



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

“LOS FACTORES ESPECIALES DE LA MUJER QUE LE IMPIDEN ACCEDER A UN EMPLEO O EN SU CASO PROPICIAN LA PERDIDA DEL MISMO”

**T E S I S**

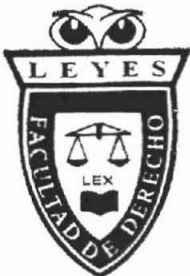
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADA EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**MIRIAM AURORA ALVAREZ ORTEGA**

ASESOR: LIC. MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD



CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO. D. F.

2005

m347582



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

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

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

P R E S E N T E

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **MIRIAM AURORA ALVAREZ ORTEGA**, con número de cuenta 87046379, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "LOS FACTORES ESPECIALES DE LA MUJER QUE LE IMPIDEN ACCEDER A UN EMPLEO O EN SU CASO PROPICIAN LA PERDIDA DEL MISMO", bajo la dirección del Lic. **MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El Dr. **JOSÉ MANUEL VARGAS MENCHACA**, en el oficio con fecha 13. de abril de 2005., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente  
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, D.F., 3 de mayo 2005.

  
LIC. PORFIRIO MARQUET GUERRERO  
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.  
c.c.p.-Alumno (a).

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.  
NOMBRE: Miriam Aurora Alvarez Ortega  
FECHA: 29 abril 2005  
FIRMA: Miriam A. O.

**A LA UNAM:**

FUENTE INAGOTABLE DE CONOCIMIENTOS  
Y FORMADORA DE HOMBRES Y PROFESIONALES  
CON FUTURO.

¡GRACIAS!

**A TODOS MIS MAESTROS:**

QUIENES CON PACIENCIA  
Y SABIDURÍA TRANSMITIERON SUS  
CONOCIMIENTOS EN MI PERSONA.

**A MI ASESOR:**

**LIC. MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD**

GRACIAS POR SU INVALUABLE AYUDA.  
PORQUE SIN ELLA, NO HUBIERA SIDO  
POSIBLE LA CULMINACIÓN DE ESTE  
TRABAJO.

**A MIS PADRES:**

CON TODO MI AMOR, EN  
RECONOCIMIENTO A LA DEDICACIÓN  
Y APOYO QUE ME HAN DADO EN LA VIDA.

**A MIS HERMANOS:**

CON CARÍÑO Y AFECTO.

**A MI ESPOSO:**

POR TODO SU APOYO  
¡GRACIAS!

**LOS FACTORES ESPECIALES DE LA MUJER QUE LE IMPIDEN ACCEDER A  
UN EMPLEO O EN SU CASO PROPICIAN LA PÉRDIDA DEL MISMO**

Pág.

**INTRODUCCIÓN..... I**

**CAPÍTULO 1**

**CONCEPTOS GENERALES DE DERECHO DEL TRABAJO**

1. El Derecho social y el derecho del trabajo .....	1
2. La justicia social.....	6
3. La relación de trabajo .....	8
3.1. Elementos de la relación de trabajo.....	11
4. Los principios del derecho del trabajo.....	15
4.1. La libertad del trabajo .....	16
4.2. La igualdad en el trabajo.....	17
4.3. La estabilidad en el empleo .....	20

**CAPÍTULO 2**

**ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL Y LA MUJER TRABAJADORA**

1. Época antigua .....	22
2. Edad media.....	28
3. Época moderna.....	34
4. Época contemporánea.....	37

**CAPÍTULO 3**

**LA IGUALDAD JURÍDICA DEL HOMBRE Y LA MUJER EN EL ÁMBITO  
LABORAL**

1. La paridad de sexos en cuanto a derechos y obligaciones en el ámbito laboral .....	42
--	----

2. La diferencia biológica entre el hombre y la mujer .....	48
3. Protección especial para mujeres y la natural diferencia biológica de sexos .....	50
4. Igualdades y diferencias entre el esposo o concubinario de la mujer trabajadora y la esposa o concubina del trabajador .....	51
5. Protección de la maternidad .....	59
6. Labores peligrosas e insalubres que pueden ocasionar daños al feto y a la madre trabajadora.....	68
7. Protección a la salud del recién nacido después de que la madre reasume sus funciones .....	72

#### **CAPÍTULO 4**

#### **LOS FACTORES ESPECIALES DE LA MUJER QUE LE IMPIDEN ACCEDER A UN EMPLEO O EN SU CASO PROPICIAN LA PÉRDIDA DEL MISMO**

1. La edad .....	78
2. El embarazo como causa de despido .....	83
3. Amenaza de aborto.....	89
4. El periodo de lactancia como obstáculo y las enfermedades del recién nacido .....	92
5. El estado civil .....	95
6. El acoso sexual.....	98
7. La Subprocuraduría de atención a la mujer .....	102
CONCLUSIONES .....	105
BIBLIOGRAFÍA.....	107

## INTRODUCCIÓN

Uno de los principales problemas que siempre se ha generado en el ámbito jurídico es el respeto a la aplicación de las leyes, el objetivo de este trabajo es el evitar que continúe la discriminación hacia las mujeres trabajadoras, ello con la finalidad de obtener mejores resultados en la convivencia social y laboral resultando beneficiada lógicamente la sociedad en general, por tal motivo en el presente trabajo se realiza una trayectoria por los principales factores que le impiden a una mujer trabajadora acceder a un empleo, siendo éstos principalmente el género, así como su capacidad para engendrar lo que le origina estar en conflicto con sus intereses particulares y laborales. Es por ello que a continuación realizamos una breve extracto del contenido del trabajo que nos ocupa.

El capítulo 1 lo denominamos Conceptos Generales de Derecho del Trabajo, en esta sección se citarán los elementos generales de la materia de derecho del trabajo entre los que encontraremos: la definición del derecho social y el derecho del trabajo; la justicia social, tema tan importante en nuestra sociedad, toda vez que de ésta materia se derivan las prestaciones a que tiene derecho el trabajador; la relación del trabajo, a través de la cual se establece el vínculo laboral entre patrón y trabajador, sin importar el género, en este punto ubicaremos a los elementos de la relación de trabajo; también hablaremos de los principios del derecho del trabajo, entre ellos, la libertad, la igualdad y la estabilidad del trabajo, elementos importantes para que la clase trabajadora tenga la seguridad de un empleo.

En el capítulo 2, denominado Antecedentes del Derecho Laboral y la Mujer Trabajadora, se hablará de los periodos por los que ha atravesado la mujer en el ámbito laboral durante la Época Antigua; Edad Media; Época Moderna y Época Contemporánea, recorrido histórico mediante el cual resulta notoria la participación de la mujer en el terreno laboral.

El capítulo 3 se llama La Igualdad Jurídica del Hombre y la Mujer en el Ámbito Laboral, igualdad que debe existir en ambos géneros en la práctica y no solamente en la teoría, por tal motivo, se hablará de la paridad de sexos en cuanto a derechos y obligaciones en el ámbito laboral, punto en el que se hará referencia al significado de igualdad, la cual debe ser igualdad en condiciones iguales, no igualdad en condiciones desiguales, también se mencionará la diferencia biológica entre el hombre y la mujer, diferencia que radica en la capacidad de reproducción por parte de las mujeres, lo que nos lleva a un punto de similar importancia: la protección especial para la mujer y la natural diferencia biológica de sexos, protección que se encuentra regulada primordialmente en la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, señalaremos las igualdades y diferencias entre el esposo y concubinario de la mujer trabajadora y la esposa o concubina del trabajador, en este apartado, citaremos los preceptos legales que protegen a ambos géneros, también se hablará de la protección a la maternidad, así como los preceptos legales que la regulan y por último, se mencionarán algunas de las labores peligrosas e insalubres que pueden ocasionar daños al feto y a la madre trabajadora.

Finalmente, el capítulo 4, intitulado los factores especiales de la mujer que le impiden acceder a un empleo o en su caso propician la pérdida del mismo, resulta ser el primordial en el trabajo que presentamos, dado que, en el mismo señalaremos las causas principales que le impiden obtener un empleo o que generan su despido, como lo es la edad, el embarazo, amenaza de abortos; el periodo de la lactancia como obstáculo y las enfermedades del recién nacido, el estado civil y por último el acoso sexual. Situación que todas las mujeres experimentan en algún momento de su vida laboral.

En el capítulo 4 también proponemos que sea reformada la Ley Federal del Trabajo, a efecto de evitar las causales de referencia, mismas que afectan a la mujer trabajadora.

Para la elaboración del presente trabajo de tesis, nos hemos apoyado en el método deductivo, método que nos permite obtener una conclusión una vez que hemos estudiado cuestiones o aspectos generales, el método analítico, que nos ha permitido estudiar minuciosamente las partes de los conceptos citados, a efecto de entenderlos y estar en aptitud de compararlos entre sí, para lo cual acudimos también al método comparativo.



## CAPITULO 1

### CONCEPTOS GENERALES DE DERECHO DEL TRABAJO

En este primer capítulo nos referiremos a los conceptos fundamentales del derecho del trabajo, y que tienen relación directa con el presente trabajo. Para lo cual, utilizaremos el método deductivo, analítico y el comparativo, a fin de lograr de esta manera una adecuada exposición del presente trabajo.

#### 1. El Derecho social y el derecho del trabajo.

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, la palabra derecho proviene del vocablo latino *directum*, y significa "lo recto, justo, que no se desvía."<sup>1</sup>

El concepto anterior lo debemos concebir como aquella conducta desplegada que se encuentra vinculada con el actuar correcto, significa no apartarse del buen camino, de acuerdo con las normas establecidas y en acatamiento a las facultades, funciones u obligaciones que le fueron encomendadas.

El jurista Eduardo García Maynez sostiene que "el derecho es el conjunto de normas jurídicas que regulan la vida del hombre en sociedad."<sup>2</sup> El derecho debe entenderse como el conjunto de normas jurídicas que de manera justa equilibran la conducta del hombre en sociedad; el hombre debe actuar de acuerdo a las normas que regulan la vida en sociedad, actuar con prudencia para que con una mala conducta no se causen consecuencias dañinas para los demás.

Ahora bien, las normas jurídicas que integran el derecho en general se han clasificado en normas jurídicas de derecho privado (que regulan las relaciones entre los particulares), de derecho público (que estructuran y los

---

<sup>1</sup> Diccionario de la Real Academia Española. Sexta edición, Salvat, México, 2000. p. 132.

<sup>2</sup> GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Trigésimo séptima edición, Porrúa, México, 2001. p. 16.

órganos del estado) y/o de derecho social (protegen los grupos sociales desvalidos)

Así pues, las normas jurídicas del derecho atienden el interés general sobre el interés individual, y una de las disciplinas jurídicas del derecho social es el derecho del trabajo, el cual estudiaremos con posterioridad.

El maestro Trueba Urbina señala que “el Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.”<sup>3</sup>

De dicha definición se desprende que la esencia del derecho social es:

- La protección de los económicamente débiles, entre los que se incluyen los trabajadores.

El concepto señalado por Trueba Urbina es conciso, pero completo, no hay que olvidar que el derecho social comprende entre otras disciplinas al Derecho Agrario y a la Seguridad Social; al Derecho Agrario porque es el orden jurídico que regula los problemas de la tenencia de la tierra y las diversas formas de propiedad, así como la actividad agraria, y si la actividad agraria la desarrollan los trabajadores, no deben existir desigualdades entre los poseedores de la tierra y aquel quien la trabaja, porque es el quehacer humano más menospreciado desde los orígenes de la humanidad sin embargo, es lo único que poseen y lo único que los dignifica; y porque sus derechos precisan ser garantizados y respetados por ser una de las fuerzas productivas más importantes del país, por lo que respecta a la Seguridad Social, ésta área comprende los servicios esenciales

---

<sup>3</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Cuarta edición, Porrúa, México, 1989. p. 119.

para preservar y mejorar la condición humana, reduciendo la desigualdad entre los seres desventurados y los poseedores de las riquezas.

### **El derecho del trabajo.**

Antes de iniciar este punto, es importante mencionar el significado de la palabra trabajo. Para el maestro Jorge Olvera Quintero, en su obra intitulada *Derecho Mexicano del Trabajo*, señala que trabajo "proviene de la locución latina *trabis* que significa la traba, por lo tanto -para el autor- el trabajo es la traba del hombre;"<sup>4</sup> en su obra, el maestro Olvera efectúa un recorrido místico del sentido que Dios le dio al trabajo a partir del momento en que Adán lo desobedeció, cuando aquél no le permitió comer del fruto prohibido, lo que trajo como consecuencia que a partir de ese momento el hombre debía obtener sus alimentos con el sudor de la frente.

Por lo tanto, se dice que a partir de entonces, el trabajo fue visto como una ignominia. Sin embargo, a lo largo de la historia los más débiles, y aquellos que no poseen el capital, teórica y prácticamente han tratado de reivindicarlo, dignificándolo a través de leyes, tratados, acuerdos, etc. Por lo tanto, los estudiosos del derecho han aportado los siguientes conceptos:

Para Néstor de Buen, el Derecho del Trabajo "es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social."<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> OLVERA QUINTERO, Jorge. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tercera edición, Porrúa, México, 2001. p. 9.

<sup>5</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. T.I. Décima edición, Porrúa, México, 2002. p. 138.

De la definición anteriormente se colige que el Derecho del Trabajo:

- Regula las relaciones de manera directa o indirecta que provienen de la prestación de servicios personales.
- Dicha relación subordinada y remunerada, se realiza de manera libre, sin que haya coacción por parte de los que intervienen en esa relación, para producir y realizar la justicia social.

