. México, 1981, Pág. 9

su empleo dando por terminado el contrato por medida de una declaración unilateral.”²

Si esto llegare a ocurrir el trabajador tendrá derecho a ser reinstalado en su trabajo o que se le compense por el tiempo laborado mediante el pago de daños y perjuicios lo que comúnmente se le llama indemnización por despido injustificado.

Desde luego el patrón no está obligado a reinstalar a sus trabajadores en los casos que prevé el artículo 49 de la ley que son:

- *“Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de 1 año.*
- *Se comprueba ante la junta de conciliación y arbitraje que el trabajador por razones del trabajo que desempeñaba o por las características de sus labores está en contacto directo y permanente con el patrón y la junta estima tomando en cuenta las circunstancias del caso que no es posible el desarrollo normal de las labores.*
- *En el caso de los trabajadores de confianza.*
- *Los trabajadores domésticos.*
- *Cuando se trate de trabajadores eventuales”.*³

Para definir lo que es la estabilidad en el empleo, retomamos la definición que nos menciona José Dávalos que nos dice: *“Es el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo”.*⁴

² Guerrero Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 22ª Edición, México 2001. Pág. 12

³ Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo. Porrúa 85ª edición. México 2004. Pág. 49

⁴ Dávalos, José: Derecho Individual del Trabajo. Porrúa. México 2003, Pág. 23.

Por lo tanto, existe jurisprudencia que nos señala las modalidades en la estabilidad de los trabajadores, y nos expresa lo siguiente:

Trabajadores, estabilidad de los. Modalidades. Las disposiciones del artículo 24, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, consignan la estabilidad de los trabajadores en los empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades. La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable de disolución e la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley del Trabajo, considera como causas razonables de disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza el trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo por obra determinada , pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe; la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizaran. El segundo caso que reconoce la ley causa razonable de disolución, es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio pro su naturaleza. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que si vencido el término del contrato, subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias. Otras causas fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección, prive a un obrero de su ocupación. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª Parte, 4ª Sala, Tesis 284, pp. 266 y 267.

La libertad, es donde el individuo goza de plena libertad para elegir la profesión, actividad u oficio a la que desee dedicarse, tal y como lo dispone el artículo 4o. de la Ley Federal de Trabajo, que nos señala: *“No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomoda, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad...”*⁵, en la cual se encuentra la siguiente jurisprudencia que nos dice:

No. Registro: 381,543

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

XLVIII

Tesis:

Página: 274

TRABAJO, LIBERTAD DE.

Si bien es cierto que el artículo 4o. de la Constitución consagra, de un modo general, el principio de la libertad de trabajo, también lo es que dicho principio ha dejado de ser absoluto, dentro de nuestro sistema constitucional, ya que, de acuerdo con las nuevas corrientes sociales y económicas, se han incorporado a nuestra Carta Fundamental preceptos que, en cierto sentido, han venido a cambiar radicalmente el concepto de individualista de la libertad, determinando sensibles restricciones, de manera especial, respecto del principio absoluto de la libertad de trabajo; y si, por una parte, el capítulo de garantías individuales de nuestra Constitución de 1917, traduce en esencia los principios de liberales que sirvieron de base a los redactores de la Constitución de 1857, por otra parte, debe tenerse en cuenta que ahora existen en la Constitución vigente, preceptos que, como el artículo 123, han venido a desplazar los conceptos anteriormente dominantes, fijando las bases de un derecho tutelar, en beneficio

⁵ Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera: Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 23

de los trabajadores, y de esta suerte se ha reglamentado la jornada de trabajo, se ha prohibido el de la mujeres y menores de dieciséis años, en labores insalubres o peligrosos, se han fijado días reglamentarios de descanso, se ha reconocido el derecho de huelga, etcétera, imponiéndose así, por consideraciones de índole social y económica, restricciones a la libertad absoluta de trabajo. Dentro de estas consideraciones, es indudable que si dos agrupaciones de trabajadores celebran un contrato o convenio, por el que fijan las bases que, en su concepto, estimaron equitativas, para distribuir entre sus agremiados las labores a que habitualmente se dedican, y de este modo previenen la iniciación de conflictos o la realización de pugnas que, en último análisis, sólo redundarían en perjuicio de los propios trabajadores, y de manera general repercutirían en la vida social y económica del país, es evidente que nunca puede estimarse que con un contrato de esta especie, se viole el principio de la libertad de trabajo, puesto que en un convenio semejante, sólo constituye una delimitación de funciones y de radios de acción, dentro del propio ejercicio del trabajo, en consonancia con las nuevas ideas económicas y sociales de que se ha hablado.

Amparo en revisión en materia de trabajo 5986/35. Unión "Piedad Luna". 3 de abril de 1936. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Salomón González Blanco.

Así como el artículo 5o constitucional, el cual nos señala la libertad de elección de un trabajo con la salvedad que este sea lícito, también nos señala las condiciones para el ejercicio de algunas profesiones, dicho artículo nos menciona lo siguiente: *“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial”*.

La ley determinara en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustara a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de la Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que esta señale.

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

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

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

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligara a este a la correspondiente responsabilidad civil, a que

*se refiere el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.*⁶

La igualdad se entiende como el justo equilibrio entre las fuerzas productivas; con ello logra la justicia social y actualiza el viejo dogma de que a trabajo y jornadas iguales les corresponderá salario igual; pero también es importante destacar que la igualdad estriba en el tratamiento directo hacia el trabajador, esto es, que no habrá distinción de raza, sexo, edad, religión, ideas políticas o clase social. Simplemente regirnos en nuestra Constitución la cual nos señala en su cuarta garantía individual, que el hombre y la mujer son iguales ante la ley, y nada ni nadie podrán ir en contra de esta disposición.

En el principio de igualdad se manejan dos subprincipios:

- *“Para trabajo igual, salario igual y*
- *Para trabajo igual, prestaciones igual”.*⁷

Estos subprincipios tienen su fundamento legal en los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo, como podemos ver:

*“Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.*⁸

*“Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.*⁹

Mario de la Cueva nos señala que la igualdad sin la libertad no puede existir, si esta no florece donde falta aquella. Desde un punto de vista personal

⁶ Miguel Carbonell, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa 147ª edición. México 2004. Pág. 11

⁷ Dávalos José, Derecho Individual del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 21.

⁸ Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 62

⁹ Idem. Pág. 62

son dos principios que van de la mano y no puede sernos útil uno sin el otro, deben de existir ambos para lograr un todo, tanto de igualdad como de libertad.

2.2. Suspensión de la Relación de Trabajo.

El maestro Mario de la Cueva define a la suspensión de la relación de trabajo en su obra clásica *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* como: *“La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”*.¹⁰

Algunas de las características de la suspensión de la relación de trabajo son:

- La relación se mantiene viva
- Los efectos se suspenden temporalmente
- Se suspende la obligación de pagar el salario
- Se puede volver a prestar el servicio
- La suspensión beneficia al trabajador respecto de la estabilidad en el empleo.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 42 señala las causas de suspensión de las relaciones de trabajo, tomando en consideración esto y lo que señala el maestro Mario de la Cueva en su definición se desprenden los caracteres siguientes:

a) *“Las causas justificadas de suspensión pueden únicamente provenir de la persona del trabajador.*

b) *Esta primera característica conduce a la segunda que es la ratificación de la idea ya expuesta de que la institución que analizamos es un derecho de los trabajadores confirmatorio del propósito de la ley de reforzar el principio de estabilidad.*

¹⁰ De La Cueva Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Porrúa, México 1990. Pág. 234.

c) La suspensión afecta únicamente al trabajador que da origen a ella, pero no repercute sobre los demás, ni en su beneficio ni en su perjuicio.

d) La no prestación del trabajo no produce responsabilidad para el trabajador”.¹¹

La suspensión de la relación laboral no se realizara en días inhábiles como se señala en la siguiente tesis:

No. Registro: 230,463

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

II, Segunda Parte-2, Julio a Diciembre de 1988

Tesis:

Página: 472

RELACION LABORAL, SUSPENSION DE LA.

La relación de trabajo no se suspende los días inhábiles, ésta es continua y puede darse por terminada en cualquier tiempo sin importar que el día en que esto ocurra sea o no laborable, pues en todo caso, eso sería motivo de prueba en el proceso laboral.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6036/88. Administración, Asesoría y Servicios, Sociedad Civil. 11 de agosto de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: José Guadalupe Orta Méndez.

¹¹ Idem. Pág. 236.

2.2.1. Causas de Suspensión.

Las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón son las siguientes:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador. – En esta fracción hace referencia en caso de que el trabajador no pueda desempeñar su trabajo, por cuestiones de peligro de contagio y que surte una epidemia las cuales pongas en riesgo a los demás trabajadores, así como las condiciones de trabajo, todo esto con el fin también de cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene estipuladas en el artículo 132 fracción XVII, existe tesis de jurisprudencia para esta fracción la cual es la siguiente:

No. Registro: 254,343

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

81 Sexta Parte

Tesis:

Página: 91

Genealogía: Informe 1975, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, página 235.

SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION DE TRABAJO, CASO DE, CUANDO EL TRABAJADOR DEBE TENER Y EXHIBIR AL PATRON LA TARJETA SANITARIA Y LA CONSTANCIA DE ALTA MEDICA DE QUE SANO DE LA ENFERMEDAD CONTAGIOSA QUE PADECIA.

Los patrones cuyas empresas se dediquen a actividades tales como la introducción, transporte, pasteurización y venta al público de leche en el Distrito

Federal, Territorios y Zonas Federal, no sólo pueden, sino deben exigir de sus trabajadores, cuando han faltado a sus labores por incapacidades originadas en enfermedades contagiosas, que antes de reintegrarse a su trabajo, exhiban la tarjeta de control sanitario vigente a su favor y la constancia médica de haber sido dados de alta, y el no admitirlos hasta que les satisfagan esos requisitos, no constituye un despido, sino una suspensión temporal de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, ni para el trabajador.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 351/75. Víctor Martínez Dávila. 10 de septiembre de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre. Secretario: Luis G. Vargas Chan.

- II. La incapacidad temporal por accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. – Entendiendo esto como riesgo de trabajo, como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, ahora bien la fracción nos indica que debe existir una incapacidad temporal, y por esta se entiende como la perdida de facultades o aptitudes, que imposibilita total o parcialmente a desempeñar su trabajo por algún tiempo, para tal supuesto existe la siguientes tesis y Jurisprudencia que nos señalan lo siguiente:

No. Registro: 203,661

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

II, Diciembre de 1995

Tesis: I.1o.T.26 L

Página: 570

RIESGO DE TRABAJO. NO ES CAUSA DE SUSPENSION DEL VINCULO LABORAL.

Tratándose de accidentes de trabajo durante el tiempo que el trabajador se encuentra incapacitado se suspende la prestación material del servicio, pero no la relación laboral, por no contemplarlo así el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8351/95. Compañía de Luz y Fuerza del Centro. 15 de septiembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Rubén Pedrero Rodríguez. Secretario: Angel Salazar Torres.

No. Registro: 182,323

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XIX, Enero de 2004

Tesis: 2a./J. 120/2003

Página: 208

RELACIÓN DE TRABAJO. EL HECHO DE QUE SE ENCUENTRE SUSPENDIDA POR LA INCAPACIDAD TEMPORAL OCASIONADA POR UN ACCIDENTE O ENFERMEDAD QUE NO CONSTITUYA UN RIESGO DE TRABAJO, NO IMPIDE QUE EL TRABAJADOR O EL PATRÓN PUEDAN RESCINDIRLA POR UNA CAUSA DISTINTA.

El artículo 42, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo dispone que es causa de suspensión de la relación laboral la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, la cual tiene por efecto liberar al trabajador y al patrón de la obligación de cumplir con la

prestación del servicio y el pago del salario, respectivamente, por el tiempo que dure dicha causa; sin embargo, ello no impide que durante la vigencia de esa suspensión cualquiera de las partes haga uso de su derecho para dar por terminada la relación laboral por causas distintas a las que originaron la mencionada suspensión, principio que deriva de lo dispuesto en el artículo 46 del citado ordenamiento, el cual previene que "el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad."

Contradicción de tesis 91/2003-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, actualmente Primer Tribunal Colegiado de la misma materia y circuito y por el Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito, ahora Primer Tribunal Colegiado del mismo circuito. 21 de noviembre de 2003. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Tesis de jurisprudencia 120/2003. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del tres de diciembre de dos mil tres.

- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. – La ley señala en esta misma fracción, una excepción la cual nos dice que si el trabajador obro en defensa del patrón, tendrá este la obligación de pagar los salarios que el trabajador dejo de percibir, contemplando las siguientes contradicción de tesis que nos mencionan lo siguiente:

No. Registro: 172,777

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXV, Abril de 2007

DESPIDO INJUSTIFICADO. CORRESPONDE AL PATRÓN LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL TRABAJADOR AFIRMA QUE DESPUÉS DE DESAPARECER LA CAUSA DE SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, POR HABER SIDO ABSUELTO POR SENTENCIA FIRME, SE PRESENTÓ ANTE AQUÉL PARA REANUDARLA Y ÉSTE SE NEGÓ A REINCORPORARLO.

La única consecuencia de la suspensión temporal de labores prevista en el artículo 42, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, es la liberación temporal de las obligaciones de prestar el servicio y de pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y para el patrón, empero, tal circunstancia no tiene el alcance de privarlos del derecho de rescindir el vínculo laboral por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad, por lo que para verificar si el despido injustificado se llevó a cabo o no, debe atenderse a si el patrón ofreció o no el trabajo al actor para que regresara a laborar al momento de contestar la demanda, pues con independencia de que la relación laboral fue suspendida, lo cierto es que se trata de la alegación de un despido que se dice injustificado, de ahí que sean aplicables las normas de la carga probatoria consistentes en que ante un despido negado sin ofrecimiento de trabajo, corresponde al demandado la carga de la prueba.

Contradicción de tesis 12/2007-SS. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Sexto Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 14 de marzo de 2007. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Alfredo Aragón Jiménez Castro.

Tesis de jurisprudencia 48/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiuno de marzo de dos mil siete.

No. Registro: 172,662

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXV, Abril de 2007

Tesis: 2a./J. 47/2007

Página: 530

SUSPENSIÓN TEMPORAL EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO CON MOTIVO DE LA PRIVACIÓN DE LA LIBERTAD EN UN PROCESO PENAL. CUANDO SE ACTUALIZA LA CAUSA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 42, FRACCIÓN III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBE CONSIDERARSE SUSPENDIDO EL PLAZO PARA QUE OPERE LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN EN CUANTO AL RECLAMO DE LAS DEMÁS PRESTACIONES DERIVADAS DE LA RELACIÓN LABORAL.