Alberto Trueba Urbina señala que el Derecho del Trabajo "es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos lo que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."<sup>6</sup>

Del texto señalado se desprende que el derecho del Trabajo contiene:

- Las normas que protegen, dignifican y reivindicán a todo aquel que vive de su esfuerzo material o intelectual (trabajo).
- Con la finalidad de socializar la vida humana.

En este orden de ideas, José Dávalos manifiesta que el Derecho del Trabajo "es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo".<sup>7</sup>

Pues bien, para el maestro Dávalos, el derecho del trabajo pretende conseguir:

- El equilibrio y la justicia en las relaciones laborales.

---

<sup>6</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit. p. 134.

<sup>7</sup> DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Octava edición, Porrúa, México, 1998. p. 44.

Ahora bien, trataremos constatar que tan reivindicador, proteccionista y tutelar ha sido y es el derecho del trabajo para las mujeres trabajadoras.

Por su parte, Alfredo de la Cruz Gamboa define el Derecho del Trabajo como “el conjunto de normas y principios jurídicos basados en la idea de justicia social, destinados a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surja con motivo de ellas.”<sup>8</sup>

De la anterior definición resulta notorio que, el derecho del trabajo es el resultado de la lucha de clases, en donde los trabajadores logran que el trabajo sea reivindicatorio y equitativo ante los ojos de los poseedores de la riqueza, tan es así que esta postura se encuentra regulada en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo que al tenor del mismo indica: “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos también nos deduce la naturaleza social, reivindicatoria, tutelar y proteccionista de nuestro derecho del trabajo. En consecuencia, el derecho del trabajo no se encuentra separado del Derecho Social, porque el derecho del trabajo al poseer las características de social, reivindicador, proteccionista, tutelar y de interés social, resulta obvio que el derecho del trabajo no es un derecho público ni un derecho privado, sino social.

El común denominador de los autores en cita, consiste primordialmente en la búsqueda de la protección y reivindicación de la clase trabajadora para la obtención de un fin común.

Por nuestra parte, se concluye que el Derecho del Trabajo es el

conjunto de normas jurídicas que regula, equilibra y compensa las relaciones del trabajo y el patrón con la finalidad de que exista una mejor convivencia entre los que poseen la riqueza y la clase trabajadora.

Ahora bien, en nuestro trabajo de investigación trataremos de constatar que tan reivindicador, proteccionista y tutelar ha sido el derecho laboral, así como que tanto ha logrado el equilibrio y la justicia social para con las mujeres trabajadoras.

## 2. La justicia social.

Entre los juristas del derecho romano predomina el principio universal de Ulpiano, cuando hablaba de que la justicia "es la voluntad firme y continua de dar a cada quien lo suyo".<sup>8</sup> Este concepto es subjetivo, en virtud de que realmente no sabemos a ciencia cierta que le corresponde a cada quien, porque es difícil establecer un parámetro de que es la justicia sin importar el sistema social de que se trate, lo que si es cierto es que la justicia debe aplicarse a favor de la comunidad sin olvidar la correlación que exista con el Estado, porque la justicia es universal y es para todos, sin olvidar que vivimos en una época que constantemente evoluciona.

El maestro Néstor de Buen, en su obra *Derecho del Trabajo*, cita al economista inglés Arnold Toynbee, quien manifiesta que "la justicia social varía de acuerdo al momento en que se lleva a cabo una revolución social: Si hay poco tiempo, si la crisis es inminente, justicia social puede equivaler a alimentos, vivienda y ropa. Si la situación no es tan grave, la justicia social significa la reforma

---

<sup>8</sup> DE LA CRUZ GAMBOA, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Tercera edición, Trillas, México, 1999. p. 72.

<sup>9</sup> Cit. Por MARGADANT, Guillermo F. *El Derecho Privado Romano*. Séptima edición, Esfinge, México, 1994. p. 76.

de la estructura económica y educación para todos",<sup>10</sup> luego entonces, a los líderes sociales que llevan a cabo una revolución social les corresponde:

- Proporcionar alimentos, vivienda y ropa.
- Reformar la estructura económica y facilitar la educación para todos.

Definición que resulta admisible, sin embargo, hay que tomar en cuenta que casi siempre una revolución se lleva a cabo cuando la situación de necesidad que impera en una sociedad es inmediata, en casos excepcionales, se va gestando poco a poco, además, cuando los líderes han logrado una revolución social inminentemente deben proveer de alimentos, vivienda y ropa a la población y posteriormente, reestructurar la economía y la educación.

En este orden de ideas, Néstor de Buen manifiesta que: "La Justicia Social procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores (cuando de trabajo se trata), imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades, a favor de un acreedor individual o de la sociedad como acreedora, y puede llevar, inclusive, en un sistema socialista, a terminar con la propiedad privada de los medios de producción".<sup>11</sup>

- En la definición anterior, De Buen contempla a la justicia social como una justicia legal, que procura elevar la vida de los trabajadores, a quienes contempla como acreedores.

En la justicia social se vislumbran las relaciones entre los poseedores del capital y los trabajadores; los poseedores del capital son los sujetos activos de esta relación y los trabajadores son los sujetos pasivos, denominados también indigentes. De tal manera, que la justicia social debe entenderse como el criterio que rigen las relaciones entre los individuos y la sociedad, su objetivo es la

---

<sup>10</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 79.

<sup>11</sup> Ibidem. p. 81.

repartición equitativa de la riqueza para con los sujetos pasivos, quienes son los que tienen el derecho a exigir el reparto de la riqueza.

### 3. La relación de trabajo.

Antes de hablar de la relación de trabajo, es necesario señalar el concepto de relación jurídica porque marca la pauta de las relaciones que se encuentran reglamentadas por el orden jurídico. Después de consultar diversos conceptos de la relación jurídica, resulta sencillo el concepto que cita el maestro De Buen de Savigny, quien manifiesta que la relación jurídica es “una vinculación entre dos o más personas determinada por una norma jurídica”,<sup>12</sup> y si bien es cierto que este concepto no es materia esencial del presente numeral y si quedaría sujeto a discusión, ya que no necesariamente deben existir más de dos personas para que se de una relación jurídica. Sin embargo, resulta demasiado digerible la cita efectuada por el maestro Néstor De Buen.

En este orden de ideas, el maestro Mario de la Cueva señala que: “la relación de trabajo es una relación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.”<sup>13</sup>

A su vez, el maestro Borrel Navarro dice que “la relación de trabajo es una situación de hecho, reconocida y regulada por el Derecho del Trabajo, la que

---

<sup>12</sup> Ibidem. p. 82.

<sup>13</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Décima primera edición, Porrúa, México, 2000. p. 187.



comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se presta el trabajo, sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad."<sup>14</sup>

Como se puede observar, existen similitudes en las definiciones anteriores, toda vez que ambas señalan que la relación laboral se encuentra regulada y reconocida por la ley de la materia. De lo anterior podemos decir que la relación de trabajo es una situación jurídica, que reconoce la prestación del trabajo y la subordinación sin importar la causa que le dio origen. Es decir, es una situación de hecho, que es reconocida por el derecho y que tiene vigencia a partir de que se presta el trabajo sin que obligatoriamente exista algún contrato de por medio.

Jorge Olvera Quintero, en su obra *Derecho Mexicano del Trabajo*, cita al Doctor Carlos Alberto Baccetti, quien define la relación de trabajo de la siguiente manera: "es la vinculación existente entre el trabajador y su empleador, sea ésta persona real o jurídica, con exclusión de la existencia o no de un contrato de trabajo y vinculado a los elementos sociológicos rectores de la disciplina jurídica que regula la materia. Es una vinculación de carácter jurídico, porque engendra derechos y obligaciones recíprocas, y de carácter personal, porque eleva a un primer plano el elemento humano como finalidad en sí, abandonando viejos conceptos de trabajo mercancía."<sup>15</sup>

De la cita anterior se desprende que la relación de trabajo:

- Es un vínculo jurídico laboral entre trabajador y patrón
- Genera derechos y obligaciones recíprocos; deber de obediencia

---

<sup>14</sup> BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima edición, Sista, México, 2002. p. 76.

<sup>15</sup> OLVERA QUINTERO, Jorge. Op. cit. p. 114.

- (o subordinación) y deber pagar un salario, los cuales también son derechos para una y otra parte.
- La relación laboral es de carácter personal.
- No es indispensable que exista un contrato.

En nuestro derecho positivo, las normas que establecen la existencia de la relación laboral, se encuentran previstas en los artículos 20 y 21 de la Ley Federal de Trabajo:

“Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.

- El elemento distintivo del presente numeral es la subordinación jurídica entre el trabajador y el patrón.
- El trabajador se obliga a proporcionar su fuerza de trabajo a cambio de un salario y el patrón tiene la posibilidad de disponer de la fuerza laboral de aquél.

El elemento particular de la relación de trabajo es la subordinación jurídica entre el patrón y el trabajador, toda vez que el patrón se encuentra en la posibilidad de disponer del trabajo del trabajador, quien a su vez tiene la obligación de obedecer al patrón.

"Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Los preceptos anteriores se refieren a que por trabajador debe entenderse a la persona física que realiza a favor de otra física o moral, una actividad personal subordinada; es patrón quien utiliza los servicios de uno o más trabajadores y que la relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado mediante el pago de un salario.

### **3.1. Elementos de la relación de trabajo.**

De los conceptos anteriores, se desprende que la relación de trabajo posee elementos subjetivos y objetivos. En líneas anteriores se señaló que para que exista una relación jurídica deben existir dos sujetos como elementos subjetivos: el trabajador y el patrón.

Elementos Subjetivos: trabajador y patrón

- Trabajador.

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo expresa:

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

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión y oficio".

- Patrón.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo señala que:

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

Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

A su vez, Néstor De Buen propone que la definición correcta de: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".<sup>16</sup>

Elementos Objetivos: la subordinación y el salario.

- La prestación de un trabajo personal subordinado:

De la Cueva dice que la relación de subordinación es "una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la atención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo".<sup>17</sup>

Como se señaló con anterioridad, el elemento esencial de una relación de trabajo es precisamente la prestación de un servicio personal y subordinado, lo que permite distinguirlo de otras relaciones jurídicas, y se traduce en la facultad del patrón de disponer de la fuerza de trabajo del obrero de acuerdo con la ley o contrato; no se requiere necesariamente la utilización efectiva de la energía de la fuerza de trabajo, basta la posibilidad de disponer de ella, por lo que existen otros

---

<sup>16</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 583.

<sup>17</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 203.

dos aspectos más: el aspecto jurídico, que se traduce cuando el patrón está en aptitud de imponer su voluntad al trabajador, quien a su vez está obligado a obedecer y el aspecto real: cuando el patrón confía en los conocimientos del trabajador.

A manera de conclusión, para que exista una relación personal subordinada, deben existir los siguientes requisitos:

- El patrón se encuentra en todo momento en la posibilidad de disponer del esfuerzo físico, mental o de ambos géneros del trabajador.
- Que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia de quien presta el servicio.
- La relación de subordinación debe ser permanente durante la jornada de trabajo e implica estar bajo la dirección del patrón o su representante.

En conclusión, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre el patrón y el trabajador; en donde el patrón se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del trabajador y este tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

- Pago de un salario:

Olvera Quintero dice que "la palabra sueldo o salario quiere decir la paga; el pago, viene de soldata que era la retribución que se daba a los legionarios romanos. En España llegó a ser el estipendio a los campesinos; en una palabra es el dinero que se obtiene mediante el trabajo personal".<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> OLVERA QUINTERO, Jorge. Op. cit. p. 189.

El artículo 82 de la Ley Federal de Trabajo define al salario de la siguiente manera:

"Artículo 82. El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

La persona que presta un trabajo personal subordinado tiene derecho a recibir diversas prestaciones, una principal y otras accesorias, Sin embargo, en el presente trabajo únicamente se hablará de la principal. Por lo tanto, debemos entender que salario es la retribución del trabajo, mismo que se genera de manera directa, por una labor diariamente desarrollada.

Por lo tanto, el salario es la contraprestación a que está obligado el patrón por el beneficio recibido por la actividad humana del trabajador. Sin embargo, no debe confundirse el salario como un derecho recíproco al trabajo realizado por el trabajador, ya que éste aún sin trabajar, existe el deber de pagar un salario que incluye el séptimo día, vacaciones, licencias por enfermedad, por gravidez, licencias con goce de sueldo. Ahora bien, el salario posee ciertas características:

- Debe ser pagado en forma periódica.
- Debe ser equivalente.
- Debe pagarse en moneda de curso legal.

Como elemento aclaratorio, hemos de señalar que el salario no solo se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, sino también por cualquier gratificación que se otorgue al trabajo, así como también cualquier comisión y prima, incluyendo prestaciones en especie, habitación etc.; de igual manera, el salario tiene un principio importante que garantiza igualdad de salario para quienes desempeñan trabajo igual, debiendo reunir como requisito igualitario

el que este trabajo guarde similitud en cuanto al puesto desempeñado, jornada y sobre todo condiciones iguales de eficacia.

#### 4. Los principios del derecho del trabajo.

El Derecho del Trabajo Mexicano se apoya sobre reglas de estructura filosófica, ética y jurídica que, en una u otra forma, están presentes en todas y cada una de sus instituciones.

Roberto Ramón Muñoz señala que los principios rectores del derecho del trabajo son "aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en sus normas".<sup>19</sup>

Al respecto, Mario de la Cueva explica que:

- 1) "La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana."
- 2) El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo: en el pasado, significó la obligación del Estado a respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por sí mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.

---

<sup>19</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Curso de Derecho del Trabajo. Tercera edición, Porrúa, México, 1993. p. 26.

- 3) Este deber de la sociedad, correlativo del derecho de los individuos se traduce entre otras manifestaciones, en la necesidad a cargo de la sociedad de proporcionar a los trabajadores fuentes de trabajo, a fin de que puedan cumplir cabalmente su deber social: trabajar."<sup>20</sup>

En resumen, podemos decir que, la sociedad tiene el derecho de esperar del hombre que éste proporcione un trabajo honesto a la sociedad, quien a su vez, tiene la obligación de crear las condiciones necesarias que le permitan al hombre el desarrollo de su trabajo.

Por tal motivo, a continuación haremos referencia a la libertad, igualdad y estabilidad del trabajo.

#### **4.1. La libertad del trabajo.**

La libertad de trabajo es un principio del derecho laboral, Mario de la Cueva señala que "la libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo"<sup>21</sup> aun cuando el trabajador se encuentre obligado a proporcionar su fuerza laboral de acuerdo a los convenios en que se pactó la relación laboral, así las cosas, la libertad de trabajo solo puede prohibirse mediante una ley, toda vez que nuestra carta magna contempla en su artículo 5º párrafo primero 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 sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que

---

<sup>20</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 108.

<sup>21</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 110.



marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial."

El párrafo anterior se interpreta en el sentido de otorgar al gobernado la facultad de elegir, la actividad, oficio o profesión que mejor le acomode siendo lícitos. Además, nadie puede entorpecer esa libertad de realizar cierta actividad sea cual fuere su circunstancia o condición en que lo haga. Sin embargo, esa libertad no es absoluta, para restringirla es necesario que existan dos características: la afectación a terceros, porque ningún derecho individual puede ir más allá del espacio en que comienza el de otra persona, o que se vulnere el interés general.

El ejercicio de la libertad de trabajo para las mujeres se ve establecido en el artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo.

#### **4.2. La igualdad en el trabajo.**

El vocablo igual es un elemento fundamental de la justicia, lo que significa que los iguales deben ser tratados iguales y los desiguales deben ser tratados de acuerdo a esa desigualdad. El trato debe ser imparcial, sobre todo, en relación a la impartición de justicia; al juzgador le corresponde tratar a las partes jurídicamente iguales; hablar de trato igual significa que a situaciones iguales se les aplica la misma regla, lo que significa que no deben hacerse diferencias de trato sobre la base de ciertas consideraciones debidamente establecidas.

El artículo 4º párrafo tercero de nuestra Carta Magna establece que:

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

De la transcripción anterior se advierte una concepción de la mujer al estilo Díaz Mirón quien decía: "... tu como la paloma para el nido y yo, como el león para el combate";<sup>22</sup> que excelso análisis efectuó el autor sin querer sobre el citado artículo, sin embargo, es un error pretender educar a la mujer únicamente como la protectora del desarrollo de la familia, es necesario que la mujer obtenga un estado jurídico en donde verdaderamente se le proporcione una educación que le permita reclamar sus derechos, solicitar la educación que necesita y obtener las oportunidades equitativas para actuar a favor de sí misma, de su familia y del Estado y para que ella misma esté en aptitud de protegerse para poder proporcionar protección de acuerdo al numeral en cita.

Igualdad que no debe ser impostergable en comparación con el varón para evitar los actos discriminatorios, merced a la desigualdad que sufre la mujer en la vida familiar y en el ámbito laboral.

Desgraciadamente, es en el núcleo familiar donde la mujer no es tratada de manera igualitaria en comparación con el hombre, por lo que es difícil que fuera del seno familiar no sea tratada de manera discriminatoria; volviendo al párrafo tercero del artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde se señala que el hombre y la mujer son iguales ante la ley y que ésta protegerá a la organización y el desarrollo de la familia, en el artículo 123 apartado B fracción XI, inciso C), se localiza otra acción protectora a favor de la mujer durante su gestación y posterior alumbramiento:

El artículo 123 apartado B fracción XI, inciso C) de la ley fundamental indica:

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

---

<sup>22</sup> Cit. Por DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 111.

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

Sin embargo, en la realidad las mujeres son objeto de acciones limitativas, toda vez que en ocasiones al volver a sus labores el patrón no respeta los derechos adquiridos por éstas, en virtud de que al ausentarse durante los meses de descanso obligatorio, aquel se ve en la necesidad de suplir la plaza con otra u otro trabajador y al volver la trabajadora para reincorporarse en sus funciones, se da cuenta que ya no puede ocupar su lugar, lo que deriva en que sea colocada en otro puesto sin importar lo trascendental de sus funciones, olvidando de este modo el perfeccionamiento de las instituciones, especialmente la promoción y desenvolvimiento para las mujeres en el ámbito laboral aun cuando posea capacidades creativas suficientes.

A su vez, el artículo 123 Apartado B fracción V señala:

“A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.”

En el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo se advierte la igualdad de trabajo con relación a los hombres:

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

### 4.3. La estabilidad en el empleo.

Néstor De Buen indica que "el Derecho del Trabajo posee varias formas de manifestarse y una de esas manifestaciones es el derecho a conservarlo, es un principio que se traduce en la estabilidad en el empleo, el trabajador tiene el derecho a conservar el empleo. Estabilidad que puede presentarse de dos maneras: estabilidad absoluta y estabilidad relativa, la primera se presenta cuando el trabajador no puede ser separado de su empleo bajo ninguna causa; y es relativa cuando el trabajador es separado de su empleo siempre y cuando la ley le otorgue al patrón esa facultad sin que exista la posibilidad de ser reinstalado pero si de obtener una indemnización."<sup>23</sup>

A mayor abundamiento, el artículo 123 apartado "B" de nuestra Carta Magna establece cuales son los dos tipos de trabajadores: de base y de confianza.

A los trabajadores de base, entre otros derechos que no se mencionarán por no ser tema del presente trabajo, se les otorga la estabilidad o inamovilidad en el empleo, derecho consignado en la fracción IX del apartado de referencia; y a los empleados de confianza, se les limitan sus derechos laborales, ya que disfrutan únicamente de las medidas de protección al salario y a la seguridad social.

Los estudiosos del derecho del trabajo han definido a la estabilidad en el empleo de la siguiente manera:

"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

---

<sup>23</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. Décima edición, Porrúa, México, 2001. p. 54.

legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo.”<sup>24</sup>

El derecho a la estabilidad “es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas, la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”<sup>25</sup>

Por lo tanto, se concluye que es voluntad del legislador garantizar al trabajador estabilidad, seguridad y permanencia en el empleo, de tal suerte que la estabilidad del trabajo debe entenderse como el derecho a conservar el empleo.

---

<sup>24</sup> DÁVALOS MORALES, José. Op. cit. p. 26.

<sup>25</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 219.

## CAPÍTULO 2

### ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL Y LA MUJER TRABAJADORA

Antes de dar inicio al presente tema, debemos recordar que el trabajo es toda actividad humana productiva y socialmente útil. Ahora bien, la mujer como ser humano ha sido productiva desde que apareció en la tierra. Sin embargo, no se ha valorado ni reconocido su trabajo como tal; tan es así, que hoy en día continúa luchando para que no sea discriminada en el ámbito laboral.

Por cierto, Hipatía “fue una mujer que vivió y enseñó en la ciudad de Alejandría, fue astrónoma, filósofa, matemática, y genio de la mecánica, inventó el astrolabio y el planisferio; en el año 415 D.C., se le tendió una trampa, fue ejecutada por sus creencias, se quemaron sus restos, sus documentos, escritos, obras, Hipatía fue una de las muchas notables mujeres de ciencia en los últimos 3000 años.”<sup>26</sup>

Este es un ejemplo dramático de una mujer que sobresalió en un campo exclusivo del hombre, sin su contribución y la fuerza de trabajo paralelo a la del hombre, se desplomaría la economía de algunos países y comunidades.

#### 1. Época antigua.

El trabajo también se le ha definido como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, sin embargo . Este concepto anterior no conduce a tratar de localizar cual es el origen del trabajo. Existe la hipótesis religiosa, de que el trabajo proviene de lo que nos señala el Libro Sagrado de los Judíos, indica que Dios creó el cielo, la tierra, el día, la noche, las aguas, la vegetación, los animales, el firmamento y al sexto día de la jornada creó al hombre, descansando de su labor al séptimo día. Por último, Dios creó a la mujer para que vivieran en el Edén,

---

<sup>26</sup> BERTRAND, Russell. Retratos de Memoria. Segunda edición, Aguilar, Argentina, 1962. p. 171.

donde no existían penurias, les ordenó no comer del fruto prohibido, orden que no acataron, conociendo de esta manera el bien y el mal. Dios castigó a la mujer al decirle: tantas haré tus fatigas, cuantos sean tus embarazos-, al hombre le dijo: - maldito sea el suelo por tu causa, con fatiga sacarás de él el alimento de todos los días de tu vida-.

Este es un concepto religioso e idealista, sin embargo, se ha considerado como el momento en que surge la actividad laboral para el hombre y la mujer. Cabe aclarar que durante el desarrollo de la humanidad no existía el concepto de lo que significa el trabajo como actualmente lo conocemos.

Las prácticas religiosas, legales y sociales de las antiguas civilizaciones proporcionaron el patrón el futuro tratamiento de las mujeres. Por tal motivo, consideramos que debemos de mencionar un papel predominante de la mujer: la esposa, la esposa como propiedad del hombre, como la cuidadora de sus hijos, como su cocinera y ama de casa, como consecuencia de ello, el de la mujer trabajadora.

En la antigüedad, la época de la recolección de alimentos se extendió cientos de años, en esta época el trabajo de las mujeres consistía en conservar los alimentos, descubriendo nuevos recursos y tipos de alimentos; hemos de mencionar que la primera herramienta de este trabajo fue un palo afilado en la punta, utilizado por las mujeres para desenterrar raíces de la tierra, este trabajo fue realizado por las mujeres con más regularidad y seguridad que los hombres. Además, desde este periodo estaban ya a cargo del hogar. Pero volvamos al cultivo, a través de una larga experiencia en actividades de excavación, las mujeres aprendieron el arte de cultivar la tierra, razón por la cual, los hombres llegaron a considerar a las mujeres como poseedoras de poderes mágicos para hacer crecer los alimentos, semejantes a sus poderes de hacer crecer a los niños –según creían ellos-.

Además de cultivar las plantas, protegían y alimentaban a los animales pequeños que cazaban los hombres, éste cuidado y protección por parte de las mujeres proveyeron las bases para amansar y domesticar animales, actividades que desarrollaron las mujeres y con posterioridad adquirieron los hombres, convirtiéndose en los principales labradores y almacenadores de alimentos.

Los médicos originales en la historia fueron realmente las mujeres, por su conexión con el cultivo del suelo y la búsqueda de raíces comestibles, las hizo especialistas en conocimientos botánicos, de igual manera, surgió la cordelería, como el inicio de una cadena de oficios que culminaron en la industria textil. Las mujeres utilizaron cada recurso que el medio ambiente ponía a su disposición para este oficio. En Grecia y Egipto encontramos una de las mejores muestras del arte textil realizado por las mujeres, desafortunadamente no logramos determinar si el pago efectuado por las prendas realizadas era en especie o en moneda. De igual manera, encontramos que las mujeres desarrollaron la alfarería; considerándolo un acto de creación, donde el hombre no podía estar presente. Y si retomamos el aspecto religioso, la alfarera original fue una mujer. Desarrollaron sus habilidades para construir graneros, para almacenar los alimentos. Un ejemplo claro eran las chozas de los australianos, los patagónicos, las indias de América del Norte, fue un trabajo exclusivo y especial de las mujeres. Sin embargo, localizamos que no en todas las civilizaciones era igual, ya que si retomamos a Grecia y Egipto, lugares donde existía la esclavitud, los niños, los ancianos, los maltrechos, los enfermos y las mujeres, eran obligados a trabajar en las galerías subterráneas, en las construcciones se les pagaba por día.

Antes de que fueran utilizados los animales domésticos para llevar la carga, las mujeres eran las principales transportadoras de sus bienes. Se ha observado a través de nuestro estudio, que la fuerza física de los hombres con relación a las mujeres se equiparaba y en ocasiones eran superados. En la actualidad, es un producto cultivado de la vida moderna, así como las actitudes acerca de la masculinidad y de la feminidad.



“En los tiempos de la antigua Grecia no era muy diferente el papel que desempeñaron las mujeres, ellas debían ser inteligentes, rectas, leales, justas, prudentes, fieles, según la historia, en tiempo de Homero el rol de la mujer era de igualdad y respeto. En relación con el hombre, durante la época clásica del siglo V, los historiadores localizaron actos de violencia en Atenas, violencia que era mutua. La vida en Atenas estaba organizada por conveniencias, el hombre buscaba a una novia con suficiente dote para que ambos se mantuvieran, sin tomar en cuenta la opinión de la mujer. Después de la celebración de la boda, el marido reemplazaba al padre de ella en su papel de amo y guardián, por lo que las mujeres eran excluidas de casi todas las actividades que ocurrían fuera de la casa.”<sup>27</sup> Un ejemplo claro es el de la mujer griega. No era dueña ni de sí misma, su único propósito en la vida era procrear hijos legítimos con el fin de preservar la ciudadanía y la herencia, su vida transcurría en la crianza de sus hijos, cocinando y cosiendo.