En este supuesto cuando queda en suspenso la relación de trabajo, dado que no existe prestación de servicios ni pago de retribución, no se puede forjar una antigüedad en el empleo ni generar las demás prestaciones que deriven de la relación de trabajo -horas extras, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, séptimos días, días de descanso, aportaciones al Infonavit, etcétera- pues no sería lógico que el tiempo no laborado por suspensión fuera considerado activo para la generación de tales prestaciones. Así, al estar suspendida la relación laboral con motivo de la privación de la libertad del trabajador por un procedimiento penal seguido en su contra, conforme a los artículos 42, fracción III y 43, fracción II, ambos de la Ley Federal del Trabajo, es evidente que en ese lapso no surge deber alguno para las partes relacionadas con ese vínculo, en razón de que se encuentra suspendido, por lo que no existe acción que ejercitar en ese lapso y, en consecuencia, no procede la excepción de prescripción en cuanto al reclamo referente al pago de las demás prestaciones derivadas de la relación contractual.

Contradicción de tesis 12/2007-SS. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Sexto Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 14 de marzo de 2007. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Alfredo Aragón Jiménez Castro.

Tesis de jurisprudencia 47/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiuno de marzo de dos mil siete.

También para dicho supuesto se contempla la siguiente jurisprudencia y contradicción de tesis:

No. Registro: 185,877

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XVI, Septiembre de 2002

Tesis: I.13o.T.8 L

Página: 1454

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR. ÚNICAMENTE ES SIMILAR A LA SENTENCIA ABSOLUTORIA A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 42, FRACCIÓN III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL RECONOCIMIENTO DE INOCENCIA O INDULTO NECESARIO, NO ASÍ EL INDULTO POR GRACIA.

De acuerdo con la fracción III del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, una de las causas de suspensión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón ni para el trabajador, es la prisión preventiva de éste seguida de sentencia absolutoria. Ahora bien, un supuesto similar al que marca el precepto aludido se da cuando al trabajador se le otorga indulto por reconocimiento de su inocencia, llamado también indulto necesario. Ello es así, pues la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis publicada en la

página 152 del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo II, ha sostenido que ambas situaciones jurídicas conllevan efectos similares, porque en la sentencia absolutoria se declara la inocencia del trabajador en el delito que se le imputó y por el cual se instruyó en su contra el proceso penal respectivo; y en el reconocimiento de la inocencia que se tramita ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación se realiza un nuevo examen judicial de un proceso concluido, en el que al sentenciado se le reconoce su inocencia por diversas situaciones que sirvieron de base y sustentaron su condena, y que posteriormente resultaron ser falsas o erróneas. Sin embargo, el indulto de gracia, si bien es un acto de libertad que se otorga al reo, éste se concede por razones diversas a su inocencia, esto es, ya sea por su buen comportamiento, su dedicación al trabajo o simplemente por cuestiones humanitarias y sociales, pero subsiste su responsabilidad penal en la comisión del delito que cometió; este indulto por gracia se promueve directamente ante el Ejecutivo. En esas condiciones, debe señalarse respecto a la suspensión temporal que prevé el artículo 42, fracción III, de la ley laboral, que a la prisión preventiva del trabajador debe seguir una sentencia absolutoria o, en su caso, una situación jurídica con efectos similares a ella, como concretamente ocurre con el reconocimiento de inocencia o indulto necesario, pero de ninguna manera cuando se trate de un indulto por gracia.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 13253/2002. Augusto Pérez López. 8 de agosto de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Joel Darío Ojeda Romo.

Nota: Los datos de publicación citados, corresponden a la tesis de rubro: "INDULTO. POR GRACIA O POR RECONOCIMIENTO DE LA INOCENCIA. TIPOS DIVERSOS."

No. Registro: 207,753

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

70, Octubre de 1993

Tesis: 4a./J. 40/93

Página: 23

SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION LABORAL POR PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR.

De una interpretación sistemática y correlacionada de lo dispuesto por los artículos 42, fracción III, y 43, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, se llega a la conclusión de que tratándose de la suspensión temporal de la relación de trabajo por prisión preventiva del trabajador, no existe obligación de éste de presentarse a desempeñar sus labores ni del patrón a admitirlo, a partir de la fecha en que el trabajador es dejado en libertad bajo caución, tomando en consideración que al tenor de lo dispuesto por los artículos invocados opera la suspensión de la relación laboral desde el momento en que el trabajador es privado de su libertad y concluye hasta que causa ejecutoria la sentencia que lo absuelva, debiendo regresar a su trabajo dentro de los quince días siguientes como lo establece el artículo 45, fracción II, del mencionado ordenamiento.

Contradicción de tesis 42/90. Entre el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito. 6 de septiembre de 1993. Cinco votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretario: José Sánchez Moyaho.

Tesis de Jurisprudencia 40/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del trece de octubre de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

IV. El arresto del trabajador. – Cuando surge a través de cuestiones administrativas o judiciales la sanción por faltas menores, por tal motivo se señala la siguiente jurisprudencia la cual nos señala:

No. Registro: 197,006

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

VII, Enero de 1998

Tesis: VIII.2o.23 L

Página: 1180

SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. ARRESTO DEL TRABAJADOR. ALCANCE DEL ARTÍCULO 42, FRACCIÓN IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Atento que ninguna disposición de la Ley Federal del Trabajo establece que cuando el arresto del trabajador obedece a una denuncia propuesta por el empleador, deban pagarse los salarios correspondientes al término que dure la suspensión de los efectos de la relación individual de trabajo, la interpretación que debe hacerse del artículo 42, fracción IV, de la citada legislación, no puede desligarse del contenido social de la ley laboral, la cual en su artículo 17 autoriza al juzgador a que acuda a los principios generales de derecho y a los principios generales de justicia social que derivan de la Constitución Federal; tampoco puede desatenderse que, según el artículo 18 de la propia legislación, en la interpretación de sus normas se tomarán en cuenta las finalidades que señalan los artículos 2o. y 3o. del propio código laboral y que en caso de duda deberá prevalecer lo más favorable al trabajador; en consecuencia, para fijar el alcance y obligaciones que derivan de la aplicación del artículo 42, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, deben distinguirse dos situaciones: una, cuando el arresto del trabajador es motivado por hechos independientes de las

funciones que desempeña y desligados de su centro de trabajo; otra, cuando el arresto se debe a una denuncia, acusación o querrela formulada por el patrón con motivo de hechos que afirma se cometieron en su contra, de su familia o del centro de trabajo. En el primer caso, el arresto del trabajador hace cesar los efectos de la relación de trabajo, y los salarios no devengados por la ausencia no deberán ser cubiertos por el patrón. En el segundo caso, en el que el arresto del trabajador fue motivado por una denuncia del patrón, al resultar injustificada ésta, debe considerarse que, al recobrar la libertad el trabajador, tiene derecho a que se le paguen los salarios que podría haber disfrutado si no hubiera mediado esa acusación, pues al haber motivado el arresto, el patrón es en alguna medida responsable del menoscabo del patrimonio del empleado.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 634/97. Virginia Rodríguez Sáenz. 30 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Elías Álvarez Torres. Secretaria: Leticia R. Celis Saucedo.

- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5º de la Constitución y las obligaciones consignadas en el Artículo 31º fracción III de la misma Constitución. – Con respecto a los servicios y cargos son los siguientes:
- Servicio de armas.
 - Jurados.
 - Cargos Concejiles.
 - Cargos de Elección popular directa o indirecta.
 - Guardia Nacional (El tiempo de servicios se tomara en consideración para determinar su antigüedad).
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los Organismos Estatales, Juntas Conciliación, Conciliación y Arbitraje,

Comisión Nacional y de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable a los trabajadores. – En este supuesto es obligación del trabajador mantener siempre vigentes dichos documentos cuando sean imputables a ellos, ya que al no ser así el patrón podrá rescindir la relación laboral, en caso que sean responsabilidad para el patrón, este pagara los salarios. En esta disposición fue puesta en la Ley Federal del Trabajo dentro del capítulo de trabajos especiales, en las tripulaciones aeronáuticas, como una causa especial de la suspensión, así como la rescisión de la relación de trabajo.

2.2.1.1 A partir de Cuando Surte Efectos la Suspensión.

La suspensión de la relación de trabajo para lograr entender a que se refiere cuando nos menciona la Ley Laboral que surtirá efectos, establecemos la siguiente tesis nos menciona una explicación la cual nos señala:

No. Registro: 249,288

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

181-186 Sexta Parte

Tesis:

Página: 200

Genealogía: Informe 1983, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 17, página 308.

Informe 1984, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 29, página 431.

SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL, EFECTOS DE LA.

Conforme a lo preceptuado por el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, la suspensión de la relación laboral por las causas que en dicho dispositivo se mencionan tienen por efecto liberar a trabajador y patrón de la obligación de cumplir respectivamente con la prestación del servicio y el pago del salario, por el tiempo que dure la causa de la suspensión; pero ello no impide que durante la vigencia de esa suspensión cualquiera de las partes haga uso de su derecho para dar por terminada la relación laboral.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 600/83. George W. Ayuso Castillo. 3 de febrero de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Gabriel Santos Ayala. Secretario: Vicente Arenas Ochoa.

Séptima Epoca, Sexta Parte:

Volúmenes 175-180, página 206. Amparo directo 689/82. Juan Ramón Rentería Morales. 7 de noviembre de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo García Romero. Secretario: Homero Fernando Reed Ornelas.

La suspensión surtirá efectos según el supuesto del que se trata, pero todas hacen referencia e inician en el momento en que el patrón tenga conocimiento y se establecen a través del tiempo, como se explicara a continuación:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador.
- II. La incapacidad temporal por accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

En los casos anteriores la suspensión surtirá sus efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de lo que produzca incapacidad para el trabajador, también el Instituto Mexicano del Seguro Social fijara un período y surtirá efectos cuando termine el periodo o cuando antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, dicha suspensión no podrá exceder del termino señalado en la Ley del Seguro Social.

En estos supuestos el trabajador deberá regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión.

Ahora bien, durante la suspensión de la relación de trabajo no deberá comprenderse en su salario las vacaciones, ni la prima vacacional, estableciendo jurisprudencia al respecto que nos dice:

No. Registro: 915,840

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Apéndice 2000

Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN

Tesis: 703

Página: 577

Genealogía: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VII, marzo de 1998, página 384, Segunda Sala, tesis 2a./J. 15/98;

VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. NO DEBE COMPRENDERSE EN EL SALARIO SU PAGO DURANTE EL PERIODO EN QUE SE SUSPENDIÓ LA RELACIÓN LABORAL POR INCAPACIDAD TEMPORAL OCASIONADA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE NO CONSTITUTIVO DE UN RIESGO DE TRABAJO.-

El artículo 42, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo establece como una de las causas de suspensión de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un

riesgo de trabajo. Por otra parte, de los artículos 76 a 81 del propio ordenamiento, deriva que las vacaciones son un derecho que adquieren los trabajadores por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios y que tiene por finalidad el descanso continuo de varios días que les dé la oportunidad de reponer su energía gastada con la actividad laboral desempeñada, sea ésta física o mental, gozando además de un ingreso adicional, denominado prima vacacional, que les permita disfrutar su periodo vacacional, y que no debe ser menor al veinticinco por ciento de los salarios que les correspondan durante dicho periodo. La interpretación relacionada de dichos preceptos permite concluir que no debe comprenderse en el salario el pago de vacaciones y prima vacacional durante el tiempo en que se encuentre suspendida la relación laboral, por incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad no constitutivo de riesgo de trabajo, puesto que al no existir prestación de servicios no se genera el derecho a vacaciones del trabajador, ya que no se justifica el descanso a una actividad que no fue realizada por causas ajenas a las partes y que dan lugar a que la ley libere de responsabilidad al patrón y al trabajador en la suspensión de la relación; liberación que debe entenderse referida no sólo a las obligaciones principales de prestar el servicio y pagar el salario, sino también a sus consecuencias, por lo que deben realizarse los descuentos proporcionales a tal periodo.

Novena Época:

Contradicción de tesis 61/97.-Entre las sustentadas por el Séptimo y Noveno Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito.-23 de enero de 1998.-Cinco votos.-Ponente: Mariano Azuela Güitrón.-Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VII, marzo de 1998, página 384, Segunda Sala, tesis 2a./J. 15/98; véase la ejecutoria en la página 385 de dicho tomo.

- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel.
- IV. El arresto del trabajador.

La suspensión surtirá efectos en los casos III y IV desde que el trabajador acredite estar detenido, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia y lo absuelva o cuando termine el arresto, dado que el trabajador al estar detenido no pueda dar aviso al patrón ya que esta imposibilitado de acreditar la privación de libertad, por tales circunstancias podrán ser comunicadas por los familiares del trabajador.

En el supuesto de la fracción IV el trabajador deberá regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión, no así a lo referente a la fracción III la cual el trabajador deberá regresar a la fuente de trabajo dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

En caso contrario, de que cuando la parte patronal acusa al trabajador por un delito, motivando una orden de aprehensión que no se ejecutó por virtud de un juicio de amparo es aplicable la siguiente tesis de jurisprudencia:

No. Registro: 230,465

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

II, Segunda Parte-2, Julio a Diciembre de 1988

Tesis:

Página: 472

RELACION LABORAL, SUSPENSION DE LA. NO PROCEDE SI EL TRABAJADOR NO ES PRIVADO DE LA LIBERTAD, AUN CUANDO SE HAYA ORDENADO SU APREHENSION.

Es inexacto que la relación laboral se suspenda conforme al artículo 42, fracciones III y IV, de la Ley Federal del Trabajo, cuando la parte patronal acusa al trabajador por un delito, motivando una orden de aprehensión que no se ejecutó por virtud de un juicio de amparo; porque si el acusado no se encuentra detenido o recluso en prisión, a consecuencia de un proceso que le impida concurrir a su trabajo, debe comunicar al patrón sus inasistencias y justificarlas ante él, conforme al artículo 134, fracción V, de la ley citada.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Amparo directo 294/88. Gas de Villahermosa, S.A. de C.V. 7 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Leonel Valdés García. Secretario: Arturo Gregorio Peña Oropeza.

- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III, de la misma Constitución.
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los Organismos Estatales, Juntas Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Los casos V y VI surtirán efectos desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años, quedando eximido de pagar el salario el patrón.

En estos casos señalados en la ley, el trabajador deberá regresar al trabajo dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable a los trabajadores.

Éste último caso, surtirá sus efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho hasta por un período de dos meses, terminando dicho plazo el patrón podrá rescindir la relación de trabajo.

En este caso regresara el trabajador a su trabajo, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión.

Estos supuestos surten efectos cuando el patrón tenga conocimiento, teniendo la obligación el trabajador de dar aviso por cualquier causa de falta de asistencia, por tal motivo se expresa la siguiente tesis de jurisprudencia que al respecto nos señala:

No. Registro: 214,798

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

XII, Octubre de 1993

Tesis:

Página: 504

TRABAJO, FALTA DE ASISTENCIA AL. OBLIGACION DEL TRABAJADOR DE DAR AVISO AL PATRON.

Si bien es verdad que los artículos 42 y 43 de la Ley Federal del Trabajo, no señalan en forma expresa que el trabajador esté obligado a dar aviso al patrón del motivo de su inasistencia al trabajo, cuando ocurra alguna de las causas de suspensión que el primero de los preceptos relaciona, también lo es que una correcta interpretación de dichos preceptos, necesariamente debe hacerse en

relación con el diverso artículo 134 del propio ordenamiento, el cual, en forma expresa dice: "Son obligaciones de los trabajadores... V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo...".

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 82/93. Juan Romualdo Escobar. 4 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Vega Sánchez. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

Ahora bien, el patrón no está obligado a dar aviso al trabajador de la suspensión de la relación de trabajo, por tal motivo se expresa la siguiente jurisprudencia que nos dice:

No. Registro: 225,509

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

V, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1990

Tesis:

Página: 115

AVISO DE SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION LABORAL. EL PATRONO NO ESTA OBLIGADO A DARLO AL TRABAJADOR.

Siendo esencialmente diversa la naturaleza de la rescisión y la suspensión de la relación de trabajo, es de concluir que el patrón no está obligado a dar aviso, por escrito, al trabajador, cuando concurra un caso de suspensión de la relación laboral, como es la prisión preventiva del trabajador por la comisión de un acto delictuoso, ya que tal obligación sólo existe tratándose del despido, conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, máxime que el diverso

artículo 43, fracción II de la propia Ley, dispone que es el trabajador quien debe acreditar estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 759/89. José de Jesús Maya Navarro. 1o. de febrero de 1990.
Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Baltazar Alvear. Secretario: Esteban Oviedo Rangel.

2.3. Causas de Rescisión.

El maestro Mario de la Cueva define a la rescisión de la relación de trabajo en su obra clásica *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* como: “es la *disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones*”.¹²

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo dice: “*Son causas de rescisión de la relación laboral de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:*

- I. *Engañarlo en trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa dejara de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.*
- II. *Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que de provocación o que obre en defensa propia.*
- III. *Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.*
- IV. *Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.*
- V. *Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.*

¹² *Ibidem*. Pág. 241.

- VI. *Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa del perjuicio.*
- VII. *Comprometer al trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el.*
- VIII. *Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.*
- IX. *Revelar el trabajador los secretos de fabricación dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.*
- X. *Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.*
- XI. *Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.*
- XII. *Negarse el trabajador a adoptar medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.*
- XIII. *Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o enervante, salvo que, en este ultimo caso, exista prescripción medica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción medica suscrita por el medico.*
- XIV. *La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.*
- XV. *Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes”.¹³*

Ante el supuesto de que si el patrón alega como defensa la ausencia del trabajador a sus labores por cierto tiempo, se establece la siguiente jurisprudencia:

¹³ Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 46

No. Registro: 173,157

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXV, Febrero de 2007

Tesis: IV.3o.T.240 L

Página: 1902

SUSPENSIÓN, RESCISIÓN O TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. SI EL PATRÓN ALEGA COMO DEFENSA LA AUSENCIA DEL TRABAJADOR A SUS LABORES POR CIERTO TIEMPO, A AQUÉL CORRESPONDE ACREDITAR NO SÓLO DICHA CIRCUNSTANCIA, SINO TAMBIÉN EL MOTIVO DE LA SEPARACIÓN.

Los capítulos III, IV y V del título segundo de la Ley Federal del Trabajo prevén, respectivamente, los motivos o causas por los cuales se pueden suspender, rescindir o terminar las relaciones de trabajo. Por otra parte, el artículo 784 de la citada legislación señala los casos en que corresponde al patrón la carga de la prueba, los cuales deben considerarse de manera enunciativa más no limitativa. Ahora bien, de la interpretación sistemática de dichos preceptos se concluye que si el patrón alega como defensa que el trabajador se ausentó de su trabajo por cierto tiempo, debe presumirse que esa ausencia obedeció a alguna de las causas previstas en los capítulos mencionados, es decir, que concluyó la obra o el tiempo determinado, que ocurrió una suspensión, rescisión, o bien, que terminó el nexo laboral; de ahí que tal argumento constituye una negativa que no debe entenderse lisa y llanamente, sino que implícitamente comprende una afirmación; y, en tal virtud, corresponde al patrón acreditar no sólo la ausencia del empleado, sino también el motivo de la separación.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 578/2006. Juan Pablo Rangel Camacho. 8 de noviembre de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Daniel Cabello González. Secretario: M. Gerardo Sánchez Cháirez.

Amparo directo 554/2006. Diego Candelaria Coronado. 29 de noviembre de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretario: Juan Miguel García Malo.

El patrón deberá dar aviso escrito de la fecha y causa o causas de rescisión al trabajador, si este se niega a recibirlo, el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionándole a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador, ahora bien toda falta o omisión por parte del patrón de no dar aviso al trabajador o a la junta se considerara como despido injustificado. Esto ayuda que exista una seguridad jurídica en el empleo para los trabajadores y se cumplan con los principio rectores del derecho laboral ya mencionadas con anterioridad en este capítulo.

En caso de que el trabajador sea despedido de su trabajo tendrá que demandar ante la Junta y tendrá un plazo de 2 meses a partir del día siguiente de que sucedió el despido, en caso de que no la realice dicha acción prescribirá, el trabajador demandara la reinstalación en el trabajo que venia desempeñando o en su caso la indemnización de tres meses de salario, cuando el patrón no compruebe la causa de rescisión, pagara este los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se de cumplimiento del laudo, ya que el patrón esta obligado de notificar y comprobar la causa de rescisión al trabajador.

Casos previstos por la Ley, en que el patrón queda Eximido de Reinstalar al trabajador. (Art. 49 de la Ley Federal del Trabajo), y el patrón deberá pagar el pago mediante las ideminizaciones que se determinan en el artículo 50 de la Ley Laboral. El artículo 49 nos menciona:

- I. "Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.*

- II. *Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta en contacto directo y las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.*
- III. *En los casos de trabajadores de confianza.*
- IV. *En el servicio domestico, y*
- V. *Cuando se trate de trabajadores eventuales”.*¹⁴

Ahora bien, las indemnizaciones a las que menciona el artículo 50 de la Ley Laboral, son las siguientes:

I. *“Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;*

II. *Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y*

III. *Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones”.*¹⁵

También la Ley Federal del Trabajo nos menciona las causas en la que se puede rescindir la relación de trabajo, sin que exista responsabilidad para el trabajador, las cuales son mencionadas en el artículo 51, que expresa lo siguiente:

I. *“Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;*

¹⁴Idem. Pág. 46

¹⁵ Ibidem. Pág. 50.

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el; y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere".¹⁶

Una vez rescindida la relación laboral, por algunas de estas causas mencionadas con anterioridad sin que exista responsabilidad para el trabajador, este podrá separarse del trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se de cualquier de los supuestos o causas de rescisión, y el patrón estará obligada a que indemnice al trabajador con lo estipulado en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁶ Ibidem. Pág. 50

Cuando el contrato o la relación laboral, sea rescindida por causa imputable al patrón, el trabajador tendrá total derecho a que se le indemnice con tres meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados y los salarios caídos desde la fecha en que se separe del trabajo hasta que se cumplimente el laudo correspondiente.

2.4. Causas de Terminación.

El maestro Mario de la Cueva define a la terminación de la relación de trabajo como: *“la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la indeferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”*.¹⁷

Terminación de las relaciones Laborales. (Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo)

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del Trabajador.
- III. La terminación de la obra o el vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37, y 38, que nos señalan lo siguiente:

“Artículo 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza”.¹⁸

“Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y

III. En los demás casos previstos por esta ley”.¹⁹

“Artículo 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas

¹⁷ De La Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 242

¹⁸ Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 41

¹⁹ Ídem. Pág. 41

abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado”.²⁰

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

V. Los casos a que se refiere el artículo 434, que nos señala:

“artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos”.²¹

Las cuatro primeras fracciones del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo se refieren a la terminación de las relaciones individuales de trabajo, en tanto que la fracción V hace referencia a los contratos o relaciones colectivas de trabajo.

Ahora bien, en el caso de la fracción IV, la cual se refiere a las causas de terminación de los contratos o relaciones colectivas de trabajo, si la incapacidad surgiera de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá el derecho a que reciba de pago un mes de salario y doce días por cada año de

²⁰ Ibidem. Pág. 42

²¹ Ibidem. Pág. 199

servicios, o bien si así lo desea el trabajador a que se le proporcione otro empleo compatible a sus aptitudes.

Cabe mencionar, que si el patrón en el juicio correspondiente no llegase a comprobar las causas de la terminación de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a:

- A la reinstalación, o
- Indemnización de tres meses de salario.
- Salarios caídos.
- Demás prestaciones a que tengan derecho, como la prima de antigüedad, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, etcétera.

CAPÍTULO III

TRABAJOS ESPECIALES

3.1. Concepto.

Desde la legislación laboral de 1931, se presentó la inquietud de crear un título en el que se reglamentaran las modalidades particulares de algunos trabajos que, por la naturaleza del servicio que prestaban, exigían variables a las condiciones de trabajo por no ajustarse a las normas de derecho común que regularizan las relaciones obrero-patronales. Surgieron, bajo el rubro de trabajos especiales, disposiciones específicas para los trabajadores domésticos, del mar y vías navegables, de ferrocarriles, del campo y el trabajo a domicilio.

Con este acierto, el legislador mostró un espíritu visionario que se adelantaba a su tiempo, abriendo un paréntesis en el derecho del trabajo, que permitía adaptar la legislación a las necesidades que demanda el quehacer humano, así como la situación laboral de nuestra sociedad.

En 1959, se adicionaron como trabajos especiales el de los trabajadores de tripulaciones aeronáuticas y, posteriormente, los de autotransporte, maniobras del servicio público, agentes de comercio, actores, etcétera, hasta incluir en la legislación vigente, dieciséis actividades o profesiones distintas, en términos del título sexto de la Ley Federal del Trabajo.

El maestro Mario de la Cueva señala: *"Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo,*

presentan sin embargo algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento".¹

Con este razonamiento, el maestro De la Cueva conjugó como características de los trabajos especiales:

- Son auténticas relaciones de trabajo, desde el momento en que se presta un servicio personal subordinado mediante el pago de salario.
- El desarrollo de la actividad exige normas propicias para cumplir su finalidad.
- No es posible limitarlas a la reglamentación ordinaria.

Razón de ser de los trabajos especiales. Acudiendo a la exposición de motivos que antecedió a cada uno de los trabajos especiales vigentes, encontramos de manera sintetizada las siguientes finalidades:

a) Trabajadores de confianza. Las condiciones reglamentadas se dieron en función de la relación trabajador-patrón, por lo que se les limitó la participación en conflictos colectivos y organizaciones sindicales del resto de los trabajadores. La Ley Federal del Trabajo los define en su artículo 9 que a letra dice: *“la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa y establecimiento”.*² Como lo pudimos apreciar la ley nos señala lo que son los trabajadores de confianza, así como las funciones que ellos desempeñan. (La categoría de confianza es por las funciones y no por la designación del puesto).

b) Trabajadores de los buques. Surgió de la necesidad de proteger a los trabajadores por el esfuerzo y destreza que exige el desempeño por lapsos más o menos largos apartados de la tierra; además se fijan las necesidades básicas del trabajador y garantías en caso de rescisión o terminación de la

¹ De La Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. Pág.

² Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 27

relación de trabajo. La repatriación, garantizando en éste trabajo especial que el trabajador podrá regresar a su país de origen y no sea abandono por una arbitrariedad del patrón en un país ajeno y sin recursos.

c) Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas. En éstas se planteó la necesidad de garantizar los intereses y seguridad del público usuario, por lo que había que prever las condiciones de salud de los trabajadores y la prolongación de la ruta en función del horario, proponiendo modalidades en el descanso obligatorio.

d) Trabajo ferrocarrilero. Además de buscar la seguridad del pasaje y la carga, se requería ajustar las jornadas, salarios y formas que definieran una estabilidad obligatoria.

e) Trabajo de autotransportes. Demanda la efectividad del servicio público, adecuando las condiciones para fijar salarios justos con garantías mínimas y protección por prolongación del viaje, lo que incluía causas especiales de rescisión.

f) Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal. Tenía por finalidad buscar nuevas técnicas para la mejor ejecución del trabajo y para poner fin a la explotación de los trabajadores "cuijes" por los organismos sindicales, realzando el concepto de patrón, identificación de salarios y formas para determinar la antigüedad.

g) Trabajadores del campo. Proponer la igualdad de estos trabajadores marginados, demandando condiciones justas de salario, habitación y aprovechamiento de los recursos rústicos.

h) Agentes de comercio. Formalizar las relaciones laborales que se habían ocultado en contratos simulados de carácter civil, garantizando además su salario y la existencia del mercado.

i) Deportistas profesionales. Asegurar el ejercicio de la profesión, la salud e ingresos, fijando obligaciones especiales en atención al evento y demanda de los espectadores.

j) Actores y músicos. Sin contener una reglamentación minuciosa, buscaba la seguridad de los trabajadores, las normas del salario, los gastos de transportación y estancia.

k) Trabajadores a domicilio. Su finalidad proponía condiciones de trabajo iguales para los que laboran fuera de los establecimientos que por el hecho de no contar con un horario, no dejaban de tener compromisos concretos sin el resguardo de ninguna autoridad, por permanecer en el anonimato.

l) Trabajadores domésticos. Persegüían condiciones humanas en razón al trato directo con las familias, redistribuyéndose la jornada y el salario, determinando causas específicas de rescisión y terminación de la relación de trabajo y servicios de asistencia social.

m) Trabajos en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos. Proponen se reconozcan las propinas como integrantes del salario, indebidamente ya que no es entregado directamente por el patrón a cambio de los servicios prestados, por ser una parte importante de los ingresos y en la que se apoyaban los patrones para pagar mínimos salarios.

n) Trabajadores médicos residentes en períodos de adiestramiento. Buscaban un reconocimiento a los derechos sociales y dignidad del trabajo universitario a fin de impedir que se ocultara bajo la figura de médicos residentes a verdaderas relaciones de trabajo indefinidas, determinando la duración y causas de terminación.

ñ) Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley. Pretendía garantizar el ejercicio de la autonomía universitaria y precisar las modalidades de sus relaciones laborales, haciendo compatibles los fines de la educación superior que protegen la libertad de

cátedra e investigación, fijando el aspecto de la definitividad de los académicos y la función de las organizaciones sindicales.

En todos estos trabajos especiales reglamentados, podemos apreciar que sin atentarse en contra de la relación de trabajo ni los derechos esenciales de la clase trabajadora se establecieron normas en razón al servicio que se presta, al lugar en que se labora, a la imposibilidad de interrumpir el servicio al sistema de pago e integración de salarios, a la demanda de alimentos, hospedaje y transportación de la clase trabajadora que labora en lugares aislados a su domicilio, así como causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones laborales.