El trabajo de las mujeres durante la antigüedad ha sido subestimado y descuidado, debido a la suposición de muchos estudiosos, afirmando que el trabajo del hombre había sido el más importante. Esto dio como resultado un cuadro distorsionado de la vida, enalteciendo el trabajo de los hombres y menospreciando la actividad de las mujeres. En los tiempos de Jesús, las mujeres estaban estrictamente confinadas a la casa. El hombre estaba obligado a dar a la mujer comida y ropa, incluso a las esclavas. A las mujeres se les transmitió el ejemplo de sus abuelas, trabajadoras y fértiles, único papel que desempeñaron a lo largo de los siglos que duró la época antigua.

Con el correr de los años, el aumento de la población, el crecimiento de las ciudades y las guerras que se generaban para obtener mayores territorios y como consecuencia la obtención de riquezas, el trabajo fue objeto de desprecio por el esfuerzo que implicaba; era considerado como una actividad impropia para

---

<sup>27</sup> Ibidem. p. 172.

los individuos libres, quedando a cargo de los esclavos, quienes no eran considerados como personas.

Bertrand Russel señala que “las guerras que primitivamente fueron de exterminio, se transformaron gradualmente en guerras de conquista; los vencidos, en lugar de ser exterminados eran sometidos a la esclavitud y obligados a trabajar para sus conquistadores. Cuando ocurría esto, surgían dentro de la comunidad dos clases de personas; los miembros originarios que eran los únicos libres, así como los depositarios del espíritu tribal, y los sometidos que obedecían, no movidos por una lealtad instintiva, sino por el miedo.”<sup>28</sup>

Entre los pueblos de la antigüedad que le otorgaban valor al trabajo se encuentran los egipcios y babilonios; valor que le era remunerado a través de alimentos. La minoría se organizaba en régimen de esclavitud, la rama textil alcanzó un grado de desarrollo elevado, porque al principio se empleaba a las mujeres en régimen familiar con el uso de la rueca; como se dijo con anterioridad, los hombres se dividían en libres y esclavos, la libertad no era fácil de conseguir por parte del esclavo, sin embargo, la libertad podría comprarse a un precio muy alto.

En Roma se encuentran, de manera somera, disposiciones que regulan la prestación del trabajo, incluyéndolo en el Derecho Civil, bajo la figura de la compraventa, siendo el objeto los esclavos, los animales y demás herramientas de trabajo. Sin embargo, con el aumento de la población y la dificultad de no poder conseguir suficientes esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en alquiler, surgiendo de esta manera la institución contractual.

Roma tiene un papel importante en la historia de la humanidad, erigió el documento jurídico más importante de la civilización; desgraciadamente para la

---

<sup>28</sup> Ibidem. p. 174.

humanidad, admitió y reglamentó la esclavitud; la reconoció en defensa del pueblo romano, si bien es cierto que los griegos y los egipcios emplearon esclavos, no reglamentaron la relación entre esclavo y señor; los romanos institucionalizaron la esclavitud con tal perfección que sus reglas duraron siglos; debido a que el trabajo lo consideraban indigno, eran opositores a la doctrina del Pescador de Galilea, toda vez que Jesucristo predicaba la redención de la humanidad a través del trabajo y ennoblece al trabajo, de tal suerte que el trabajo redime al ser humano. San Pablo dijo algo que a los romanos les pareció una insensatez: si alguien no quiere trabajar, que no coma.

El deber de la mujer romana era perpetuar el apellido de la familia del marido y de dar hijos a la República, con el fin de que hubiera suficientes soldados. Las mujeres de la aristocracia romana tenían más privilegios, disfrutaban el acceso a la educación privada, podían asistir a acontecimientos públicos, el matrimonio no les impedía asistir a lecturas de poesía, bailes de muchachas desnudas u orgías sexuales, ponían sus obligaciones domésticas en manos de criadas, sirvientas y esclavas.

Las esposas romanas eran las señoras de su casa; si el marido debía partir al campo de batalla o al exilio, las mujeres se ocupaban de sus asuntos, con la finalidad de conservar el patrimonio.

El Imperio Romano llegó a dominar todo lo que constituía el mundo civilizado a través del trabajo efectuado por los esclavos, además que entrañaba el refinamiento, la cultura, pero también la corrupción y posteriormente la decadencia frente a la vida sencilla y casta de la sangre joven de los bárbaros; así que en el año 476 en que los bárbaros irrumpen sobre el decadente poderío romano, concluyó la época antigua.

Las características que encontramos en este periodo son diversas, y de acuerdo a los datos que localizamos:

- El papel que desempeñaron las mujeres al inicio de la época antigua fue notoria, debido a los descubrimientos que les atribuyen diversos historiadores.
- Cada país era diferente en el trato para con las mujeres.
- El trabajo era considerado indigno para los romanos.
- Con la aparición del esclavismo, Roma institucionalizó dicha actividad, mientras que griegos y egipcios emplearon esclavos sin reglamentar la relación entre esclavo y señor.

## 2. Edad Media.

Antes de dar inicio a este punto, es necesario ubicarnos en la época en que está comprendida la Edad Media. De acuerdo con los historiadores, abarca del año 476 a 1453 D.C., es el periodo de la historia europea y se ubica entre la caída del Imperio Romano hasta la toma de Constantinopla por los turcos, o bien hasta el Renacimiento.

Con el propósito de contar con los elementos para determinar como eran las mujeres en la edad media, referiremos algunas de las disposiciones legales y religiosas que afectaban a la mujer medieval.

¿Cuál era el común denominador de una noble, la esposa de un burgués en la ciudad, una pobre que trabajaba por un salario y una campesina? Su papel lo determinaba el matrimonio. "La sociedad medieval era esencialmente jerárquica. Los siervos y los campesinos servían a sus amos mientras que los amos servían a unos señores más poderosos que ellos; todos, por otro lado, servían al rey."<sup>29</sup> La esposa estaba al servicio de su marido, cualquiera que fuera su posición social, la mujer estaba obligada a obedecer a su marido; los hombres podían apropiarse de sus bienes, sus vestidos, sus joyas, la ropa de la cama,

---

<sup>29</sup> MARITYM, Yalom. El Imperio en España. Segunda edición, Publicaciones y Ediciones Salamandra. España, 2003. p. 70.

además de su persona; el matrimonio se convirtió en una institución que confirmaba a los hombres como amos de sus esposas sobre las bases religiosas y legales. La organización social de la Edad Media fue el desarrollo de las ciudades, la industria artesanal organizada en gremios, la expansión del comercio, el desarrollo de la banca, la economía monetaria, las expansiones territoriales y, por lo tanto, las exploraciones geográficas, así como la invención de la imprenta.

Una vez desaparecida la dominación romana, la iglesia surgió con fuerza bajo el poder espiritual de los papas, el fervor religioso se ve reflejado en Las Cruzadas, los clérigos alentaban la búsqueda espiritual, y no obstante que las actividades que se fueron desarrollando durante esta época eran tareas exclusivas de los hombres, los celtas consideraban que la mujer y el hombre eran iguales en todos los sentidos, si no las llevaban consigo a las excursiones era por una medida de supervivencia, en virtud de que la edad promedio de una persona era de 25 años y morían uno de cada tres niños.

Por lo tanto, se necesitaba que alguien mantuviera la vivienda habitable, se cuidara de las casa, se atendiera a los animales, a los ancianos, y a los pequeños.

Como anteriormente señalamos, la sociedad medieval era jerárquica, por lo que a continuación indicaremos cual era el rol de la mujer en cada una de estas jerarquías:

Entre los campesinos, el matrimonio era un arreglo económico con el propósito de sobrevivir juntos; de la mujer se esperaba que aportara como mínimo una cama, una vaca o utensilios para la casa, también se esperaba que tuviera conocimientos y las capacidades necesarias para vivir en el campo, cuidar el ganado, las aves de corral, ordeñar las vacas, hacer mantequilla, tejer y coser.

La realeza se guiaba por los intereses de las grandes propiedades, el matrimonio servía para establecer alianzas poderosas, se asumía que las nupcias

de una hija servían a los intereses económicos y políticos de la época, en beneficio de la familia y de ella misma, cuanto más fortuna poseía la familia menos podía opinar una joven sobre la elección de su marido.

Las hijas de los comerciantes tenían más posibilidades de elegir a sus parejas, puesto que por lo general ayudaban a sus padres en sus comercios; los tenderos, pintores, cerveceros, médicos, etc., necesitaban la ayuda de sus mujeres, así como de sus esposas; muchas de esas hijas se casaban con hombres relacionados con la ocupación de sus padres y seguían trabajando después de casadas.

Las mujeres de la clase alta tenían acceso a la educación. Ésta consistía en la lectura, la escritura y la aritmética, que era impartida a través de tutores. A principios del siglo XV, en Inglaterra, la educación era exclusiva para los varones, la mayoría de los campesinos eran analfabetas.

Las esposas burguesas fuera y dentro de su casa sustituían a sus maridos cuando estaban enfermos o de viaje, muchas se asociaban con ellos en sectores como el comercio, las finanzas, la industria textil, posadas, tabernas, panaderías, cervecerías, casas de baño y artesanías.

Durante la Edad Media surgieron los Gremios, eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio, y nacen con el propósito de la emancipación; lo que trae como consecuencia el rompimiento del siervo y el artesano con el señor feudal, los gremios se erigen en empresas monopolistas, determinando la manera de producción y la venta de sus mercancías.

Por lo general, se exigía que para formar parte de un gremio, deberían de tener esposa, pues pensaban que la tienda, el taller, la taberna o cualquier otro comercio no se podía atender bien sin su presencia.

Algunas mujeres trabajaban de manera independiente de sus maridos, en especial en la industria textil y la producción de cerveza; también muchas mujeres eran comadronas y unas pocas ejercían como médico.

Los historiadores señalan que en algunos países europeos como Alemania y Francia, se admitían a mujeres en los gremios como socias de sus maridos, se permitió que las mujeres se hicieran miembros del gremio de la construcción siempre y cuando sus maridos estuvieran vivos. En Inglaterra, las mujeres propietarias de pequeños comercios podían asociarse a los gremios correspondientes. Las viudas podían continuar con el oficio de sus maridos con la condición de que si se casaban con un hombre diferente al de su gremio, debían abandonar la profesión.

Con relación a las mujeres campesinas, ellas se pasaban el día entero cocinando, limpiando la casa, ordeñando, dando de comer a las aves y a los cerdos, cuidando el huerto, acarreado el agua desde la fuente o el río, lavando en el río, tejiendo, cosiendo, criaban y vestían a sus bebés, vigilaban a sus hijos, cuidaban de enfermos y ancianos y por si fuera poco, ayudaban en el campo, araban, arrancaban las malas hierbas, plantaban, espigaban cuando acababa la cosecha y rara vez recibían ayuda en todas estas tareas, salvo la de sus hijos.

La ayuda doméstica era característica en los hogares de posición alta, las mujeres comerciantes y profesionales tenían al menos una criada, los hogares acaudalados tenían de doce a quince bajo la supervisión del ama, los alimentos y sus ropas formaban parte de la responsabilidad de las señoras.

A finales de la Edad Media aparecen señales de que el estatus de algunas mujeres empieza a mejorar, disfrutaban de mayores comodidades materiales y de una creciente autoridad dentro de la familia.

Además de los Gremios, surgieron las Cofradías, "que eran agrupaciones corporativas a la sombra de los santuarios y están formados por

hombres de un mismo oficio que rendían culto a un mismo Santo. Estas organizaciones se desarrollaron en virtud del trabajo creado de las nacientes catedrales del medioevo, que unieron dentro de sus muros a las grandes masas trabajadoras impulsados por la fe religiosa, pero igualmente alentados por un espíritu de asociación corporativa".<sup>30</sup>

En estas organizaciones se buscaba al hombre cristiano, por medio de sus estatutos, la religión constituía entre los cofrades el vínculo que ataba entre sí a los artesanos, la manera de relacionarlos y la vía de perseguir sus fines profesionales.

También en este período surge la "francmasonería, debiendo su origen a una cofradía de constructores. La palabra *macón*, significa albañil, el albañil viajaba de un país a otro porque eran solicitados en los centros importantes de construcción, como las abadías, los palacios, los castillos, debido a su carácter migratorio no existían corporaciones locales de albañiles, los maestros guardaban celosamente sus conocimientos y únicamente los daban a conocer a los iniciados en el oficio para distinguir los grados dentro del oficio se usaban signos o contraseñas.<sup>31</sup>

En Escocia e Inglaterra ingresaron a las logias masónicas muchos miembros de la realeza y de las profesiones liberales, fue precisamente en Inglaterra donde se unificaron las corporaciones aisladas, extendiéndose a Europa, Asia, Antillas Inglesas, India, Canadá y las Trece Colonias Británicas.

Además de los Gremios y las Cofradías, apareció otra asociación más: las Guildas, su antecedente lo encontramos en una costumbre muy antigua de

---

<sup>30</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Tercera edición, Porrúa, México, 1999. p. 21.

<sup>31</sup> SALAZAR, Rosendo. Historia del Sindicato. Séptima edición, Congreso del Trabajo, México, 1995. p. 87.



Alemania: la del convite, y consistía en tratar sobre la mesa negocios graves e importantes y los invitados se veían obligados a defender o a proteger a aquél con quien se había compartido la mesa. Las Guildas fueron en realidad familias artificiales por la conjunción de la sangre y unidos por el juramento de ayudarse en determinadas circunstancias y se agrupaban en:

- a) Religiosos y sociales.- Se constituían en asociaciones de defensa mutua.
- b) Los artesanos.- Dedicados a la elaboración y a la producción de los bienes elaborados por ellos.
- c) Los mercaderes.- Quienes aseguraban a sus miembros protegiendo sus personas y sus bienes.