Estos matices singulares que identificamos de una u otra manera en cada uno de los trabajos especiales no constituyen otra cosa sino normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir todas las personas que prestan un servicio personal y subordinado, las cuales conocemos como condiciones de trabajo.

3.2. Trabajo de las Madres Trabajadoras.

En el año de 1974 se reformo el artículo cuarto constitucional y se estableció que el varón y la mujer son iguales ante las leyes es decir que tienen los mismos derechos y obligaciones no obstante ello el legislador en materia laboral protege a la mujer cuando va a ser madre ha ese efecto establece algunas restricciones como por ejemplo: Esta prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas en lugares insalubres y peligrosos los que pongan en peligro su salud y la del producto realizar horas extras, permanecer en pie largo tiempo, levantar grandes pesos o en lugares que produzcan trepidación.

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- Durante el período de embarazo, no realicen trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidaciones, estar de pie largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.
- Disfrutarán de un descanso de 6 semanas anteriores y 6 posteriores al parto.
- Los períodos de descanso a que se refieren antes se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.
- En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.
- Durante los períodos de descanso de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores percibirán su salario íntegro y si se prorrogara por el tiempo necesario en caso de que se encuentre imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o parto, tendrán derecho al 50% de su salario por un periodo no mayor de 60 días.

- Al regresar al puesto que desempeñan, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.
- A que se computen en su antigüedad los períodos pre y pos natales.
- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social de conformidad con su ley y reglamento.
- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

La siguiente tesis establece los derechos de las madres trabajadoras haciendo referencia a los descansos postnatales, la cual es la siguiente:

No. Registro: 255,013

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

55 Sexta Parte

Tesis:

Página: 35

Genealogía: Informe 1973, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, página 14.

DESCANSOS POSTNATALES. DEBEN COMPUTARSE A PARTIR DE LA FECHA EN QUE OCURRA EL ALUMBRAMIENTO.

El artículo 110-B, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo de anterior vigencia, estatúa que las madres disfrutarían de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, de cuya redacción se desprende que ambos descansos conservan su respectiva autonomía, y tienen como base el día en que ocurra el parto, ya que el período prenatal concluye necesariamente un día antes del alumbramiento y el otro período parte al día siguiente en que ocurre tal suceso y si éste tiene lugar antes que fenezca el término del descanso prenatal, el lapso restante, aunque no haya sido disfrutado, no tiene

por qué sumarse al plazo relativo al descanso posnatal, supuesto que en caso necesario, cada período puede prolongarse por el tiempo que sea indispensable, cuando la trabajadora se encuentre imposibilitada para laborar a causa del embarazo o del parto, como lo señalaba la fracción III del citado precepto legal.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 243/72. Paula Cardona Rosas. 16 de julio de 1973. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Villegas Vázquez.

3.2.1. De la Maternidad.

3.2.1.1. Concepto.

La maternidad es un hecho jurídico, relacionado con la reproducción del ser humano, del cual surgen derechos y obligaciones, las mujeres como trabajadoras, tienen derechos relacionados con la maternidad.

En la legislación laboral y de la seguridad social hay disposiciones sobre las mujeres trabajadoras en período de gestación. La maternidad, como asunto de salud, también se regula en la Legislación Sanitaria.

Ante la ley, hombres y mujeres gozan de igualdad jurídica tal y como establece el artículo cuarto de nuestra Constitución, sin embargo no somos iguales, la naturaleza nos ha diferenciado en hombres y mujeres en cuanto a nuestras características biológicas, físicas, psicológicas, etcétera. Una de las grandes diferencias que caracteriza a las mujeres, es la posibilidad de ser madres, sin embargo, esta y otras diferencias propias de los géneros, no deberían ser un obstáculo en cuanto a equidad se refiere. La discriminación por maternidad, es una forma más de rechazo laboral que experimentan muchas mujeres en nuestro país. A pesar de ser un problema grave, La Ley Federal del

Trabajo no prohíbe, de manera expresa, la discriminación hacia las mujeres embarazadas que solicitan un empleo, o que ya se encuentran trabajando.

“El despido por encontrarse en estado de gravidez y la solicitud de examen de no gravidez son practicas discriminatorias porque a ningún empleador se le ocurría preguntarle a un posible trabajador si será padre pronto o si su compañera esta embarazada para saber si lo debe contratar o no. Al contrario, cuando un hombre va a ser padre, se considera que sus responsabilidades y gastos aumentaran, y en algunos casos, hasta obtiene un aumento de sueldo.”³

Sin embargo en la capital mexicana el despido por embarazo, así como el examen de ingravidez quedo suprimido en las dependencias públicas gracias a una recomendación que emitió la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal en 1997. Por lo que esta prohibido solicitar un examen de ingravidez a todas aquellas mujeres que soliciten un empleo en las Dependencias del Gobierno Federal. Este hecho es un avance por medio del cual se pretende dejar atrás uno de los diferentes tipos de discriminación que sufre la mujer.

3.2.1.2. Fundamento Constitucional.

Procrear o tener descendencia es un derecho tanto para hombres como para mujeres y la Constitución así lo garantiza en el artículo cuarto que en su segundo párrafo expresamente dice: *“Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de su hijos”*.⁴ Siendo esta garantía individual considerada como una libertad de procreación

³ Hernández Hemken, Margarita y Dolores Riva Palacio. El Éxito También es Para las Mujeres. México. McGraw Hill, 1995. Pág. 22

⁴ Miguel Carbonell, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ob. Cit. Pág. 10

Además toda persona tiene derecho a la protección a la salud en función de estos derechos el artículo 123 constitucional apartado "A" protege la maternidad de las trabajadoras, dicho artículo constitucional también da prohibición al trabajo nocturno, por tal motivo señalamos la siguiente tesis de jurisprudencia que nos dice:

No. Registro: 379,947

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

LVII

Tesis:

Página: 3061

TRABAJO NOCTURNO DE LAS MUJERES, PROHIBICION DE DESEMPEÑARLO.

Si se alega que una sentencia viola las garantías constitucionales consignadas en el artículo 4o. constitucional, porque se impide a unas mujeres que trabajen después de las veintidós horas, no es de admitirse tal alegación, porque el trabajo desempeñado por meseras y cualesquiera otras mujeres, en establecimientos mercantiles, después de las diez de la noche, está terminantemente prohibido por la fracción II del artículo 123 constitucional.

Amparo en revisión en materia de trabajo 6622/36. Díaz Graciela y coagas. 23 de septiembre de 1938. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Salomón González Blanco. Relator: Octavio M. Trigo.

El mismo artículo dice en la fracción XXIX que se expedirá una ley de Seguridad Social la cual comprenderá, servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

La Ley del Seguro Social es obligatoria para las trabajadoras quienes deben estar afiliadas al Instituto Mexicano del Seguro Social y recibir las prestaciones que establece, entre las cuales esta la atención a la maternidad. Sin embargo para poder ser atendida debe cumplir cierto número de semanas cotizadas antes del parto, cayendo la legislación en un problema de discriminación a la mujer embarazada, ya que en el simple hecho de darse de alta en el Seguro Social, se le debería de atender a la mujer en estado de gravidez y no que trascorra cierto tiempo, hasta que se logre las semanas de cotización requeridas.

La mujer y el hombre son fisiológicamente diferentes, pero son iguales como seres humanos, la igualdad jurídica debe reconocer esa diferencia y tratar a la mujer con las mismas consideraciones y respeto que al varón, pero con atención particular con motivo de la maternidad y precisamente durante el tiempo de procreación.

La protección se justifica, en primer lugar, porque toda persona tiene derecho a la salud, en segundo lugar, la ley protege la organización y el desarrollo de la familia. En tercer lugar, la maternidad tiene una función social vital como medio de continuar la descendencia humana.

3.2.1.3. Leyes Internacionales.

Existen diversos documentos a nivel mundial que brindan protección a la maternidad, los cuales se citan a continuación.

- La Declaración Universal de los Derechos del Humanos (artículo 25)

“Artículo 25

1. *Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo, derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.*

2. *La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social*".⁵

- La Convención Sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra La Mujer incluye en la parte III, Artículo 11

“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 de servicio, 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;*

⁵ Declaración Universal de los Derechos Humanos (Artículo 25).
<http://es.wikisource.org/wiki/Declaración>.

- 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 tomaran 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”.⁶

- Existen varios convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección y seguridad

⁶ La Convención Sobre La Eliminación De Toda Las Formas de Discriminación Contra La Mujer. (Parte III, Artículo 11). <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/18/pr/pr21.pdf>.

social de la maternidad y de las responsabilidades familiares. La seguridad social atiende los períodos de gestación y la salud de las trabajadoras y de los hijos.

- El convenio número 102 considera las normas mínimas de seguridad social y fue ratificado por México, establece la obligación de brindar atención médica-obstetricia a la trabajadora (artículo 10 y 47).

“Artículo 10. 1. Las prestaciones deberán comprender, por lo menos:

a) en caso de estado mórbido:

I) la asistencia médica general, comprendida la visita a domicilio;

II) la asistencia por especialistas, prestada en hospitales a personas hospitalizadas o no hospitalizadas, y la asistencia que pueda ser prestada por especialistas fuera de los hospitales;

III) el suministro de productos farmacéuticos esenciales recetados por médicos u otros profesionales calificados; y

IV) la hospitalización, cuando fuere necesaria; y

b) en caso de embarazo, parto y sus consecuencias;

I) la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestada por un médico o por una comadrona diplomada; y

II) la hospitalización, cuando fuere necesaria.

2. El beneficiario o su sostén de familia podrá ser obligado a participar en los gastos de asistencia médica recibida por él mismo en caso de estado mórbido; la participación del beneficiario o del sostén de familia deberá reglamentarse de manera tal que no entrañe un gravamen excesivo.

3. La asistencia médica prestada de conformidad con este artículo tendrá por objeto conservar, restablecer o mejorar la salud de la persona protegida, así como su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales.

4. Los departamentos gubernamentales o las instituciones que concedan las prestaciones deberán estimular a las personas protegidas, por cuantos medios

puedan ser considerados apropiados, para que utilicen los servicios generales de salud puestos a su disposición por las autoridades públicas o por otros organismos reconocidos por las autoridades públicas.

Artículo 47. La contingencia cubierta deberá comprender el embarazo, el parto y sus consecuencias, y la suspensión de ganancias resultantes de los mismos, según la defina la legislación nacional”.⁷

3.2.1.4. Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social

Las leyes reglamentarias aplicables en caso de maternidad, son la Ley Federal del Trabajo y la del Seguro Social. La primera contiene un Título especial. El cual es el Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo que se titula trabajo de las mujeres, por su función debiera llamarse Protección de la Maternidad.

El concepto legal de maternidad se toma de la legislación de seguridad social la cual se dispone en el Reglamento de los Servicios Médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social, que la maternidad es Artículo 28-II. *“El estado fisiológico de la mujer originado por el proceso de la reproducción humana en relación con el embarazo, el parto, el puerperio y la lactancia”.*⁸

Ahora bien, mucha gente se podría preguntar que es el seguro social y vagamente podríamos decir, que es un instituto que nos presta asistencia médica o bien seguridad social, pero jurídicamente hablando podremos definirla como: *“Es el instrumento social mediante el cual se busca garantizar mediante la solidaridad, los esfuerzos del Estado y la población económicamente activa, evitando o disminuyendo los riesgos y contingencias sociales y de vida a que esta expuesta la población y los que de ella dependen,*

⁷ El Convenio 102. <http://www.ordenjuridico.gob.mx/traint/trabajo/c102.pdf>.

⁸ Carbonell Miguel, Legislación Sobre Seguridad Social. Porrúa. México 2005. Pág. 170.

*para obtener el mayor bienestar social, biológico, económico y cultural posible en un orden de justicia social y dignidad humana.*⁹

La Ley del Seguro Social, señala en un capítulo lo referente a la maternidad, que nos señala dentro de su contenido, que la mujer en estado de gravidez disfrute de sus prestaciones que la ley le consagra, el Instituto Mexicano del Seguro Social certifique el estado de embarazo de la mujer, dicha certificación señalara la fecha probable del parto, esto servirá a que se lleve el computo de los cuarenta y dos días anteriores a aquel para que disfrute el subsidio que otorgara la Ley del Seguro Social, y deberán de sujetarse a las prescripciones y tratamientos médicos indicados por el propio Instituto.

Cuando por incumplimiento del patrón en su obligación de inscribir al trabajador o de avisar los salarios efectivos o los cambios de estos, o que no se les pudiera otorgar las prestaciones en especie y en dinero del seguro de enfermedades y maternidad, el patrón claramente es responsable de los daños y perjuicios que se causaren o resultaren.

El Instituto, deberá prestar los servicios que tiene encomendados a través de su propio personal e instalaciones, siendo esta en forma directa, también el Instituto podrá prestar los servicios a través de convenios con otros organismos públicos o particulares para que se encarguen de impartir los servicios del ramo de enfermedades y maternidad.

En el caso de la maternidad, la mujer tendrá derecho a las prestaciones en especie y en dinero correspondientes.

En el caso de maternidad, el Instituto otorgara algunas prestaciones, como lo marca la Ley del Seguro Social en su artículo 94 que nos señala lo siguiente: *“En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:*

I. Asistencia obstétrica;

⁹ Carrasco Ruiz, Eduardo. Coordinación de la Ley del Seguro Social. Editorial Limusa. México 1972. Pág. 21.

- II. *Ayuda en especie por seis meses para lactancia, y*
- III. *Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.*¹⁰

La mujer en estado de maternidad tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio, como prestación en dinero el cual será igual al ciento por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo. Para que la asegurada tenga derecho al dicho subsidio se requerirá lo señalado por el artículo 102 de la Ley del Seguro Social que nos señala: *“Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior, se requiere:*

- I. *Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;*
- II. *Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto, y*
- III. *Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los periodos anteriores y posteriores al parto.*

*Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad.”*¹¹

Al contemplar este artículo, en su fracción primera realiza una actitud discriminatoria a la mujer embarazada, ya que el Seguro Social le requiere a la asegurada un mínimo de semanas de cotización, siendo que el Instituto se las debería de otorgar con el simple hecho de estar inscrita, ya que es una obligación el prestar estas prestaciones ya sean en especie o en dinero, que en este caso como lo señala el artículo es para las prestaciones en dinero.

Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y de maternidad se financiaran con una cuota del uno por ciento sobre el salario

¹⁰ Ediciones Fiscales ISEF. Agenda de Seguridad Social. Editorial ISEF. México 2009. Pág. 45.

¹¹ Ídem. Pág. 47.

base de cotización, el cual dicho se pagara por tres sujetos los cuales les corresponderá pagar un porcentaje, el cual es:

- A los patrones – 70% de dicha cuota.
- A los trabajadores – 25% de la cuota también.
- Al Gobierno Federal – 5% restante de la cuota.