Era una agrupación democrática en donde todos sus miembros participaban en las asambleas, la elección de las autoridades y en la administración de los fondos.

Con motivo de la integración, así como la participación de las mujeres en los Gremios, consideramos que intervenían laboralmente también en las Cofradías y en las Guildas.

Estas fueron las características laborales de la época:

- Se integra la mujer al sector laboral
- Surgen los Gremios, que eran agrupaciones dedicadas a un mismo oficio, se convierten en las primeras empresas monopolistas y permiten la participación de la mujer en estas asociaciones.
- Los Gremios procuraban defender sus intereses particulares, manteniendo la buena calidad de sus productos, ofreciéndolos a precios altos.

- En las cofradías, la religión constituía entre los cofrades el vínculo que los ataba entre sí.
- Su actividad principal era la construcción, actividad donde la mujer participaba por igual.
- Sus integrantes eran miembros de la realeza.
- Sus conocimientos los guardaban celosamente y se los comunicaban a los miembros de las logias.
- Las gildas se encontraban formadas por familias artificiales y unidas por el juramento de ayudarse en determinadas circunstancias.
- Fueron una fusión de intereses y esfuerzos mutuos para estrechar la alianza en el trabajo.

### 3. Época Moderna.

La historia de la mujer estaba vinculada a la religión, determinando el destino de muchas de ellas, las leyes occidentales eran relativamente favorables a las mujeres; sin embargo, Lutero no se alejó de la visión católica de la mujer como un ser inferior, para él, las mujeres habían sido creadas con el único propósito de servir a los hombres y ser sus ayudantes.

Esta época se anuncia con la expansión económica, la centralización política y el creciente poder de las monarquías en los países europeos, se desarrolló la banca, la economía monetaria, las exploraciones geográficas y la invención de la imprenta, abarca desde el Renacimiento hasta la Revolución Francesa. Aún cuando nuestro tema no es precisamente la historia, podemos decir que, el Renacimiento fue un auténtico renacer para la humanidad por los grandes cambios sociales que surgieron en esta época, el punto medular de la Edad Moderna son tres revoluciones: La Revolución Política, la Revolución Económica y la Revolución Cultural.

La Revolución Económica produjo la Revolución Industrial, la Revolución Política produjo la Revolución Francesa, de ambas revoluciones surgen la lucha de la burguesía contra el Feudalismo y el Proletariado, y éste a su vez contra la burguesía, señalamos los datos anteriores para una mejor comprensión acerca de la actividad laboral de esta época.

"Con el descubrimiento de América, surgieron nuevas fuentes de trabajo, nuevas técnicas y nuevas oportunidades, con el descubrimiento del nuevo mundo, los campesinos abandonaron las tierras que cultivaban, provocando con ello un desequilibrio agrícola, lo que traía como consecuencia la pobreza y el hambre para los que se quedaban en sus lugares de origen, en la época moderna rigen los principios de la doctrina liberal-individualista, una concepción filosófica de la sociedad y del hombre. Se fundamenta en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano, como corolario de las ideas de los enciclopedistas franceses".<sup>32</sup>

Como consecuencia de la declaración francesa y mexicana, nació la doctrina liberal, elevándola a la categoría de derechos universales del individuo. Según Rosendo Salazar la doctrina liberal-individualista se sustentó en Francia, con los documentos que a continuación se citan:

"Ley Chapellier.- En su exposición de motivos, nos indica que no existe más interés en una nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad; fue un documento para detener cualquier exigencia laboral.

El Código Penal.- Sancionaba aquellos actos que interrumpieran la productividad, fue considerado el medio adecuado para dominar el descontento en los trabajadores.

---

<sup>32</sup> DÁVALOS MORALES, José. Op. cit. p. 8.

El Código Civil.- Regulaba la contraprestación de los trabajadores, se les imponían condiciones inhumanas, largas jornadas de trabajo, salarios ínfimos, y no se hacía distinción de edad, sexo o salud.<sup>33</sup>

Continuando con el rol femenino de la época, la mayoría de las mujeres eran enviadas a conventos para no pagar la dote matrimonial, y muchas de ellas ya habían pagado algún tipo de dote al convento; las que tenían mejor suerte y que eran acaudaladas podían asistir a la universidad con el propósito de laborar. Uno de los deberes de las mujeres casadas, según un manual alemán, era acompañar a sus maridos al dentista cuando les extraían una muela, las esposas de profesores debían ocuparse de las cosas materiales, no solo por necesidad, sino por vocación; sin embargo, se reconocía una pequeña desigualdad entre hombre y mujer, porque el hombre siempre tenía superioridad en todas las cosas.

Por ejemplo, las mujeres de la clase alta, en Inglaterra, se pasaban el tiempo supervisando a los criados, pagando los sueldos y otras cuentas, cuidando enfermos, pesaban la lana, teñían las telas, fabricaban velas, aceites, cuidaban los panales de las abejas, vigilaban a los peones, compraban ovejas, confeccionaban y cosían casi toda la ropa de la familia, si la mujer era viuda, heredaban el negocio de su marido para continuar trabajándolo. Entre los pobres, las mujeres ayudaban en los negocios, las tabernas o los locales de venta de bebidas alcohólicas, las viudas pobres dependían de la iglesia o la caridad pública.

Estas son las características laborales de la Época Moderna:

- La mayoría de las mujeres debían de poseer la dote matrimonial para poder casarse.
- La mujer continúa ayudando a su marido.

---

<sup>33</sup> Cfr. SALAZAR, Rosendo. Op. cit. p. 89.

- Las mujeres son las que producen todo lo que se consume en los hogares.
- Las mujeres de la clase alta podían asistir a la Universidad con el propósito de laborar.

#### 4. Época contemporánea.

El Derecho del Trabajo nace en el siglo XX. Además, "con el triunfo del liberalismo, el Estado permanece ajeno a la vida económica, particularmente con respecto a las relaciones obrero-patronales, salvo que se tratare de reprimir la coalición sindical y los movimientos de huelga."<sup>34</sup>

El éxito del capitalismo industrial surge con mayor fervor en las grandes ciudades, la supuesta libertad existente entre las relaciones obrero-patronales resulta efectiva únicamente para los patrones, quienes se ven favorecidos en sus intereses particulares. Sin embargo, apunta José Dávalos que los obreros de las fábricas viven una existencia miserable; además, "el empleo de **mujeres** y niños en las fábricas, salarios miserables que apenas alcanza para mantener al obrero con vida, largas jornadas de trabajo que se prolongan hasta trece y quince horas, con la tónica de la época, no obstante que en 1819 se limita el trabajo de los niños en las fábricas de hilados de algodón.

Por lo que se refiere a las crisis, en 1815 se produce la primera; miles de trabajadores son arrojados a la calle ante el temor de manufactureros ingleses que vieron repletos sus almacenes de mercancías. En 1818 se produce la segunda crisis, y en 1825 la tercera, que provoca la quiebra de setenta bancos provinciales, Los efectos de estos fenómenos cada vez son más graves y abarcan mayores extensiones."<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> DÁVALOS MORALES, José. Op. cit. p. 8.

<sup>35</sup> Ibidem. p. 9.

Como podemos observar, durante esta época como las anteriores, los únicos que se beneficiaban con la producción del trabajador era el poseedor del capital a costa de su explotación, sin importar en que periodo nos ubiquemos, resulta notoria la explotación de los más débiles, aún cuando existieran ciertas limitaciones con referencia a éstos.

El maestro De la Cueva señala: “que el derecho del trabajo, producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista, en sus capítulos sobre las condiciones de trabajo, es un esfuerzo para atemperar no para proscribir la miseria y la explotación de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una realización plena de la justicia, porque ésta, no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su Estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre. Pero tiene el derecho del trabajo una excelsa misión, porque su idea es la justicia y porque todo lo que se entregue al trabajo será la entrega de una parte de lo que habrá de corresponderle en el mundo del mañana, y porque todo beneficio al trabajo es una aproximación a la justicia. La transformación social no será una donación de la burguesía; quien lo piense así será un vástago lejano del socialismo utópico. La justicia tendrá que ser una conquista de quienes sufren injusticia.”<sup>36</sup>

La cita anterior puede resultar un poco idealista, debido a que siempre existirá la explotación del hombre por el hombre, la explotación del trabajador en beneficio de los poseedores del capital, posesión que en su mayoría la detenta el Estado. Resultan muy elocuentes las líneas anteriores, sin embargo, resulta difícil creer que, el régimen capitalista y su Estado puedan desaparecer en aras de quienes sufren de la injusticia social.

Debido a ello, nos permitimos citar al profesor Guillermo Cabanellas de Torres, quien manifiesta que “el Derecho del Trabajo contemporáneo ya va

---

<sup>36</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 25.

comprendiendo que es mejor atender el Derecho al Trabajo que atender al Derecho del Trabajo, que ya estamos en la era de la Seguridad Social o el Desarrollo al Bienestar Social el que no solo comprende y protege al trabajador sino a todos aquellos que de una manera u otra están necesitados de protección".<sup>37</sup> Agrega el maestro que "el derecho del Trabajo va en constante evolución hacia una política social y laboral que tenga como eje a todo individuo que por existir está necesitado de protección y tanto más intensa, cuanto mayor sea su grado de indefensión, cuya evolución habrá de dirigirse en un futuro muy próximo, más que al trabajador que ya cuenta con organismos y mecanismos legales y hasta constitucionales de protección y de defensa a la mujer, al anciano y al niño".<sup>38</sup>

Manifestaciones que resultan muy elocuentes, pero ineficaces debido a los fracasos que se han venido desarrollando a lo largo de la historia con relación al Derecho del Trabajo, nuestros legisladores deben enfocar su atención en el Derecho al Trabajo, que debe ser por y para todos aquellos que nos encontramos en edad laboral de beneficiarnos de él, que la seguridad social tiene la obligación de proteger los derechos que la clase obrera ha adquirido a lo largo de su desempeño como tal, sin importar que el trabajo sea doméstico, minero, albañil, o realizado por menores de edad, ancianos o mujeres, que su incorporación en el ámbito laboral no es exclusivo de la época moderna, sino que ha sido a lo largo de la historia, por lo que se debe replantear y examinar las cuestiones sociales para su modificación, para la obtención de un mejor beneficio para la clase trabajadora, a través de una amplia concepción humana y social del trabajo, teniendo como meta la productividad y la justa valoración del trabajo desarrollado por todos los trabajadores que intervienen en la producción.

---

<sup>37</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. T.I. Segunda edición, Fondo de Cultura Económica, México-Argentina, 1990. p. 112.

<sup>38</sup> *Ibidem*. p. 113.

En México, con la Constitución de 1917, se dio un paso al desarrollo de la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer, la fracción VII del artículo 123, señala que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo del trabajador, no obstante tal logro, la igualdad laboral entre ambos sexos continuó restringida por la limitante impuesta a la mujer casada para contratarse laboralmente, ya que requería contar con el permiso del esposo, por ser la responsable para atender a sus hijos y a su casa. Además, el artículo 123 también limitaba el trabajo femenino, al equiparlo con el de los menores de edad, se partía de la idea de que la mujer, además de ser débil, debía cumplir con sus obligaciones de mujer casada.

Al promulgarse en 1931 la Ley Federal del Trabajo, se dedicó un capítulo especial a las mujeres y menores de edad, el artículo 21 le otorgó el derecho a contratarse laboralmente sin requerir el consentimiento de su esposo, con lo que derogó la disposición del Código Civil, que facultaba al hombre a oponerse a que su esposa trabajara. Sin embargo, permanecieron las limitaciones al trabajo femenino que tenían como propósito su protección.

En 1960 se reguló el trabajo de los servidores públicos en el apartado B del artículo 123 Constitucional, se incluyeron diversas disposiciones respecto al trabajo de la mujer, con las reformas de 1962 y 1970 de la Ley Federal del Trabajo se mantuvo el carácter protector y limitativo del género femenino, se ratificó el principio de igualdad jurídica entre el hombre y la mujer, con la reforma de 1974 se excluyeron las limitaciones establecidas para el trabajo de la mujer, conservándose las normas que protegían la maternidad de la mujer trabajadora.

No se debe olvidar otro derecho que obtuvo la mujer: el voto en 1953, esto es, veinticinco años después que las británicas, las mujeres ganaron el derecho a votar y ser electas. México fue de los últimos seis países de América Latina en reconocer este derecho, se logró gracias a una comisión de mujeres que reclamaron ese derecho al presidente Ruiz Cortines; pero treinta y un años antes,



el Congreso de Yucatán, con una reforma local, abrió el paso a las mujeres en puestos de elección, tres mujeres fueron electas diputadas. Con todo, a principios del siglo XX les interesaba muy poco el derecho al voto por el simple hecho que ser mujeres y sus prioridades eran las de ser madre y esposa. A lo largo de cincuenta años, las mujeres hemos ido logrando una serie de derechos que en capítulos posteriores señalaremos.

#### Característica de la Época Contemporánea:

- Surge la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer,
- Se establece a favor de la mujer que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo del trabajador.
- Se le otorga el derecho a contratarse laboralmente sin necesidad de contar con el permiso de su esposo.
- Se conservan las normas que protegen la maternidad de la mujer trabajadora.
- Las mujeres obtienen el derecho a votar y ser electas.