Ahora bien, como se menciona con anterioridad el instituto en su artículo 109 de la Ley del Seguro Social realiza también discriminación dado que en la conservación de derechos cuando el asegurado quede privado de trabajo remunerado se le conservara durante ocho semanas posteriores a la desocupación el derecho a recibir solamente la asistencia medica, y de maternidad, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria así como también podrán gozar de este derecho sus beneficiarios, pero la ley señala que para que se pueda gozar de todo esto el asegurado deberá tener un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas ya que con esta señalamiento que nos marca la ley en el articulo antes mencionado se realiza discriminación al asegurado ya que por que tener que señalar un mínimo de semanas de cotización debería de otorgarse estos derechos al asegurado por el simple hecho de estar inscrito ya que es un derecho que debería de obtener en ese momento y no que se le conceda con el transcurso del tiempo y con ciertos requisitos, existiendo tesis de jurisprudencia para este supuesto la cual nos dice lo siguiente:

No. Registro: 173,677

Tesis aislada

Materia(s): Constitucional, Administrativa

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXIV, Diciembre de 2006

Tesis: 2a. XCII/2006

Página: 236

SEGURO SOCIAL. EL ARTÍCULO 109 DE LA LEY RELATIVA QUE PREVEÉ LA CONSERVACIÓN DE DERECHOS POR MATERNIDAD, NO TRANSGREDE EL DIVERSO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXIX, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, POR NO INCLUIR EL PAGO DE UN SUBSIDIO.

El citado precepto legal, que establece el beneficio de la conservación de derechos por maternidad a favor de las mujeres que hayan quedado privadas de trabajo remunerado, consistente en recibir la asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria por un plazo determinado, no transgrede el artículo 123, apartado A, fracción XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por no incluir prestaciones asistenciales económicas como el subsidio previsto en el artículo 101 de la Ley del Seguro Social. Ello es así, porque el referido subsidio, que reciben únicamente las trabajadoras aseguradas, se entrega en sustitución de su salario ordinario, por lo que no pueden recibir esa misma prestación quienes no tengan dicha calidad, aunque pertenezcan al sector social, pues si bien es cierto que se ha protegido con un interés especial el desarrollo de la salud y subsistencia de la mujer que tiene una eventualidad de maternidad, también lo es que ello no significa que cuando haya quedado privada de trabajo remunerado pueda acceder a las prerrogativas constitucionales de seguridad social en iguales condiciones que las mujeres que se encuentren trabajando.

Amparo en revisión 1551/2006. Graciela Elizalde Robledo. 18 de octubre de 2006. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Israel Flores Rodríguez.

También la madre trabajadora gozará del ramo de guarderías, siendo este cuando la madre no pueda proporcionar los cuidados adecuados a su hijo durante la jornada de trabajo, dicho servicio de guardería se proporcionará a las madres en el turno matutino y en el vespertino, teniendo acceso a ambos de acuerdo a su jornada laboral. En este servicio que presta el Instituto al que tiene derecho la madre trabajadora no se realiza ningún tipo de discriminación como los anteriores ya mencionados, ya que el asegurado tendrá derecho al

servicio desde el momento en que se le inscriba al seguro y no necesita el cubrir determinadas semanas de cotización, y cuando sea dado de baja este servicio de guardería lo seguirán teniendo durante las cuatro semanas posteriores a dicha baja.

Cabe mencionar, que el seguro de enfermedades y de maternidad no cubre ciertos aspectos señalados en el Reglamento de Servicios Médicos en su artículo 29, como lo son:

- Cirugía estética.
- Dotación de anteojos, lentes de contacto, lentes intraoculares, aparatos auditivos e implantes cocleares, así como prótesis y órtesis externas.
- Cirugía para corrección de astigmatismo, presbicia, miopía e hipermetropía.
- Examen médico preventivo solicitado por el trabajador o sus beneficiarios.
- Tratamientos: dentales, excepto extracciones, obturaciones y limpieza; Ortodoncia, salvo en el caso de secuelas de labio y paladar hendido; Endodoncia, excepto en recubrimientos pulpares, corte de la pulpa cameral, extirpación de la pulpa radicular y apicectomías; Parodoncia, salvo en padecimientos de origen irritativo.
- Procedimientos y tratamientos médico-quirúrgicos no considerados en los instrumentos normativos de la atención médica, los basados en fundamentos no aceptados por la ciencia médica o de dudosa eficiencia en el correcto tratamiento de los enfermos, así como los que no se encuentran implementados en las instituciones públicas o privadas del país.

3.3. Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas.

En el año de 1959, se reconocen los derechos laborales de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas. En éstas se planteó la necesidad de garantizar los intereses y seguridad del público usuario, por lo que había que prever las condiciones de salud de los trabajadores y la prolongación de la ruta en función del horario, proponiendo modalidades en el descanso obligatorio, como también contempla cuestiones especiales, como lo son las obligaciones por parte del tripulante y del patrón, así como también contempla causas especiales de suspensión, de rescisión y de terminación de la relación laboral.

El trabajo de las tripulaciones aeronáuticas mencionado en la Ley Federal del Trabajo, bajo un capitulado dentro de los trabajos especiales nos señala que dicho apartado se aplicara al trabajo realizado en las aeronaves civiles únicamente y que ostenten la matrícula mexicana, y que deberán llevar marcar distintivas de la nacionalidad, así como la bandera nacional. Las marcas de nacionalidad para las aeronaves civiles mexicanas serán las siglas siguientes:

- XA, para las de servicio al público de transporte aéreo;
- XB, para las de servicios privados, y
- XC, para las aeronaves de Estado, distintas de las militares.

Cabe mencionar que existen dos tipos de aeronaves civiles las cuales son:

- De servicio al público: las empleadas para la prestación al público de un servicio de transporte aéreo regular o no regular, nacional o internacional, y

- Privadas: las utilizadas para usos comerciales diferentes al servicio al público o para el transporte particular sin fines de lucro, y aquellas cuyo fin expreso sea la experimentación, acrobacia, exhibición y las que por su naturaleza sean de colección.

Los tripulantes de las aeronaves deberán ser mexicanos por nacimiento, y que no adquieran otra nacionalidad, la ley señala muy claramente este supuesto al no aceptar personas nacionalizadas para este tipo de trabajo especial, también deberán tener capacidad tanto de goce como de ejercicio para tener sus derechos políticos y civiles. Como lo podemos apreciar, al contemplar este tipo de trabajos en la Ley Laboral dichas relaciones de trabajo se registrarán por leyes mexicanas y no legislaciones internacionales o extranjeras, independientemente de donde se vayan a prestar los servicios correspondientes. También este supuesto hace referencia la Ley de Aviación Civil en su artículo tercero que expresa lo siguiente: *“La explotación, uso o aprovechamiento del espacio aéreo situado sobre el territorio nacional, es de jurisdicción federal.*

Corresponderá a los tribunales federales conocer de las controversias que se susciten con motivo de la aplicación de esta Ley, sin perjuicio de que las controversias que surjan entre particulares se sometan a arbitraje, de conformidad con las disposiciones aplicables.

Los hechos ocurridos y los actos realizados a bordo de una aeronave civil con matrícula mexicana, se sujetarán a las leyes y autoridades mexicanas; y los que ocurran o se realicen a bordo de una aeronave civil extranjera durante el vuelo de la misma sobre territorio nacional, se registrarán por las leyes y autoridades del Estado de matrícula de la aeronave, sin perjuicio de lo establecido en los tratados. En el caso de comisión de delitos en aeronaves, se estará a lo dispuesto por el Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal”.

Son aplicables a la navegación aérea civil las disposiciones que, sobre nacimientos y defunciones a bordo de un buque, con bandera mexicana, establece el Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en materia Federal.”¹²

Los miembros de las tripulaciones aeronáuticas son los siguientes:

- El piloto al mando de la aeronave (Comandante o Capitán).
- Los oficiales que desarrollen labores análogas.
- El navegante.
- Los sobrecargos.

Ahora bien, el personal que será considerado como representantes del patrón por la naturaleza de las funciones que desempeñan son los siguientes:

- Los gerentes de operación o superintendentes de vuelos.
- Jefes de adiestramiento.
- Jefes de pilotos.
- Pilotos instructores o asesores.

Las jornadas de trabajo serán determinadas mediante las tablas de salida y puestas del sol, esta práctica universal se realizara con respecto al lugar más cercano al que se encuentre la aeronave en vuelo, ahora bien existen tres jornadas diurnas en las tripulaciones aeronáuticas, sin que el tiempo efectivo de vuelo de los tripulantes pudiera exceder de determinadas horas según corresponda a la jornada de trabajo, dichas horas en cada jornada son las siguientes:

- Jornada Diurna: No excederá de ocho horas.
- Jornada Nocturna: No excederá de siete horas.
- Jornada Mixta: No exceda de siete y media horas.

¹² Ley de Aviación Civil. (Artículo 3). <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/25.pdf>.

Ahora bien, cuando los tripulantes excedan su tiempo total de servicios, se les deberá pagar tiempo extra por cada hora excedida, la cual percibirán un ciento por ciento mas del salario correspondiente. Pero cuando las tripulaciones aeronáuticas realicen vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, las horas extras que se realicen se les deben retribuir con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de la jornada ordinaria, este supuesto lo señala el artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo, con respecto a las horas extras se establece la siguiente tesis de jurisprudencia que nos señala:

No. Registro: 189,702

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XIII, Mayo de 2001

Tesis: II.T.197 L

Página: 1150

HORAS EXTRAS. CUÁNDO ES ILEGAL LA ABSOLUCIÓN DE SU PAGO. TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONÁUTICAS.

Es indebida la absolución del pago de tiempo extraordinario, exigido a la empresa aérea demandada, sustentando que la reclamación es vaga, oscura e imprecisa, por no indicarse la jornada y los días en los cuales se excedía el lapso laboral, porque de acuerdo con lo establecido en los artículos 223 y 230 de la Ley Federal del Trabajo, que regulan, entre otros preceptos, el trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles, el tiempo extraordinario del periodo total de servicios, se obtiene mediante el cómputo mensual del lapso efectivo de vuelo, el de ruta y el de servicios de reserva, sin que pueda exceder de ciento ochenta horas mensuales. Luego, basta para su reclamación la sola manifestación del empleado de haber laborado cierto número de horas mensuales como tiempo total de actividades, para que la Junta pueda cuantificarlas y la empresa defenderse.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 961/2000. Gonzalo Ahuatzin Pelayo. 25 de enero de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

Con lo que respecto a las a las vacaciones, los tripulantes tienen derecho a un periodo anual de treinta días de calendario, no acumulables, este periodo de vacaciones podrá disfrutarse de manera semestral en forma proporcional y se aumentara un día por cada año de servicios sin que pudiera exceder de sesenta días de calendario.

La Ley Federal del Trabajo señala en las tripulaciones aeronáuticas algunas obligaciones especiales por parte del patrón y de los tripulantes. En su artículo 236 de la Ley de la Materia señala como obligaciones especiales que tiene el patrón, las siguientes:

I. "Proporcionar alimentación, alojamiento y transportación a los tripulantes por todo el tiempo que permanezcan fuera de su base por razones del servicio. El pago se hará de conformidad con las normas siguientes:

A) En las estaciones previamente designadas, o en las de pernoctación extraordinaria, la transportación se hará en automóvil y el alojamiento será cubierto directamente por el patrón. La transportación se proporcionara entre los aeropuertos y el lugar de alojamiento y viceversa, excepto en aquellos lugares de base permanente de residencia de los tripulantes.

B) Cuando los alimentos no puedan tomarse a bordo, los tripulantes percibirán una asignación en efectivo, que se fijara según el número de comidas que deban hacerse en cada viaje o en los lugares de pernoctación extraordinaria. El monto de estas asignaciones se fijara de común acuerdo;

II. Pagar a los tripulantes los gastos de traslado, incluyendo los del cónyuge y familiares de primer grado que dependan económicamente de ellos, del menaje

de casa y efectos personales, cuando sean cambiados de su base de residencia. El monto de estos gastos se fijara de común acuerdo;

III. Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes cuya aeronave se destruya o inutilice fuera de ese lugar, pagándoles sus salarios y los gastos de viaje; y

IV. Conceder los permisos a que se refiere el artículo 132 fracciones IX y X, siempre que no se ponga en peligro la seguridad de la aeronave o se imposibilite su salida en la fecha y hora previamente señaladas”.¹³

Con respecto a lo señalado en la fracción IV del artículo 236 de la Ley Laboral, mencionada con anterioridad, se refiere a cuando los trabajadores requieran tiempo para el ejercicio del voto en las elecciones populares y demás servicios a los que se refiere al artículo 5º de la Constitución, cuando dichas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo, o cuando también los trabajadores vayan a desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o Estado.

Sin dejar a un lado las obligaciones especiales de los tripulantes que deberán realizar a medida que les corresponda, viene contempladas en el artículo 237 de la Ley Laboral, las cuales son las siguientes:

“I. Cuidar que en las aeronaves a su cargo no se transporte pasajeros o efectos ajenos a los intereses del patrón sin el cumplimiento de los requisitos correspondientes, ni artículos prohibidos por la ley, a menos que se cuente con el permiso de las autoridades correspondientes;

II. Conservar en vigor sus licencias, pasaportes, visas y documentos que se requieran legalmente para el desempeño de su trabajo;

III. Presentarse a cubrir los servicios que tengan asignados con la anticipación y en la forma que establezcan su contrato y el reglamento interior de trabajo, salvo causa justificada;

¹³ Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera: Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 131

IV. Someterse, cuando menos dos veces al año, a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes, los reglamentos y los contratos de trabajo;

V. Someterse a los adiestramientos que establezca el patrón, según las necesidades del servicio, a fin de conservar o incrementar su eficiencia para ascensos o utilización de equipo con nuevas características técnicas y operar este al obtener la capacidad requerida;

VI. Planear, preparar y realizar cada vuelo, con estricto apego a las leyes, reglamentos y demás disposiciones dictadas o aprobadas por la secretaria de comunicaciones y transportes y por el patrón;

VII. Cerciorarse, antes de iniciar un viaje, de que la aeronave satisface los requisitos legales y reglamentarios, las condiciones necesarias de seguridad, y que ha sido debidamente equipada, aprovisionada y avituallada;

VIII. Observar las indicaciones técnicas que en materia de seguridad de tránsito aéreo boletine el patrón o dicten las autoridades respectivas en el aeropuerto base o en las estaciones foráneas;

IX. Dar aviso al patrón y, en su caso, a las autoridades competentes, utilizando los medios de comunicación más rápidos de que dispongan, en caso de presentarse en vuelo cualquier situación de emergencia, o cuando ocurra un accidente;

X. Efectuar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar que se requiera;

XI. Tratándose de los pilotos al mando de la aeronave, anotar en la bitácora, con exactitud y bajo su responsabilidad, los datos exigidos por las disposiciones legales relativas y hacer, cuando proceda, la distribución del tiempo de servicio de los demás miembros de la tripulación;

XII. Rendir los informes, formular las declaraciones y manifestaciones y firmar la documentación que en relación con cada vuelo exijan las leyes, reglamentos y demás disposiciones aplicables; y

XIII. Poner en conocimiento del patrón al terminar el vuelo, los defectos mecánicos o técnicos que adviertan o presuman existen en la aeronave.”¹⁴

3.3.1. Causas Especiales de Suspensión y Terminación de la Relación de Trabajo.

La discriminación es muy latente en esta sociedad actual, y principalmente mas hacia las mujeres, con lo que respecta a las tripulaciones aeronáuticas en referencia a las mujeres trabajadores, a lo haremos referencia es a la causa especial de suspensión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón que nos señala la Ley Federal Trabajo en su artículo 243, la cual es la suspensión transitoria de las licencias respectivas, de los pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras cuando estos documentos sean imputable al tripulante.