### CAPÍTULO 3

## LA IGUALDAD JURÍDICA DEL HOMBRE Y LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL

No debe sorprendernos que a pesar del progreso logrado en la condición de la mujer ante la ley en los últimos años, la igualdad sigue siendo una gran lucha para la gran mayoría de las mujeres. Ello a pesar de que todos los países desarrollados y alrededor de la mitad de los países en desarrollo, han aprobado leyes o disposiciones que aseguran la igualdad de la mujer ante la ley, en la realidad persiste la discriminación. Por eso, consideramos que el reconocimiento a la mujer de los mismos derechos otorgados al varón, habría de contemplarse en el mismo plano jurídico, es decir, se debe colocar a las mujeres en el mismo plano jurídico de igualdad que los hombres, salvo en lo que respecta a la maternidad femenina, la mujer debe disfrutar de absoluta igualdad con el varón en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus responsabilidades.

#### **1. La paridad de sexos en cuanto a derechos y obligaciones en el ámbito laboral.**

María Vittoria Ballestreros señala que: "la Paridad significa igualdad en condiciones iguales, no igualdad en condiciones desiguales, y entre hombres y mujeres se dan condiciones de desigualdad, la actitud de igualar a los desiguales está difundido entre los trabajadores, que ven la paridad como ausencia de privilegios, resulta paradójico que la situación privilegiada que hay que cambiar sea la de la mujer y no por el contrario, como ha sucedido a lo largo de la historia, la de los hombres esto ocurre porque el concepto de paridad se aplica solo al trabajo productivo, y es en esta área donde la mujer vive condiciones de aguda

desigualdad debido a que, el trabajo de la mujer se acepta solo en la concepción del trabajo como necesidad familiar.<sup>39</sup>

El ingreso de la mujer en la fuerza de trabajo remunerado reporta beneficios parciales. Por un lado, permite a la mujer adquirir conocimientos y capacitación profesional, le da acceso a nuevas ocupaciones y le permite obtener ingresos, por otro lado, no le ha garantizado condiciones de igualdad, continúa la desigualdad entre lo que se paga a la mujer; un ejemplo claro son las mujeres del sector no estructurado, siguen siendo estadísticas invisibles, luchando contra obstáculos sociales y jurídicos, para tener acceso al trabajo remunerado. Las mujeres constituyen un número desproporcionado de personas desempleadas, sub empleadas, empobrecidas y sujetas a prácticas opresivas en el lugar de trabajo. A pesar de los logros en materia de legislación y protección de derechos, las mujeres siguen siendo ciudadanas de segunda clase en la fuerza laboral de todos los países del mundo.

La Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo contiene los principios de igualdad laboral que deben regir en la relación de trabajo, el artículo 3º constitucional señala:

"Artículo 3º. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

No obstante que la cita anterior nos garantiza oportunidad de trabajo en aras de la igualdad, obtener un trato preferencial en la contratación de mujeres, esto no sucede en la práctica, durante nuestra investigación nos percatamos de la violación a este artículo, en los periódicos que ofrecen empleos, por ejemplo, existen aquellos que solicitan una secretaria de 20 a 26 años, o los que requieren

---

<sup>39</sup> PARITA e ULTRE BALLESTREROS, María Vittoria. La Igualdad de Sexos en el Mundo. Segunda edición, Edisse, Roma, 1985. p. 16.

un ejecutivo de ventas de 20 a 35 años, o una hostess cuya edad máxima sea de 28 años, un mozo de 18 a 22 años, un contador de 18 a 25 años del sexo ¡femenino!, o un guardia de seguridad que necesariamente mida 1.70 m. A los hombres se les pide como requisito sean casados y a las mujeres se les solicita su ¡certificado de no gravidez!

La igualdad entre hombres y mujeres se fundamenta en la dignidad, atributo que nos corresponde a todos, sin importar diferencias de género, origen étnico, religión, pensamiento, etc.; hombres y mujeres debemos de gozar y tener acceso a todos nuestros derechos en igualdad de oportunidades. El segundo párrafo del artículo 4º constitucional señala:

“Artículo 4º. ...

El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.”

La legislación establece la igualdad jurídica entre los sexos, sin embargo, las mujeres pasan por diversas circunstancias sociales y culturales que representan menores oportunidades para desarrollar sus capacidades productivas y para acceder al mercado laboral, los artículos señalados con anterioridad nos remiten al artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a los fijados en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que pueda establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades consignadas en esta Ley”.

En la cita anterior se observa la equidad que debe existir entre ambos sexos en el ámbito laboral, desafortunadamente, en la práctica no se respeta lo

que nuestros legisladores pretendieron obtener porque, desafortunadamente éste artículo no se cumple.

El artículo 86 de la Ley en cita establece:

“Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

La esencia de ambos numerales son para nosotros iguales, pero establecidos de otras maneras, insistimos, nuestros legisladores lo que pretendieron fue la igualdad de los sexos, que se dejara de discriminar a las mujeres en sus centros de trabajos, que obtuvieran las mismas condiciones salariales, los mismos derechos, desafortunadamente, la mujer debe de esforzarse más para un mundo que se encuentra diseñado para los hombres, a pesar de que, si observamos a nuestro alrededor, en la actualidad en los empleos existe una mayoría de población femenil; sin embargo, los puestos de jerarquía, se encuentran ocupados por los varones, aunado a que subsiste discrepancia entre los salarios de ambos sexos, las mujeres siguen confinadas a niveles inferiores de las jerarquías, persiste la segregación profesional por género, en la mayoría de las ocasiones, son diferentes las bases contractuales de empleo de hombres y mujeres, por ejemplo, ellas ocupan la mayoría de los puestos de media jornada, lo que genera que tengan menos derechos laborales.

Jenny Firth-Cozens señala que “incluso, en aquellos trabajos con requisitos características de adecuación, es escasa la probabilidad de que las mujeres lleguen a ocupar puestos masculinos.”<sup>40</sup> Por lo tanto, es necesario que en la práctica se desarrolle plenamente la igualdad jurídica entre los sexos para elevar la calidad de vida de sus hombres y mujeres, para ello, las mujeres son el factor determinante para alcanzar junto con los varones la máxima capacidad para

---

<sup>40</sup> FIRTH-COZENS, Jenny y A. West, Michelle. La Mujer en el Mundo del Trabajo. Segunda edición, Morata, España, 1993. p. 38.

la aplicación de su inteligencia, porque la mitad o más de nuestro potencial humano está constituido por mujeres; no obstante que tanto hombres y mujeres poseen distintas destrezas como resultado de las diferencias por géneros, ellas poseen las mismas capacidades intelectuales para desempeñar los trabajos que están destinados a los hombres.

En este orden de ideas, los artículos anteriores son totalmente claros en relación con la igualdad que debe existir entre ambos sexos, desafortunadamente, la discriminación persiste en contra de las mujeres, algunas veces, de manera flagrante, otras de manera más sutil, dado que en la realidad, la igualdad es teórica y notoria la desigualdad en la práctica. Las estructuras sociales respaldan las actitudes discriminatorias a la hora de aplicar la ley, las creencias culturales y las tradiciones aún continúan, sobre todo a nivel popular. Derivado de ello, debemos superar la idea de que las mujeres resultan por naturaleza inadecuadas para ciertos tipos de trabajos, porque se tiene la certeza en ciertos niveles de que son incapaces para desempeñar tareas técnicas, gerenciales y de dirección, mientras que de acuerdo con el pensamiento generalizado por parte de los hombres, las mujeres si somos realmente adecuadas para ocupaciones monótonas, repetitivas y rutinarias o para el trabajo asistencial debido a la característica natural de sumisión de las mujeres, y como resultado de ello, el hombre aprovecha esta circunstancia para ser más dominante y asertivo, provocando con ello, que las mujeres sean menos seguras de sí mismas, redundando en el desarrollo laboral femenino.

Se debe reconocer a la mujer el derecho a ocupar labores que no están permitidas para ellas, para un mejor beneficio de la sociedad en la que vivimos. Debemos contar realmente con una verdadera legislación contra la discriminación y que ésta realmente se lleve a la práctica. Como seres humanos, sin importar el sexo, debemos estar conscientes que trabajando en conjunto, el país sería el más beneficiado, sin olvidar, claro, el desarrollo personal y laboral que obtendríamos todos y cada uno de los trabajadores de este país. Aunado a

que durante la existencia de todo ser humano que, como ya se ha mencionado, sin importar el sexo tenemos la necesidad de trabajar para continuar subsistiendo.

En efecto, ambos sexos tenemos derecho a ser tratados laboralmente de la misma manera, para ello, la fracción I del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo indica:

“Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:

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

Esta protección la encontramos regulada también en el artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ahora bien, de la transcripción anterior, se deduce que nuestros legisladores desearon verdaderamente que exista la igualdad entre los géneros, con el propósito de beneficiar al sector laboral, a la sociedad y a la familia, generando que la familia tenga una mejor calidad de vida y acceso a la seguridad social, tan es así, que el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo indica:

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

Durante nuestra investigación, ubicamos una notoria diferencia de desigualdad de obligaciones en ambos sexos, ya que si bien es cierto que el artículo 3º de la Carta Magna señala que: “No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo”, localizamos una diferencia, en el primer párrafo del artículo 60 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que señala:

“Artículo 60. Tienen derecho a la pensión por jubilación los trabajadores con 30 años o mas de servicios y las trabajadoras con 28 años o más

de servicios e igual tiempo de cotización al Instituto, en los términos de esta Ley, cualquiera que sea su edad, no siendo aplicables a éstas los dos últimos porcentajes de la tabla del artículo 63 ”

De la cita anterior se desprende que el varón debe laborar dos años más que las mujeres para obtener el derecho a la pensión por jubilación. Por lo tanto, la mencionada igualdad a que alude el artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no es equitativa dado que, la mujer trabajadora tiene derecho a la pensión por jubilación cuando haya cumplido 28 años de servicio.

## **2. La diferencia biológica entre el hombre y la mujer.**

La sociedad define lo que es ser hombre y lo que es ser mujer. Nuestros antecedentes históricos han establecido una división de actividades que corresponden a cada uno, las diferencias biológicas que existen entre ambos sexos, mismas que son transformadas en desigualdades: lo femenino está subordinado a lo masculino.

Vania Salle y Michael Mc. Phail dicen que: "la feminidad se define fundamentalmente por la función de la maternidad."<sup>41</sup> Esto es, la mujer posee la capacidad biológica de concebir, gestar, parir y nutrir, diferencia que generó lógicamente, la división de su rol ante la sociedad. Con el correr de los años, una vez incorporada la mujer al ámbito laboral, provocó el ingreso del cuerpo femenino, el cuerpo visto por la mirada del otro, el cuerpo deseado, el cuerpo que seduce, en las relaciones entre trabajadoras y trabajadores, ésta es una presencia inquietante, el cuerpo femenino se convierte en un elemento de discriminación a nivel físico, por lo general, el trabajo del varón está concebido en términos de

---

<sup>41</sup> SALLES, Vania y Phail, Mc. Maicol. La Feminidad en Europa. Segunda edición, Nuevos Textos y Renovados, México, 1994. p. 149.



fuerza, peligro físico, resistencia conocimientos teóricos, características asociadas a la virilidad.

Las mujeres son percibidas como más afectivas, dispuestas a suscitar conflictos, próximas a lo irracional, sin temor a la contradicción, capaces de desequilibrar el medio agresivo y viril del varón debido a que, la situación de los hombres es diferente, su historia en el mundo del trabajo es más antigua.

Comencemos a tomar conciencia de la diferencia biológica entre el hombre y la mujer, que a simple vista parece tan natural. Alfredo Juan Álvarez señala que "la mujer ha sido un peso muerto en la balanza de la historia, su presencia se ha dejado sentir en la bonanza y en la crisis, en la guerra o en la paz, pero siempre ha sido mediatizada por el hombre."<sup>42</sup> Freud por su parte, señalaba que, "solamente una diferencia biológica hace a la mujer interdependiente, expliquémoslo de otra manera, el hombre es la semilla y la mujer la tierra, lo que ocasiona que vivamos una realidad dividida pero, no debemos ser drásticos, la mujer es la encargada de la reproducción biológica, y como consecuencia lógica, es vista de otra manera, lo que genera en el ámbito laboral que no tenga las mismas oportunidades a acceder a los trabajos que impliquen fuerza física o riesgo, debido a su capacidad de engendrar."<sup>43</sup>

Otras diferencias físicas entre el hombre y la mujer, son de suma importancia tales como la menstruación, el embarazo, la menopausia. El ciclo menstrual se produce normalmente trece veces al año, la mitad de la vida de la mayoría de las mujeres, el mito popular afirma que, durante el desencadenamiento de la menstruación, las mujeres se muestran irritables, inestables e imprevisibles. Los investigadores Jenni Firth-Cozens y Michael A. West indican que "no es posible contar con ellas, es probable que se encuentren irritables y

---

<sup>42</sup> ÁLVAREZ, Juan Alfredo. La Mujer Joven en México. Segunda edición, Ediciones el Caballito, México, 1996. p. 35.

<sup>43</sup> *Ibidem*. p. 36.

temperamentales y que generalmente trabajen mal, idea extendida por todo el mundo, por lo que gracias a este mito, persiste el modelo de debilidad."<sup>44</sup>

El embarazo no constituye un riesgo para la salud, pero el feto es susceptible de correr peligro si existen agentes nocivos o tóxicos en el centro laboral de la madre, sobre todo en el primer trimestre. La menopausia es la etapa final en el ciclo reproductivo de la mujer. Durante estos periodos, la mujer sufre cambios físicos y psicológicos que pueden provocar detrimento en las funciones que desarrolla en su empleo, ausencias en su centro laboral por motivos provocados por cualquier etapa en la que se encuentre, situación que no acontece en los hombres, ya que el varón únicamente puede padecer de andropausia, que por lo general aparece durante la etapa en que éste ya se encuentra jubilado, sin que ocasione perjuicio alguno a sus labores, aunado a que de acuerdo con nuestra idiosincrasia, no acepta padecerla.

### **3. Protección especial para las mujeres y la natural diferencia biológica de sexos.**

Como ya señalamos con anterioridad, la diferencia biológica entre los sexos radica en la capacidad reproductiva que posee la mujer, así como la fuerza física de ésta en comparación con la del varón, circunstancias que generan la existencia de discriminación laboral hacia las mujeres, provocando con ello, que exista impedimento al acceso a ciertos tipos de trabajos que requieren necesariamente fuerza física, y que por lógica sean desempeñados por los varones. Ahora bien, por lo que respecta a la diferencia que pueda existir en la inteligencia entre ambos sexos, consideramos que las mujeres contamos con las mismas capacidades intelectuales para poder desempeñar cualquier labor, toda vez que la inteligencia no se mide de acuerdo al sexo. En este sentido, la propia naturaleza proporciona a la humanidad igualdad de capacidad intelectual, a excepción de aquellos seres humanos que sufran alguna discapacidad mental.

---

<sup>44</sup> FIRTH-COZENS, Jenni y A. West, Michael. Op. cit. p. 91.

Sin que resulte óbice lo anterior, debemos enfatizar que, debido al rol que ha venido desempeñando la mujer a lo largo de la historia de la humanidad, aún se tiene la certeza de que el hombre es más inteligente que la mujer; sin embargo, para poder erradicar idea tan nefasta y dañina para la mujer, ella ha tenido que esforzarse más para demostrar que es tan inteligente como el varón, situación que resulta hasta humillante, porque como seres humanos, todos y cada uno de nosotros debemos ser aceptados con equidad al momento de desarrollar nuestras aptitudes en los centros laborales, sin que las mujeres se vean en la necesidad de ocultar su inteligencia por el hecho de no importunar a los caballeros y provocar su ira.

Como ya hemos citado con antelación, el artículo 3º de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el numeral 56 de la Ley Federal del Trabajo, son los apartados que consagran la igualdad de géneros, en ésta última Ley, existe un solo capítulo ex profeso para las mujeres denominado: TRABAJO DE LAS MUJERES, el cual protege a las madres trabajadoras.

#### **4. Igualdades y diferencias entre el esposo y concubinario de la mujer trabajadora y la esposa o concubina del trabajador.**

En el Capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo localizamos un tema por demás importante, denominado: DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD, tema propicio para el presente punto.

La fracción III y IV del artículo 84 de la Ley del Seguro Social establece:

“Artículo 84. Quedan amparados por este seguro:

...

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

Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de éste el concubinario, siempre que hubiera dependido económicamente de la asegurada, y reúnan, en su caso, los requisitos del párrafo anterior:

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

De la transcripción anterior, se colige que el legislador previo proteger a la esposa (o), concubina, concubinario de aquél o de aquella o con quien haya hecho vida marital durante cinco años anteriores a la enfermedad o con quien haya procreado hijos, con la condición de que no existiera esposa (o), derechos que si analizamos con detenimiento, es una protección social en beneficio de la salud familiar, aunado a que resulta ser un deber del Estado para con sus derechohabientes.

Con respecto a la viudez, el artículo 130 de la Ley del Seguro Social expresa:

“Artículo 130. Tendrá derecho a la pensión de viudez la que fue esposa del asegurado o pensionado por invalidez. A falta de esposa, tendrá derecho a recibir la pensión, la mujer con quien el asegurado o pensionado por invalidez vivió como si fuera su marido, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquél, o con la que hubiera tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al

morir el asegurado o pensionado por invalidez tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión.

La misma pensión le corresponderá al viudo o concubinario que dependiera económicamente de la trabajadora o asegurada o pensionada por invalidez.”

El anterior numeral señala claramente la preocupación del Estado para no dejar en el desamparo a la viuda del trabajador, a la mujer con la que vivió aquél durante los cinco años anteriores a su muerte, al viudo de la trabajadora o concubinario, o bien al pensionado (a) del trabajador por invalidez. Sin embargo, si deja en el desamparo a la concubina que vivió menos de cinco años con el varón, máxime si hubo más de una, situación que en el entorno mexicano suele suceder.

La cita que antecede conduce al artículo 133 de la Ley del Seguro Social:

“Artículo 133. El derecho al goce de la pensión de viudez comenzará desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado por invalidez y cesará con la muerte del beneficiario, o cuando la viuda, viudo, concubina o concubinario contrajeran matrimonio o entraran en concubinato. El disfrute de esta pensión no se suspenderá porque aquellos desempeñen un trabajo remunerado.

La viuda, viudo, concubina, concubinario o pensionado que contraigan matrimonio, recibirán una suma global equivalente a tres anualidades de la cuantía de la pensión que disfrutaban.”

El artículo anterior determina a partir de qué momento el beneficiario de la pensión empezará a gozar de ésta, sin que exista el peligro de la pérdida de la misma por el hecho de que el beneficiario trabaje.

En la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado también se encuentran establecidas las igualdades y

diferencias entre el esposo o concubinario de la mujer trabajadora y la esposa o concubina del trabajador.

En la fracción V, párrafos I y V del artículo 5 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado localizamos los siguientes supuestos.

“Artículo 5. Para los efectos de esta Ley, se entiende:

Por familiares derechohabientes a:

La esposa, o falta de ésta, la mujer con quien el trabajador o pensionista ha vivido como si lo fuera durante los cinco años anteriores o con la que tuviese hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el trabajador o pensionista tiene varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión.

...

...

...

El esposo o concubinario de la trabajadora o pensionista siempre que fuese mayor de cincuenta y cinco años de edad, o esté incapacitado física o psíquicamente y dependa económicamente de ella.”

De las disposiciones anteriores se observa que en esta ley, nuestros legisladores previeron proteger y proporcionar a la pareja del derechohabiente, los beneficios médicos que otorga el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Sin embargo, volvemos a preguntar ¿por qué dejar en el desamparo a las concubinas que haya tenido el trabajador o pensionista?, ¿acaso ellas no compartieron su vida con aquél?, ¿y si el varón las abandonó por otra mujer?, ¿es justo que aquéllas o aquélla no tenga la posibilidad de gozar de este beneficio?. Ahora bien, y de acuerdo a la situación histórico-social de la mujer

mexicana seguramente durante el tiempo en que convivió con su pareja, la mujer ayudó económicamente a aquél, entonces, ¿por qué la mujer ante la ley es discriminada?

En el artículo 24 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado expone:

“Artículo 24. También tendrán derecho a los servicios que señala la fracción I del artículo anterior en caso de enfermedad, los familiares derechohabientes del trabajador o del pensionista que enseguida se enumeran:

- I. El esposo o la esposa o a falta de éstos, el varón o la mujer con quien ha vivido como si lo fuera durante los cinco años anteriores a la enfermedad o con quien tuviesen hijos (as), siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio

Si el trabajador o trabajadora, el o la pensionista tiene varias concubinas o concubinos, ninguno de éstos tendría derecho a recibir la prestación;”

Este numeral resulta, al parecer, injusto por la siguiente consideración: ¿qué pasa con la pareja con la que se convivió antes de esos cinco años a que alude la fracción I?. A saber, en la actualidad han aumentado el número de divorcios o de separación de parejas (concubinatos) porque no se ha tenido la capacidad y el ánimo suficiente para superar las vicisitudes de la vida por las que atraviesa una pareja y es más fácil abandonar a una pareja y empezar de nuevo ¿acaso la primera pareja o las anteriores no tienen la oportunidad de gozar el beneficio a que alude el numeral de referencia?. Además, se propicia que el varón o la mujer tenga la posibilidad de tener más parejas, a sabiendas de que la ley no le exige que apoye a sus ex parejas.

El artículo 75 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, establece el orden de los familiares y sus derechohabientes para el goce de una pensión por causa de muerte, mismo que a continuación se transcribe.

“Artículo 75. El orden para gozar de las pensiones a que se refiere este artículo será el siguiente:

- I. La esposa superviviente sola si no hay hijos o en concurrencia con éstos si los hay y son menores de 18 años o que no lo sean pero estén incapacitados o imposibilitados parcial o totalmente para trabajar; o bien hasta 25 años previa comprobación de que están realizando estudios de nivel medio o superior de cualquier rama del conocimiento en planteles oficiales o reconocidos y que no tengan trabajo remunerado.
- II. A falta de esposa, la concubina sola o en concurrencia con los hijos o éstos solo cuando reúnan las condiciones señaladas en la fracción anterior, siempre que aquella hubiere tenido hijos con el trabajador o pensionista, o vivido en su compañía durante los cinco años que precedieron a su muerte y ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el trabajador o pensionista tuviere varias concubinas, ninguna tendrá derecho a pensión.
- III. El concubinario solo o en concurrencia con los hijos o éstos solo cuando reúnan las condiciones señaladas en la fracción I siempre que aquél reúna los requisitos señalados en las fracciones II y III;”

Es un precepto de suma importancia, porque nuestros legisladores establecieron claramente cuál es el orden que se debe respetar para que los familiares del derechohabiente gocen de los beneficios que otorga esta Institución.



También el artículo 77 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, prevé el supuesto que de existir dos o más interesados reclamen derecho a pensión, se estará a lo siguiente.

“Artículo 77. Si otorgada una pensión aparecen otros familiares con derecho a la misma, se les hará extensiva, pero percibirán su parte a partir de la fecha en que sea recibida la solicitud en el Instituto, sin que puedan reclamar el pago de las cantidades cobradas por los primeros beneficiarios.

En caso de que dos o más interesados reclamen derecho a pensión como cónyuges supérstites del trabajador o pensionado, exhibiendo su respectiva documentación se suspenderá el trámite del beneficio hasta que se defina judicialmente la situación, sin perjuicio de continuarlo por lo que respecta a los hijos, reservándose una parte de la cuota a quien acredite su derecho como cónyuge supérstite.

Cuando un solicitante, ostentándose como cónyuge supérstite del trabajador o pensionista reclame un beneficio que ya se haya concedido a otra persona por el mismo concepto, solo se revocará el anteriormente otorgado, si existe sentencia ejecutoriada en la que se declare la nulidad del matrimonio que sirvió de base para la concesión de la pensión. Si el segundo solicitante reúne los requisitos que esta Ley establece, se le concederá pensión, la cual percibirá a partir de la fecha en que se reciba la solicitud en el Instituto, sin que tenga derecho a reclamar al Instituto las cantidades cobradas por el primer beneficiario.”

El artículo de referencia permite la posibilidad de que en caso de que dos beneficiarias (os) se ostenten como cónyuges supérstites del trabajador o pensionista tengan la posibilidad de acudir ante las instancias correspondientes para dilucidar tal controversia, con el beneficio de que a los hijos no les sea suspendido el goce que proporciona el artículo que nos ocupa.

La fracción II del artículo 79 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, dispone los motivos por los cuales se pierde el derecho a percibir la pensión del derechohabiente, mismos que a continuación se expone:

"Artículo 79. Los derechos a percibir pensión se pierden para los familiares derechohabientes del trabajador o pensionado por alguna de las siguientes causas:

- II. Porque la mujer o el varón pensionado contraigan nupcias o llegasen a vivir en concubinato. Al contraer matrimonio la viuda, viudo, concubina o concubinario recibirán como única y última prestación el importe de seis meses de la pensión que venían disfrutando.

La divorciada no tendrá derecho a la pensión de quien haya sido su cónyuge, a menos que a la muerte del causante, éste estuviese pagándole pensión alimenticia por condena judicial y siempre que no existan viuda, hijos, concubina y ascendientes con derecho a la misma. Cuando la divorciada disfrutase de la pensión en los términos de este artículo, perderá derecho si contrae nuevas nupcias, si viviese con concubinato; y."

El precepto anterior es explícito ya que, señala claramente lo que puede acontecer cuando el hombre o la mujer contraigan nuevas nupcias, a excepción, del pago de la pensión alimenticia por condena judicial, siempre y cuando no exista viuda, hijos, concubina y ascendientes con derecho a la pensión.

En el presente punto señalamos los derechos que nuestros legisladores otorgan a la esposa, esposo, concubina y concubinario, a falta de ésta o de aquél. pero es necesario dejar establecida cuál es la protección que

aquellos otorgan a la maternidad, por tal motivo, en el siguiente punto lo analizaremos.

## **5. Protección a la maternidad.**

Antes de dar inicio a este inciso, debemos indicar qué se entiende por maternidad. La fracción II del artículo 28 del Reglamento de Servicios Médicos para la Prestación de los Servicios de Guardería, y para el Trámite y Resolución de las Quejas Administrativas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, la define de la siguiente manera:

“Artículo 28.- Para los efectos del presente capítulo se entenderá por:

...

III.- Maternidad. 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.”

De la definición anterior, y dadas sus circunstancias biológicas, la mujer exige atención y protección especial. El artículo 123 constitucional en su Apartado A, fracción VI, señala: “Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.”