La Secretaría de Comunicaciones y Transportes, le corresponde ser la Autoridad Aeronáutica y por ende realiza la expedición, revalidación, convalidación, suspensión, revocación y cancelación de permisos, licencias y certificados de capacidad con los cuales dichos documentos deberá contener el tripulante, Ahora bien, para poder dedicarse a si actividad el tripulantes deberá acreditar lo que señala el artículo 4 del Reglamento para la Expedición de Permisos, Licencias, y Certificados de Capacidad del Personal Técnico Aeronáutico, que nos señala: *“Para que el personal técnico aeronáutico pueda dedicarse al ejercicio de su actividad deberá acreditar ante la Autoridad Aeronáutica lo siguiente:*

I. Ser titular de una licencia vigente expedida por la Autoridad Aeronáutica, y

II. Contar con la constancia de aptitud psicofísica vigente correspondiente a su actividad.”¹⁵

¹⁴Ídem. Pág. 132

¹⁵ Reglamento para la Expedición de Permisos, Licencias, y Certificados de Capacidad del Personal Técnico Aeronáutico (Artículo 4)
[http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/PE/APF/APC/SCT/Reglamentos/24062004\(1\).pdf](http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/PE/APF/APC/SCT/Reglamentos/24062004(1).pdf)

Por lo tanto, los tripulantes tendrán la obligación de portar dichas licencias o permisos y su constancia de aptitud psicofísica durante el desempeño de sus atribuciones, dicha constancia de aptitud psicofísica solamente la aceptara la Autoridad Aeronáutica, cuando sea expedida en términos de lo dispuesto por el Reglamento del Servicio de Medicina Preventiva en el Transporte, ya que este reglamento nos define en su artículo 2 los que es la constancia de aptitud psicofísica: *“Es el documento que expide la Dirección, después de obtener el Dictamen de Aptitud Psicofísica, por el que autoriza al Personal, desde el punto de vista médico, a intervenir en la operación, conducción o auxilio de algún modo de transporte federal y sus servicios auxiliares”*.¹⁶

Como Aptitud Psicofísica nos señala: *“Es el conjunto de condiciones psicológicas y físicas obligatorias e indispensables, que debe reunir el Personal para realizar las funciones inherentes a sus actividades”*.¹⁷

Las constancias de aptitud psicofísica para el personal técnico aeronáutico tendrán las siguientes vigencias, las cuales vienen contempladas en el artículo 8 del Reglamento para la Expedición de Permisos, Licencias, y Certificados de Capacidad del Personal Técnico Aeronáutico que nos señala:

“I. Personal de vuelo:

a) Piloto privado de aeronave de ala fija y helicóptero, planeador, aerostato y sobrecargo: veinticuatro meses.

b) Piloto comercial de aeronave de ala fija y helicóptero y piloto de TPI de aeronave de ala fija y helicóptero: doce meses.

*II. Personal de tierra: veinticuatro meses.”*¹⁸

Ahora bien, los titulares de las licencias y certificados de capacidad dejaran de ejercer las atribuciones correspondientes, a partir del momento en que tengan conocimiento de cualquier disminución de su aptitud psicofísica que pudiera impedirles desempeñar debidamente y en condiciones de seguridad de

¹⁶ Reglamento del Servicio de Medicina Preventiva en el Transporte (Artículo 2).
http://dgac.sct.gob.mx/fileadmin/Leyes/Rglmto_de_Med_Transp.pdf

¹⁷ Idem

¹⁸ Reglamento para la Expedición de Permisos, Licencias, y Certificados de Capacidad del Personal Técnico Aeronáutico (Artículo 8) Ob. Cit.

dichas atribuciones, con este supuesto que nos señala la ley las madres trabajadoras en las tripulaciones aeronáuticas, al encontrarse en estado de gravidez las autoridades como la Autoridad Aeronáutica, le suspende los documentos necesarios y esto conlleva a no poder realizar su trabajo correspondiente con su patrón, ya que la constancia de aptitud psicofísica y la licencias se les suspenderán y son requisitos esenciales, para el ejercicio de sus funciones laborales.

Por lo tanto si se llega a suspender la licencia, dicho tripulante o podrá realizar su trabajo y tal como lo marca el Reglamento de la Ley de Aviación Civil, el cual nos señala en su artículo 197 fracción IV que nos dice: **“La Secretaría procederá a la suspensión de los servicios aéreos, operaciones, licencias y certificados de capacidad, según corresponda, cuando:**

IV. El personal técnico aeronáutico presente incapacidad psicofísica temporal o permanente que impida el adecuado desempeño de sus funciones asignadas;”¹⁹

Dicho desempeño que no podrán realizar de acuerdo a sus funciones realizadas es por encontrarse en estado de gravidez.

Ahora bien, el patrón al encontrarse una situación así, realiza la suspensión de la relación de trabajo conforme a que la mujer embarazada al suspenderse la licencia de vuelo, no pueda realizar ninguna de sus funciones laborales, como lo marca la Ley Federal del Trabajo en su artículo 42 fracción VII, la falta de documentos que son necesarios para la prestación del trabajo, ya que al no tenerlos el patrón desde que tiene conocimiento del hecho procederá la suspensión hasta por el período de 2 meses, el patrón realiza como causa especial la suspensión de la relación de trabajo, la suspensión transitoria de dichos documentos exigidos por las leyes, al decretarse la suspensión por parte del patrón haciendo claramente una discriminación a la mujer embarazada, pero quedando claro que dicha discriminación es realizada conforme a derecho y de acuerdo a las leyes que así lo señalan.

¹⁹ Reglamento de la Ley de Aviación Civil. (Artículo 197 Fracción IV). http://www.dgac.sct.gob.mx/fileadmin/Leyes/Rglmto_Ley_Aviacion_Civil.pdf

Después de haber realizado la suspensión el patrón, realiza a su vez la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad, ya que la misma Ley Laboral al no tener los documentos la mujer embarazada señala como causa de terminación y rescisión de la relación laboral, finalizando gravemente todo, recayendo en discriminación hacia la mujer y sin embargo al encontrarse estos supuestos tan graves nuestros legisladores no realizan nada, y sigue encontrándose la discriminación de la mujer como se realizaba en nuestro pasado con la diferencia en que ahora la Ley lo contempla, contemplando una tesis de jurisprudencia que nos indica una causa especial de rescisión laboral que nos señala:

No. Registro: 230,721

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

II, Segunda Parte-2, Julio a Diciembre de 1988

Tesis:

Página: 603

TRABAJADORES DE TRIPULACIONES AERONAUTICAS, FALTA DE ASISTENCIA DE LOS, COMO CAUSAL ESPECIAL DE RESCISION LABORAL.

El artículo 47, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, establece que es causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; sin embargo, tratándose de los tripulantes de aeronaves, la propia ley en cita, contiene un capítulo especial denominado Trabajo de tripulaciones aeronáuticas, en el que, específicamente en el artículo 244, fracción VIII, se determinan como causales especiales de terminación o rescisión de las relaciones laborales, las contenidas en el artículo 237, el cual a su vez preceptúa las obligaciones de los tripulantes conteniendo,

entre otras, la de presentarse a cubrir los servicios que tengan asignados con la anticipación y en la forma que establezcan su contrato y el reglamento interior de trabajo, salvo causa justificada; es por ello, que si el trabajador de una aeronave deja de presentarse a laborar y cumplir con el vuelo pactado con anterioridad sin tener causa justificada para hacerlo, incurre en una causal especial de rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón, y no puede considerarse que esa falta al trabajo únicamente constituya una inasistencia que aunada a otras faltas al trabajo, configuren la causal contenida en la fracción X del artículo 47 de la ley de que se hace mención y que sea hasta entonces cuando el patrón pueda rescindir la relación de trabajo, dada la particular reglamentación que hace la ley laboral sobre tripulantes de aeronaves.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 11163/88. Grisell May Enríquez. 16 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: María Perla Pulido Tello.

CAPÍTULO IV

DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER

4.1. Concepto.

La cultura mexicana se caracteriza por la variedad de tradiciones que hasta hoy en día se conservan, este prisma cultural, también tiene un lado oscuro: la discriminación de la mujer. En nuestro país, es muy común que se piense que la maternidad es la razón de ser de la mujer, y por eso, erróneamente se le ha excluido de las actividades económicas, culturales, políticas, deportivas y muchas otras. Y como se dice coloquialmente “el lugar de la mujer esta en casa”, a la mujer se le han asignado actividades “propias de su sexo” que se resumen al cuidado del hogar y de los hijos.

A pesar de los diversos cambios socio-económicos que ha experimentado el país, y en los que tanto hombres como mujeres han participado, las mujeres continúan encontrando barreras que le impiden lograr su desarrollo, y que, por ende, retrasan al país. Uno de estos obstáculos es la discriminación de la mujer en la educación, la contratación, la capacitación, así como la discriminación salarial, en pocas palabras podemos decir que el obstáculo es la discriminación laboral en general.

Sin embargo, esa idea de debilidad se ve opacada si recordamos como millones de mujeres en el mundo han estado no detrás de un hombre, sino al lado luchando por sus derechos, trabajando largas jornadas para mantener a sus hogares, procurando el bienestar de su familia y, en ocasiones, trabajando el doble que los hombres, en el afán de que se reconozca su esfuerzo, o con el fin de sacar adelante a sus hijos.

Conforme al Artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se entiende por discriminación: “...*toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, condiciones de salud,*

embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.”¹

Por discriminar desde mi punto de vista, se entiende el alterar o modificar la igualdad entre personas. Cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo, se considera discriminación laboral. La discriminación ocurre cuando se produce desigualdad laboral en cualquiera de sus modalidades: de oportunidades, de trato o en el pago.

4.2. Fundamento Constitucional.

La Constitución Política establece y garantiza la igualdad de derechos en lo general (artículo 4). Que a letra dice: “El varón y la mujer son iguales ante la ley...”. No existe una disposición que prohíba la discriminación con estas palabras, pero lo hacen los convenios internacionales adoptados y aprobados por el senado. Así debe interpretarse, con fundamento en las garantías individuales, redactadas en los primeros artículos de la Constitución Política.

4.3. Normas Internacionales

La Declaración Universal de los Derechos Humanos expresa en el artículo 7 que:

“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda

¹ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (Artículo 4).
www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf

discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”²

El convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por México el 11 de septiembre de 1961, trata el tema de la discriminación en el empleo y ocupación en los siguientes términos:

“Artículo 1. – A los efectos de este convenio el término discriminación comprende:

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular y 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 o 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.”³

Igualmente es obligatoria la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por el gobierno mexicano el 23 de marzo de 1980. La Convención que tiene un

² Declaración Universal de los Derechos Humanos. (Artículo 7).

<http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>

³ El Convenio Número 111 de la Organización Internacional del Trabajo.

<http://www.cesdepu.com/instint/oit111.htm>

carácter jurídicamente vinculante, enuncia los principios aceptados internacionalmente sobre los derechos de la mujer que se aplican a todas las mujeres en todos los ámbitos. Esta convención manifiesta en sus considerandos:

*“Que la discriminación contra la mujer viola 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 y cultural de su país, constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad”.*⁴

Es importante tener presente el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, así como la importancia social de la maternidad, pues de esto depende el crecimiento de la sociedad en su conjunto y la evolución positiva de la humanidad.

Esta convención entiende la discriminación igual que los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pero se transcriben para ofrecer la información completa.

“Parte 1

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

⁴ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.
http://www.cinu.org.mx/biblioteca/documentos/dh/c_elim_disc_mutxt.htm

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

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer”.⁵

⁵ Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. (Artículo 1 y 2). http://www.cinu.org.mx/biblioteca/documentos/dh/c_elim_disc_mutxt.htm

El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) en su declaración de principios habla de la eliminación de la discriminación en el empleo:

“Eliminación de la discriminación en el empleo por causa de raza, sexo, religión, edad u otros conceptos, con la salvedad de ciertas excepciones razonables, como los requisitos y las acreditaciones para el empleo, así como practicas establecidas o reglas que rijan las edades de retiro que se establezca de buena fe, y medidas especiales de protección o de apoyo a grupos particulares, diseñadas para contrarrestar los efectos de la discriminación.”⁶

4.4. Ley Federal del Trabajo

En el pasar de los años, la incorporación de las mujeres al campo laboral ha ido en aumento, por lo que uno de los muchos obstáculos a los que las mujeres se han enfrentado es la discriminación laboral. Este tipo de comportamiento se debe en gran parte a la concepción históricamente de la mujer, sin ir muy lejos, basta recordar como en el México revolucionario las “adelitas”, o “soldaderas” participaron en la búsqueda de un cambio en el país y, sin embargo, no pudieron romper con el esquema de la mujer de aquellos tiempos; la mujer abnegada y sumisa, que debía permanecer en su hogar y cuidar de los hijos. Para ese entonces, la simple idea de que una mujer ocupara un papel mas publico, resultaba una amenaza, un insulto para la sociedad machista de aquellos tiempos, la cual era muy marcada a diferencia de esta actualidad.

La incursión de la mujer en el ámbito laboral ha provocado muchos cambios en las actitudes y pautas de comportamiento de los círculos sociales, económicos, políticos, así como en la organización de la vida laboral, social y

⁶ El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.
http://www.stps.gob.mx/02_sub_trabajo/01_dgaj/aclan.pdf

familiar. Estos cambios también se han visto reflejados en nuestra legislación, en donde se establecen los derechos de las trabajadoras y se busca la equidad entre los géneros. Sin embargo, la discriminación laboral es un problema latente en nuestro país.

La Ley Federal del Trabajo no utiliza la palabra discriminación pero esto hace que se sustituya con la definición de los convenios internacionales, y queda clara la prohibición a los patrones de discriminar a los trabajadores. Siguiendo el texto y la intención del artículo 123 apartado "A" de la Constitución, cualquier diferencia que afecte los derechos laborales de las mujeres, debe considerarse no permitida.

Por su parte, las autoridades deben aplicar los convenios como si se tratara de una ley nacional.

En virtud de que los convenios equivalen a la ley, su incumplimiento puede demandarse ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales en su oportunidad, deberán resolver con base en sus cláusulas.

Por lo anterior debe entenderse como discriminación de la mujer en el trabajo, cuando por motivo del sexo, **maternidad**, estado civil, edad, religión, origen étnico, nacionalidad, ideas políticas o responsabilidades familiares sufra cualquier perjuicio como los siguientes:

- Rechazo en un puesto de trabajo
- Exigencia del certificado o comprobante médico de ingravidez o el compromiso de no embarazarse (el cual sería nulo)
- Impedirle un ascenso
- Imposición de condiciones de trabajo diferentes a las de sus compañeros de trabajo
- Exclusión en los planes y programas de capacitación o adiestramiento, y
- No pagarles las prestaciones a que tenga derecho.

La discriminación puede practicarse de distintas formas:

a) *Discriminación directa:*

Ocurre cuando una trabajadora no es contratada o promovida por ser mujer. El rechazo puede expresarse o insinuarse, por el patrón o por su representante, cuando la mujer solicita el puesto de trabajo, o por no ser promovida.

b) *Discriminación indirecta:*

Son las prácticas patronales que la disimulan al exigir condiciones o requisitos específicos.

c) *Segregación:*

Es cualquier forma de discriminación hecha en perjuicio de las mujeres en general o de un grupo determinado, por el simple hecho de pertenecer al género femenino. La segregación puede ocurrir en una actividad, profesión o industria en una empresa o establecimiento o centro de trabajo, o bien en uno o varios sectores o departamentos de estos. También hay segregación cuando no se permite a la mujer llegar a los puestos altos o de mando.

Las llamadas barreras invisibles son las actitudes sociales que impiden la superación laboral de las mujeres. Son prejuicios sin mayor importancia que la sociedad hace importantes.

Las segregación varia de una región a otra y se modifica con el tiempo porque se relaciona con las costumbre, con la manera de pensar de un grupo de personas o de un pueblo a veces son las leyes de un país las que fomentan la segregación.

PROPUESTAS.

Primera.- Reformas al artículo 243 de la Ley Federal del Trabajo.

Ésta ley nos manifiesta el primer índice de discriminación ya que al manejar como causa especial de suspensión de la relación de trabajo la falta de documentos, licencias, pasaportes y demás que sean imputables al trabajador, siendo estos necesarios para realizar el trabajo, por lo tanto madre trabajadora en tripulaciones aeronáuticas al encontrarse en este estado de gravidez no puede contar con dichos documentos y a falta de estos se le suspende la licencia y a su vez la relación de trabajo trayendo como consecuencia inmediata el que se le realice la rescisión y terminación de la relación laboral, y que no obtenga un salario o remuneración económica o en especie para satisfacer sus necesidades mínimas tanto de ella como de su hijo que se ésta procreando.

Señalando como propuesta en que dicha excepción, no exista o no se aplique para los supuestos de maternidad en las madres trabajadoras pudiéndose estos agregar dentro del mismo capítulo de tripulaciones aeronáuticas algunas excepciones que señalen la protección de la madre trabajadora en estado de gravidez, ya que la ley al señalarlo de manera general la aplicación de dicho precepto legal viola los derechos de maternidad que tiene la mujer, así como los preceptos de nuestra Constitución.

Para quedar de la siguiente manera:

Artículo 243. – Es causa especial de suspensión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la suspensión transitoria de las licencias respectivas, de los pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras cuando sea imputable al trabajador.

I. – Con excepción de las mujeres en estado de gravidez de las tripulaciones aeronáuticas.

Desde un punto de vista personal, podemos decir que la Ley Federal del Trabajo, así como los Reglamentos que la auxilian en respecto al trabajo especial de tripulaciones aeronáuticas, realizan discriminación a la mujer en estado de gravidez, pero se debería de realizar un correcto estudio acerca de estos problemas que nos enfrentamos y nos encontramos frecuentemente en nuestra legislación mexicana, ya que dichos inconvenientes o circunstancias se encuentran frecuentemente, la realización de leyes promulgadas en nuestro país son realizadas por personas ajenas a nuestra esfera jurídica, si bien es cierto dichos legisladores son representantes de la población y no pueden limitarse estos cargos públicos a cierto número de personas o a un grupo con una profesión que tenga conocimiento de leyes, aunque esto ayudaría a una mejor redacción y mejor manera de realización de nuestras leyes y evitar estos casos de discriminación, así como algunas lagunas en leyes.

Segunda.- Reformas a los artículos 101 y 102 de la Ley del Seguro Social.

La propuesta señalada dentro de este supuesto consiste en que sea reformada la Ley del Seguro Social y de mayor protección a la mujer trabajadora en estado de maternidad, que consistiría en que se le pague el tiempo en que se encuentre en estado de gravidez como laborado al 100% y que dicho tiempo se le cuente en su antigüedad, ya que por decir algo esta legislación no considera el supuesto de la madre trabajadora en estado de gravidez o maternidad dentro del trabajo especial de las tripulaciones aeronáuticas realizando este actos discriminatorios ya que el Seguro Social se deslinda de proteger y dar ayuda, y que a la madre se le rescindida la relación de trabajo, quedando esta en un estado desamparado con referencia a la seguridad social.

Ahora bien, También deberá realizar un correcto estudio a la ley ya que son también actos discriminatorios el requerirle a la mujer trabajadora un mínimo de semanas de cotización para tener el disfrute a sus derechos en el estado de maternidad, como se señala en la legislación, la trabajadora requiere estar inscrita y tener cotizadas 30 semanas durante un período de 12 meses anteriores a la fecha que debiera comenzar el pago del subsidio, recayendo en una discriminación por parte de la ley, ya que dichos derechos y demás prestaciones deberán otorgárseles desde el momento en que esta sea inscrita en el Seguro Social.

Ahora bien los artículos reformados deberán de quedar de la siguiente forma:

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

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

I. - En caso de las mujeres trabajadores en tripulaciones aeronáuticas el subsidio desde el momento en que la autoridad aeronáutica suspenda su licencia pro encontrarse en estado de gravidez.

Artículo 102. – Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo, se requiere:

- I. Que haya sido inscrita en el Instituto Mexicano del Seguro Social;***
- II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto, y***
- III. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los periodos anteriores y posteriores al parto.***

Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad.

Tercera. - Legislación de Aviación.

Así como también los reglamentos en materia de aviación los cuales al solicitar la renovación de la licencia, la Autoridad Aeronáutica siendo esta la Secretaria de Comunicaciones y Transportes, solicita un examen médico para que no exista incapacidad física o algún otro aspecto físico que impida la renovación o solicitud de dicha licencia. Quedando claro que la mujer al encontrarse en estado de gravidez no es apta físicamente para poder continuar con la vigencia de su licencia de vuelo, por tal motivo tanto la Autoridad Aeronáutica como la legislación correspondiente a la materia siendo esta:

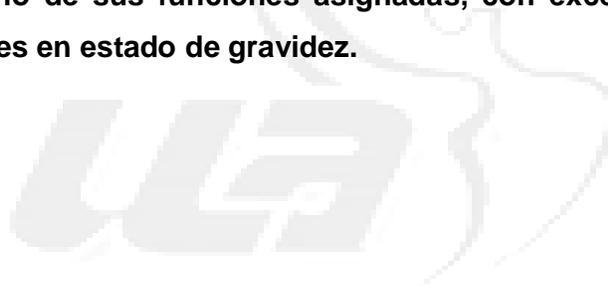
- La Ley de Aviación Civil.
- Reglamento de la Ley de Aviación Civil.
- Reglamento para la Expedición de Permisos, Licencias, y Certificados de Capacidad del Personal Técnico Aeronáutico.
- Reglamento del Servicio de Medicina Preventiva en el Transporte.

Realizan discriminación clara a las mujeres trabajadoras en estado de maternidad y en base en esto el patrón realiza la rescisión y terminación de la relación laboral sujetándose a estas bases legales.

Nuestra propuesta sería el reformar el Reglamento de la Ley de Aviación Civil, el cual quede de la siguiente forma:

Artículo 197 fracción IV que nos dice: La Secretaría procederá a la suspensión de los servicios aéreos, operaciones, licencias y certificados de capacidad, según corresponda, cuando:

- I. El personal técnico aeronáutico presente incapacidad psicofísica temporal o permanente que impida el adecuado desempeño de sus funciones asignadas, con excepción de las mujeres en estado de gravidez.**



PROPUESTAS.

Primera.- Reformas al artículo 243 de la Ley Federal del Trabajo.

Ésta ley nos manifiesta el primer índice de discriminación ya que al manejar como causa especial de suspensión de la relación de trabajo la falta de documentos, licencias, pasaportes y demás que sean imputables al trabajador, siendo estos necesarios para realizar el trabajo, por lo tanto madre trabajadora en tripulaciones aeronáuticas al encontrarse en este estado de gravidez no puede contar con dichos documentos y a falta de estos se le suspende la licencia y a su vez la relación de trabajo trayendo como consecuencia inmediata el que se le realice la rescisión y terminación de la relación laboral, y que no obtenga un salario o remuneración económica o en especie para satisfacer sus necesidades mínimas tanto de ella como de su hijo que se ésta procreando.

Señalando como propuesta en que dicha excepción, no exista o no se aplique para los supuestos de maternidad en las madres trabajadoras pudiéndose estos agregar dentro del mismo capítulo de tripulaciones aeronáuticas algunas excepciones que señalen la protección de la madre trabajadora en estado de gravidez, ya que la ley al señalarlo de manera general la aplicación de dicho precepto legal viola los derechos de maternidad que tiene la mujer, así como los preceptos de nuestra Constitución.

Para quedar de la siguiente manera:

Artículo 243. – Es causa especial de suspensión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la suspensión transitoria de las licencias respectivas, de los pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras cuando sea imputable al trabajador.

I. – Con excepción de las mujeres en estado de gravidez de las tripulaciones aeronáuticas.

Desde un punto de vista personal, podemos decir que la Ley Federal del Trabajo, así como los Reglamentos que la auxilian en respecto al trabajo especial de tripulaciones aeronáuticas, realizan discriminación a la mujer en estado de gravidez, pero se debería de realizar un correcto estudio acerca de estos problemas que nos enfrentamos y nos encontramos frecuentemente en nuestra legislación mexicana, ya que dichos inconvenientes o circunstancias se encuentran frecuentemente, la realización de leyes promulgadas en nuestro país son realizadas por personas ajenas a nuestra esfera jurídica, si bien es cierto dichos legisladores son representantes de la población y no pueden limitarse estos cargos públicos a cierto número de personas o a un grupo con una profesión que tenga conocimiento de leyes, aunque esto ayudaría a una mejor redacción y mejor manera de realización de nuestras leyes y evitar estos casos de discriminación, así como algunas lagunas en leyes.

Segunda.- Reformas a los artículos 101 y 102 de la Ley del Seguro Social.

La propuesta señalada dentro de este supuesto consiste en que sea reformada la Ley del Seguro Social y de mayor protección a la mujer trabajadora en estado de maternidad, que consistiría en que se le pague el tiempo en que se encuentre en estado de gravidez como laborado al 100% y que dicho tiempo se le cuente en su antigüedad, ya que por decir algo esta legislación no considera el supuesto de la madre trabajadora en estado de gravidez o maternidad dentro del trabajo especial de las tripulaciones aeronáuticas realizando este actos discriminatorios ya que el Seguro Social se deslinda de proteger y dar ayuda, y que a la madre se le rescindida la relación de trabajo, quedando esta en un estado desamparado con referencia a la seguridad social.

Ahora bien, También deberá realizar un correcto estudio a la ley ya que son también actos discriminatorios el requerirle a la mujer trabajadora un mínimo de semanas de cotización para tener el disfrute a sus derechos en el estado de maternidad, como se señala en la legislación, la trabajadora requiere estar inscrita y tener cotizadas 30 semanas durante un período de 12 meses anteriores a la fecha que debiera comenzar el pago del subsidio, recayendo en una discriminación por parte de la ley, ya que dichos derechos y demás prestaciones deberán otorgárseles desde el momento en que esta sea inscrita en el Seguro Social.

Ahora bien los artículos reformados deberán de quedar de la siguiente forma:

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

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

I. - En caso de las mujeres trabajadores en tripulaciones aeronáuticas el subsidio desde el momento en que la autoridad aeronáutica suspenda su licencia pro encontrarse en estado de gravidez.

Artículo 102. – Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo, se requiere:

- I. Que haya sido inscrita en el Instituto Mexicano del Seguro Social;***
- II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto, y***
- III. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los periodos anteriores y posteriores al parto.***

Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad.

Tercera. - Legislación de Aviación.

Así como también los reglamentos en materia de aviación los cuales al solicitar la renovación de la licencia, la Autoridad Aeronáutica siendo esta la Secretaria de Comunicaciones y Transportes, solicita un examen médico para que no exista incapacidad física o algún otro aspecto físico que impida la renovación o solicitud de dicha licencia. Quedando claro que la mujer al encontrarse en estado de gravidez no es apta físicamente para poder continuar con la vigencia de su licencia de vuelo, por tal motivo tanto la Autoridad Aeronáutica como la legislación correspondiente a la materia siendo esta:

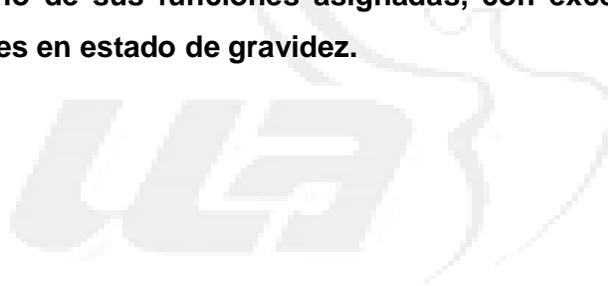
- La Ley de Aviación Civil.
- Reglamento de la Ley de Aviación Civil.
- Reglamento para la Expedición de Permisos, Licencias, y Certificados de Capacidad del Personal Técnico Aeronáutico.
- Reglamento del Servicio de Medicina Preventiva en el Transporte.

Realizan discriminación clara a las mujeres trabajadoras en estado de maternidad y en base en esto el patrón realiza la rescisión y terminación de la relación laboral sujetándose a estas bases legales.

Nuestra propuesta sería el reformar el Reglamento de la Ley de Aviación Civil, el cual quede de la siguiente forma:

Artículo 197 fracción IV que nos dice: La Secretaría procederá a la suspensión de los servicios aéreos, operaciones, licencias y certificados de capacidad, según corresponda, cuando:

- I. El personal técnico aeronáutico presente incapacidad psicofísica temporal o permanente que impida el adecuado desempeño de sus funciones asignadas, con excepción de las mujeres en estado de gravidez.**



CONCLUSIONES.

PRIMERA. - Podemos concluir acerca del presente trabajo, que nuestra legislación laboral tiene algunas lagunas, así como también los reglamentos y leyes en materia de aviación ya que en el aspecto aquí tomado, dichas legislación realizan una discriminación laboral hacia la mujer en estado de maternidad, podemos apreciar que no se contempla ninguna disposición acerca de estos problemas que enfrentan estas legislación y si apreciamos correctamente no se le protege jurídicamente a la mujer, por que se le realiza una suspensión en cuestión de la relación de trabajo y que con el tiempo y conforme a lo que estipula nuestras leyes y reglamentos correspondientes el patrón conforme a derecho realizar una rescisión y a su vez una terminación de la relación de trabajo.

SEGUNDA. - Se concluye que la discriminación es: "...toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas"

TERCERA. - Se concluye que se debe de modificar el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo a efecto de que no se contemple en las causas de suspensión de la relación de trabajo, cuando una mujer trabajadora se encuentre en estado de gravidez y que esta sea con motivo de que le suspendan temporalmente los documentos necesarios para laborar.

CUARTA. - Podemos concluir que en la evolución del Derecho Laboral Mexicano ha concedido a través de los años una igualdad en el campo laboral a la mujer y también ha logrado una protección a ellas, tanto en nuestra Constitución como en la ley de la materia.

QUINTA. - Podemos concluir que la estabilidad en el empleo no obstante de que se encuentra prevista en el artículo 123 apartado "A" no es aplicable en su totalidad ya que si no es voluntad del patrón reinstalar o seguir

contando con un trabajador, lo puede hacer mediante el pago de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTA. - La estabilidad en empleo debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato por medida de una declaración unilateral.

SÉPTIMA. – Se concluye que la suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.

OCTAVA. – La rescisión de las relaciones de trabajo es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

NOVENA. – Podemos concluir que la terminación de la relación de trabajo como: “la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la indeferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación.

DÉCIMA. - Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan sin embargo algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento.

DÉCIMO PRIMERA. – Se concluye que la maternidad es el estado fisiológico de la mujer, originado por el proceso de la reproducción humana en relación con el embarazo, el parto, el puerperio y la lactancia.

DÉCIMO SEGUNDA. – Concluimos que el Seguro Social es el instrumento social mediante el cual se busca garantizar mediante la solidaridad, los esfuerzos del Estado y la población económicamente activa, evitando o disminuyendo los riesgos y contingencias sociales y de vida a que esta expuesta la población y los que de ella dependen, para obtener el mayor bienestar social, biológico, económico y cultural posible en un orden de justicia social y dignidad humana.

DÉCIMO TERCERA. - Podemos concluir que La Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social no contempla el pago de salarios para las madres trabajadoras de las tripulaciones aeronáuticas durante el tiempo en que se encuentran en Estado de Gravidéz y que le es suspendida su licencia, dejándolas en total desamparo, sin ingresos y prestaciones económicas y en especie.

DÉCIMO CUARTA. – En materia de seguridad social recae un índice de discriminación hacia la mujer, y mas en la Ley del Seguro Social dentro de su capítulo de “Seguro de enfermedades y maternidad”, dicha legislación no protege en su totalidad a la mujer, ya que obliga a haber laborado anteriormente un mínimo de 30 semanas de cotización en los últimos 12 meses para tener derecho a dicho seguro, cuando se debería tener desde el momento de la inscripción a dicho seguro social, así como también el deslindarse del pago de las prestaciones correspondientes a la mujer en estado de maternidad una vez que se le haya dado por terminada la relación de trabajo con lo que respecta a las relaciones de trabajo en tripulaciones aeronáuticas.

DÉCIMO QUINTA. - La Secretaría de Comunicaciones y Transportes, le corresponde ser la Autoridad Aeronáutica y por ende realiza la expedición, revalidación, convalidación, suspensión, revocación y cancelación de permisos, licencias y certificados de capacidad.

DÉCIMO SEXTA. – Se concluye que la constancia de aptitud psicofísica es el documento que expide la Dirección General de Aeronáutica Civil, después de obtener el Dictamen de Aptitud Psicofísica, por el que autoriza al Personal,

desde el punto de vista médico, a intervenir en la operación, conducción o auxilio de algún modo de transporte federal y sus servicios auxiliares.

DÉCIMO SÉPTIMA. – La Aptitud Psicofísica es el conjunto de condiciones psicológicas y físicas obligatorias e indispensables, que debe reunir el personal para realizar las funciones inherentes a sus actividades

DÉCIMO OCTAVA. - Se concluye que no existe un correcto estudio en el momento de redactar y conformar nuestras leyes, siendo estas un problema ya que afectan a la sociedad en su aplicación, y que las leyes llegan a hacer contrarias a nuestro derecho.

BIBLIOGRAFÍA.

1. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857.
http://es.wikisource.org/wiki/Constituci%C3%B3n_Mexicana_1857
3. Dávalos José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, 6ª Edición. México 1996.
4. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 reformada el 17 de febrero de 1947
<http://www.bibliojuridica.org/libros/5/2301/12.pdf>
5. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 reformada el 17 de octubre de 1953
<http://www.bibliojuridica.org/libros/1/127/9.pdf>
6. Cantón Moller, Miguel. Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor. México 1977
7. Russomano, Mozart Víctor: La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. UNAM 2ª Edición. México, 1981
8. Guerrero Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 22ª Edición, México 2001.
9. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo. Porrúa 85ª edición. México 2004.
10. Dávalos, José: Derecho Individual del Trabajo. Porrúa. México 2003,
11. Miguel Carbonell, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa 147ª edición. México 2004.
12. De La Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México 1990.
13. Hernández Hemken, Margarita y Dolores Riva Palacio. El Éxito También es Para las Mujeres. México. McGraw Hill, 1995.
14. Declaración Universal de los Derechos Humanos.
<http://es.wikisource.org/wiki/Declaración>.

15. La Convención Sobre La Eliminación De Toda Las Formas de Discriminación Contra La Mujer. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/18/pr/pr21.pdf>.
16. El Convenio 102. <http://www.ordenjuridico.gob.mx/traint/trabajo/c102.pdf>.
17. Carbonell Miguel, Legislación Sobre Seguridad Social. Porrúa. México 2005.
18. Carrasco Ruiz, Eduardo. Coordinación de la Ley del Seguro Social. Editorial Limusa. México 1972.
19. Ediciones Fiscales ISEF. Agenda de Seguridad Social. Editorial ISEF. México 2009.
20. Ley de Aviación Civil. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/25.pdf>.
21. Reglamento para la Expedición de Permisos, Licencias, y Certificados de Capacidad del Personal Técnico Aeronáutico [http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/PE/APF/APC/SCT/Reglamentos/24062004\(1\).pdf](http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/PE/APF/APC/SCT/Reglamentos/24062004(1).pdf)
22. Reglamento del Servicio de Medicina Preventiva en el Transporte (Artículo 2). http://dgac.sct.gob.mx/fileadmin/Leyes/Rglmto_de_Med_Transp.pdf
23. Reglamento de la Ley de Aviación Civil. http://www.dgac.sct.gob.mx/fileadmin/Leyes/Rglmto_Ley_Aviacion_Civil.pdf
24. Declaración Universal de los Derechos Humanos. <http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>
25. El Convenio Número 111 de la Organización Internacional del Trabajo. <http://www.cesdepu.com/instint/oit111.htm>
26. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. http://www.cinu.org.mx/biblioteca/documentos/dh/c_elim_disc_mutxt.htm
27. El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte. http://www.stps.gob.mx/02_sub_trabajo/01_dgaj/aclan.pdf
28. IUS 2008 Suprema Corte de Justicia de la Nación, México 2008, Poder Judicial de la Federación.

CONCLUSIONES.

PRIMERA. - Podemos concluir acerca del presente trabajo, que nuestra legislación laboral tiene algunas lagunas, así como también los reglamentos y leyes en materia de aviación ya que en el aspecto aquí tomado, dichas legislación realizan una discriminación laboral hacia la mujer en estado de maternidad, podemos apreciar que no se contempla ninguna disposición acerca de estos problemas que enfrentan estas legislación y si apreciamos correctamente no se le protege jurídicamente a la mujer, por que se le realiza una suspensión en cuestión de la relación de trabajo y que con el tiempo y conforme a lo que estipula nuestras leyes y reglamentos correspondientes el patrón conforme a derecho realizar una rescisión y a su vez una terminación de la relación de trabajo.

SEGUNDA. - Se concluye que la discriminación es: "...toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas"

TERCERA. - Se concluye que se debe de modificar el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo a efecto de que no se contemple en las causas de suspensión de la relación de trabajo, cuando una mujer trabajadora se encuentre en estado de gravidez y que esta sea con motivo de que le suspendan temporalmente los documentos necesarios para laborar.

CUARTA. - Podemos concluir que en la evolución del Derecho Laboral Mexicano ha concedido a través de los años una igualdad en el campo laboral a la mujer y también ha logrado una protección a ellas, tanto en nuestra Constitución como en la ley de la materia.

QUINTA. - Podemos concluir que la estabilidad en el empleo no obstante de que se encuentra prevista en el artículo 123 apartado "A" no es aplicable en su totalidad ya que si no es voluntad del patrón reinstalar o seguir

contando con un trabajador, lo puede hacer mediante el pago de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTA. - La estabilidad en empleo debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato por medida de una declaración unilateral.

SÉPTIMA. – Se concluye que la suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.

OCTAVA. – La rescisión de las relaciones de trabajo es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

NOVENA. – Podemos concluir que la terminación de la relación de trabajo como: “la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la indiferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación.

DÉCIMA. - Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan sin embargo algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento.

DÉCIMO PRIMERA. – Se concluye que la maternidad es el estado fisiológico de la mujer, originado por el proceso de la reproducción humana en relación con el embarazo, el parto, el puerperio y la lactancia.

DÉCIMO SEGUNDA. – Concluimos que el Seguro Social es el instrumento social mediante el cual se busca garantizar mediante la solidaridad, los esfuerzos del Estado y la población económicamente activa, evitando o disminuyendo los riesgos y contingencias sociales y de vida a que esta expuesta la población y los que de ella dependen, para obtener el mayor bienestar social, biológico, económico y cultural posible en un orden de justicia social y dignidad humana.

DÉCIMO TERCERA. - Podemos concluir que La Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social no contempla el pago de salarios para las madres trabajadoras de las tripulaciones aeronáuticas durante el tiempo en que se encuentran en Estado de Gravidéz y que le es suspendida su licencia, dejándolas en total desamparo, sin ingresos y prestaciones económicas y en especie.

DÉCIMO CUARTA. – En materia de seguridad social recae un índice de discriminación hacia la mujer, y mas en la Ley del Seguro Social dentro de su capítulo de “Seguro de enfermedades y maternidad”, dicha legislación no protege en su totalidad a la mujer, ya que obliga a haber laborado anteriormente un mínimo de 30 semanas de cotización en los últimos 12 meses para tener derecho a dicho seguro, cuando se debería tener desde el momento de la inscripción a dicho seguro social, así como también el deslindarse del pago de las prestaciones correspondientes a la mujer en estado de maternidad una vez que se le haya dado por terminada la relación de trabajo con lo que respecta a las relaciones de trabajo en tripulaciones aeronáuticas.

DÉCIMO QUINTA. - La Secretaría de Comunicaciones y Transportes, le corresponde ser la Autoridad Aeronáutica y por ende realiza la expedición, revalidación, convalidación, suspensión, revocación y cancelación de permisos, licencias y certificados de capacidad.

DÉCIMO SEXTA. – Se concluye que la constancia de aptitud psicofísica es el documento que expide la Dirección General de Aeronáutica Civil, después de obtener el Dictamen de Aptitud Psicofísica, por el que autoriza al Personal,

desde el punto de vista médico, a intervenir en la operación, conducción o auxilio de algún modo de transporte federal y sus servicios auxiliares.

DÉCIMO SÉPTIMA. – La Aptitud Psicofísica es el conjunto de condiciones psicológicas y físicas obligatorias e indispensables, que debe reunir el personal para realizar las funciones inherentes a sus actividades

DÉCIMO OCTAVA. - Se concluye que no existe un correcto estudio en el momento de redactar y conformar nuestras leyes, siendo estas un problema ya que afectan a la sociedad en su aplicación, y que las leyes llegan a hacer contrarias a nuestro derecho.

BIBLIOGRAFÍA.

1. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857.
http://es.wikisource.org/wiki/Constituci%C3%B3n_Mexicana_1857
3. Dávalos José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, 6ª Edición. México 1996.
4. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 reformada el 17 de febrero de 1947
<http://www.bibliojuridica.org/libros/5/2301/12.pdf>
5. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 reformada el 17 de octubre de 1953
<http://www.bibliojuridica.org/libros/1/127/9.pdf>
6. Cantón Moller, Miguel. Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor. México 1977
7. Russomano, Mozart Víctor: La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. UNAM 2ª Edición. México, 1981
8. Guerrero Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 22ª Edición, México 2001.
9. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo. Porrúa 85ª edición. México 2004.
10. Dávalos, José: Derecho Individual del Trabajo. Porrúa. México 2003,
11. Miguel Carbonell, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa 147ª edición. México 2004.
12. De La Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México 1990.
13. Hernández Hemken, Margarita y Dolores Riva Palacio. El Éxito También es Para las Mujeres. México. McGraw Hill, 1995.
14. Declaración Universal de los Derechos Humanos.
<http://es.wikisource.org/wiki/Declaración>.

15. La Convención Sobre La Eliminación De Toda Las Formas de Discriminación Contra La Mujer. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/18/pr/pr21.pdf>.
16. El Convenio 102. <http://www.ordenjuridico.gob.mx/traint/trabajo/c102.pdf>.
17. Carbonell Miguel, Legislación Sobre Seguridad Social. Porrúa. México 2005.
18. Carrasco Ruiz, Eduardo. Coordinación de la Ley del Seguro Social. Editorial Limusa. México 1972.
19. Ediciones Fiscales ISEF. Agenda de Seguridad Social. Editorial ISEF. México 2009.
20. Ley de Aviación Civil. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/25.pdf>.
21. Reglamento para la Expedición de Permisos, Licencias, y Certificados de Capacidad del Personal Técnico Aeronáutico [http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/PE/APF/APC/SCT/Reglamentos/24062004\(1\).pdf](http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/PE/APF/APC/SCT/Reglamentos/24062004(1).pdf)
22. Reglamento del Servicio de Medicina Preventiva en el Transporte (Artículo 2). http://dgac.sct.gob.mx/fileadmin/Leyes/Rglmto_de_Med_Transp.pdf
23. Reglamento de la Ley de Aviación Civil. http://www.dgac.sct.gob.mx/fileadmin/Leyes/Rglmto_Ley_Aviacion_Civil.pdf
24. Declaración Universal de los Derechos Humanos. <http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>
25. El Convenio Número 111 de la Organización Internacional del Trabajo. <http://www.cesdepu.com/instint/oit111.htm>
26. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. http://www.cinu.org.mx/biblioteca/documentos/dh/c_elim_disc_mutxt.htm
27. El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte. http://www.stps.gob.mx/02_sub_trabajo/01_dgaj/aclan.pdf
28. IUS 2008 Suprema Corte de Justicia de la Nación, México 2008, Poder Judicial de la Federación.