Del artículo anterior, se colige que las futuras madres tienen derecho a un descanso antes y después del alumbramiento, en razón de que las semanas

anteriores al alumbramiento, la mujer requiere más atención y las seis semanas posteriores son con la finalidad de que la madre se recupere físicamente y atienda al recién nacido.

En este contexto, el Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo señala las disposiciones para la protección a la maternidad, de los nueve artículos que integran el Título Quinto, a nuestro parecer, sólo dos son los más relevantes, a saber:

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

Este numeral consigna de manera clara los derechos que tiene la gestante con el propósito de proteger su salud, así como la del producto, además, señala en que no se podrá utilizar su trabajo ni a partir de que horas.

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

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

- III. Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;
- IV. En periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;
- V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días;
- VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y
- VII. A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales."

Al parecer, en la realidad, la fracción IV no se cumple a cabalidad, ya que por lo general la madre trabajadora negocia con la Institución o empresa en donde presta sus servicios, con la finalidad de que en lugar de gozar de los dos reposos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a su hijo, se le conceda salir una hora antes de su centro de labores, con el propósito de llegar más temprano a su hogar y atender a su menor hijo.

El artículo 85 del Capítulo IV de la Ley del Seguro Social, intitulado Del Seguro de Enfermedades y Maternidad, nos indica la protección a la que tienen derecho las madres trabajadoras, mismos que a continuación se cita:

“Artículo 85.- Para los efectos de este seguro se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad, aquélla en que el Instituto certifique el padecimiento.

El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquél, para los efectos del disfrute del subsidio, que, en su caso, se otorgue en los términos de esta Ley.”

El ordenamiento anterior señala de manera clara el período a que tiene derecho la mujer embarazada, respecto a las prestaciones de maternidad indica a partir de qué momento inicia su disfrute. Sin embargo, el numeral de referencia no establece cuál es la causa por la que nuestros legisladores otorgan esta asistencia, es bien sabido que es con la finalidad de proteger la salud de la madre y del menor.

La fracción VI del artículo 28 del Reglamento de Servicios Médicos para la Prestación de los Servicios de Guardería, y para el Trámite y Resolución de las Quejas Administrativas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, también indica de qué otro derecho goza la madre trabajadora.

“Artículo 28.- Para los efectos del presente capítulo se entenderá por:

...

VI.- Atención obstétrica. Son las acciones médicas o quirúrgicas que se proporcionan a las mujeres desde el momento en que el Instituto certifica su estado de embarazo, así como durante su evolución, el parto y el puerperio.”

En la Sección Tercera del citado Reglamento, denominado De la atención en el Ramo de Maternidad, el legislador nos establece los derechos que posee la madre derechohabiente;

“Artículo 34.- El derecho a recibir la asistencia obstétrica necesaria comenzará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo, que servirá de base para determinar la fecha probable del parto y el cómputo de los días de incapacidad a que se refiere el artículo 10 de la Ley.”

En el numeral anterior se determina de manera concisa la fecha a partir de la cual la mujer embarazada goza del derecho a recibir asistencia ginecológica, derecho esencial para proteger la salud del producto, así como la de la futura madre.

“Artículo 35.- La ayuda para lactancia consiste en el suministro de leche industrializada por parte del Instituto para el hijo de la asegurada o de la esposa o concubina del asegurado o pensionado, o a falta de éstos a la persona encargada de alimentar al niño. Esta prestación se proporcionará durante los primeros seis meses de vida del menor, a juicio del médico tratante del Instituto.”

Desde nuestro punto de vista, esta medida favorece al recién nacido, con la finalidad de que durante los primeros seis meses de vida no carezca del alimento básico, tan esencial para su nutrición, independientemente de que la madre lo provea o no de su propia lactancia. Resulta ser una medida preventiva, toda vez que se dan casos donde el bebé rechaza la leche materna, o bien, la madre no produce suficiente leche.

“Artículo 36.- La canastilla de maternidad la entregará el Instituto al nacer en sus instalaciones el hijo de la asegurada, al momento de alta hospitalaria del niño.

Si el nacimiento ocurre en lugar distinto a la Institución, la canastilla se entregará a solicitud de la madre asegurada durante los treinta días naturales

posteriores al parto: Transcurrido el plazo anterior sin que medie la solicitud expresa, cesará la obligación del Instituto para otorgar dicha ayuda."

A nuestro parecer, esta medida resulta muy beneficiosa, sobre todo para aquéllas madres de escasos recursos económicos, o si la madre es soltera, y no tiene la oportunidad de proveerse con tiempo de lo más indispensable que necesita un bebé.

"Artículo 37.- En caso de parto múltiple, para cada uno de los recién nacidos, se proporcionará la ayuda para lactancia y cuando así corresponda, las canastillas respectivas."

A pesar de que en nuestro país es raro que se den los partos múltiples, consideramos que el legislador previó la posibilidad de que aconteciera lo anterior, y como medida precautoria de que se den los mismos, y para no dejar desprotegidos a los bebés, fue aprobado el numeral que antecede, ya que de no haber sido así, seguramente la institución médica hubiera proporcionado la ayuda para lactancia, así como la canastilla para un solo bebé, generando con ello desprotección al otro u otros bebés.

"Artículo 38.- Si el parto ocurre sin que se hubiera comunicado a los servicios médicos institucionales el estado de embarazo, la asegurada sólo tendrá derecho a un certificado de incapacidad médica por maternidad de postparto y a las prestaciones en especie que corresponda a partir del momento en que haya acudido a los servicios del Instituto. La esposa o concubina del asegurado o pensionado sólo tendrá derecho a las prestaciones en especie."

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo anterior, éste tiene como finalidad exigir a la mujer embarazada a que acuda a recibir la atención médica correspondiente desde el momento en que tiene conocimiento de su estado de gravidez. Lo anterior, con la finalidad de proteger el estado de salud de la gestante



y del producto. Además, resulta ser una especie de sanción la pérdida de la licencia a que tiene derecho la mujer antes del alumbramiento, por no haber comunicado con anterioridad sobre su gravidez a la institución médica.

En el capítulo VI, denominado De la Expedición de Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo a los Asegurados del Régimen obligatorio del Reglamento, el artículo 115 establece lo siguiente:

“Artículo 115.- En los casos de incapacidad por maternidad, el lapso que se acredite se determinará en días naturales y tratándose de certificado de incapacidad prenatal comprenderá los 42 días anteriores a la fecha que se señale como probable del parto y el certificado de incapacidad postnatal por 41 días a partir del día del parto.

Cuando la fecha probable del parto fijada por el médico, no concuerde con la fecha real de aquél, los certificados de incapacidad que se expidan antes del parto y después del mismo deberán ajustarse a lo siguiente:

- I. Si el período prepartum se excede a los 42 días, para amparar los días excedentes se expedirán certificados de incapacidad de enlace por enfermedad general, por lapsos renovables no mayores de siete días.
- II. En los casos en que el parto ocurra durante el período de la incapacidad prenatal, el subsidio corresponderá únicamente a los días transcurridos, los días posteriores amparados por este certificado pagados y no disfrutados serán ajustados respecto del certificado e incapacidad postpartum, cuando la asegurada no haya estado bajo control y tratamiento médico institucional o cuando se trate de producto prematuro.

El certificado de incapacidad *postpartum* se expedirá invariablemente por 42 días a partir de la fecha del parto.”

Del artículo anterior, podemos señalar también que el legislador fue atinado con relación al período de descanso al que tiene derecho la mujer embarazada, además, resulta previsora la segunda fracción del artículo que antecede, en cuanto al supuesto de que se adelante el alumbramiento. Llama la atención el hecho de que cuando se trata de producto prematuro, se le ajustará a la madre respecto del certificado de incapacidad *postpartum*, siempre y cuando ésta haya estado bajo control y tratamiento médico institucional.

En el artículo 28 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, ubicamos los derechos que posee la madre trabajadora:

“Artículo 28.- La mujer trabajadora, la pensionista, la esposa del trabajador o del pensionista y, en su caso, la concubina de uno u otro, y la hija del trabajador o pensionista, soltera, menor de 18 años que dependa económicamente de éstos, según las condiciones del artículo 24 tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

- I. Asistencia Obstétrica necesaria a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto para los efectos del artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- II. Ayuda para lactancia cuando, según el dictamen médico, exista incapacidad física o laboral para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie, hasta por un lapso de seis meses, con posterioridad al nacimiento y se entregará a la madre, o a falta de ésta, a la persona encargada de alimentarlo.”

Con relación a la primera fracción, ésta establece el servicio médico especializado a que tiene derecho la gestante, a partir del momento en que se tenga conocimiento de su gravidez. Lo anterior, seguramente es con la finalidad de proteger tanto a la salud de la madre como la del producto.

Por lo que hace a la segunda fracción, esta prestación resulta ser benéfica para el bebé, en razón de que la lactancia es un alimento primordial y si por alguna de estas dos hipótesis la madre no puede alimentar a el bebé, el Estado se preocupa porque reciba la alimentación acorde a éste. Cabe señalar que esta asistencia también se encuentra regulada en el artículo 35 del Reglamento de Servicios Médicos para la Prestación de los Servicios de Guardería, y para el Trámite y Resolución de las Quejas Administrativas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, con la salvedad de que el legislador indica que la ayuda para lactancia será suministrada al "hijo de la asegurada o de la esposa o concubina del asegurado o pensionado, o...", sin indicar bajo qué circunstancias.

III.- Una canastilla de maternidad, al nacer el hijo, cuyo costo será señalado periódicamente por el Instituto, mediante acuerdo de la Junta Directiva.

Esta prestación también se encuentra establecida en el artículo 36 del Reglamento de Servicios Médicos para la Prestación de los Servicios de Guardería, y para el Trámite y Resolución de las Quejas Administrativas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, que señala la ayuda que proporciona el Instituto en mención a las madres derechohabientes. Sin embargo, dicho ordenamiento cita que la canastilla de maternidad la entregará el Instituto al nacer en sus instalaciones el hijo de la asegurada, sin realizar señalamiento expreso de que la canastilla tenga un costo en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

## **6. Labores peligrosas e insalubres que pueden ocasionar daños al feto y a la madre trabajadora.**

La Ley Federal del Trabajo se preocupa por proteger la maternidad de las mujeres trabajadoras, el seguro de maternidad es una prestación básica y quizás la más importante que posee la trabajadora que es madre o está a punto de serlo. Durante el transcurso de nuestra investigación, localizamos una excelente definición del concepto de tóxico. Paracelso la definió de la siguiente manera: "Todo es veneno, ya que no existe nada sin cualidades tóxicas."<sup>45</sup> De lo anterior podemos indicar que los tóxicos son aquellos productos que una vez absorbidos, son capaces de alterar en sentido nocivo las funciones vitales. Nos permitimos señalar dicha definición en virtud de que existen ciertas labores que pueden ocasionar daños a una mujer trabajadora embarazada, así como a su producto. A nuestro parecer la definición de Paracelso resulta ser perfecta para una mejor comprensión al presente punto. Ahora bien, para que una sustancia ejerza su acción tóxica, debe ser absorbida por el organismo por diversas vías: digestiva, pulmonar (inhalación de gases), cutánea y/o mucosa.

El ingreso de un tóxico al organismo de una mujer trabajadora embarazada hace posible el desarrollo de su acción nociva en el feto. El artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo establece la tabla de enfermedades de trabajo, actividades que a continuación se citan:

1. Trabajadoras de la industria textil, actividades que provocan afecciones pulmonares debidas a la inhalación de polvos de lana.

---

<sup>45</sup> FARRERAS, Rozman. Medicina Interna. T.II. Tercera edición, Marín, España, 1980. p. 1073.

2. Trabajadoras de la industria del trabajo, actividades que generan tabacosis, de igual manera, provoca infecciones pulmonares como consecuencia de la inhalación de polvos de tabaco.
3. Beriliosis generada por las trabajadoras que manipulan aleaciones para aparatos de rayos x .
4. Las trabajadoras de la industria química y de cosméticos que manejen talco adquieren la infección denominada talcosis. Estas trabajadoras adquieren enfermedades respiratorias también por inhalación de gases y vapores; trabajadoras que participan en la fabricación de colorantes y otros productos químicos sintéticos; trabajadoras que manejen el bromo como desinfectantes en los laboratorios químicos.

Entre otras enfermedades generalizadas, provocadas por acción de bacterias, parásitos, hongos y virus, se encuentran:

- Tétanos, Carbunco y Muermo. Enfermedades que pueden contraer las veterinarias; el carbunco es una enfermedad infecciosa de los animales y que se puede transmitir a las mujeres, existen tres tipos de carbuncosis: carbunco cutáneo, carbunco pulmonar y carbunco intestinal; para efectos de nuestra investigación, es importante destacar a la carbuncosis pulmonar, originada por la inhalación de polvo con esporas de *Bacillus anthracis*, localizadas en el ganado vacuno y ovino, el curso de esta enfermedad es letal, ya que si no es detectada a tiempo, en pocos días puede sobrevenir una debilidad cardiaca. El muermo también es una enfermedad infecciosa que como ya se dijo con anterioridad, se encuentran propensas a adquirir las jinetes, veterinarias y todas aquellas mujeres embarazadas que se encargan de cuidar o estar en contacto con los asnos, mulos y caballos, es una enfermedad rara y que en

ocasiones permanece oculta, cuando se presenta se convierte en crónica, generando con ello que se transmita al producto, provocando debilidad, baja de peso, así como la transmisión de esta enfermedad. Tétanos: es una infección peligrosa y es un bacilo que se presenta en la tierra, en el estiércol de caballo, en la basura de la calle, y se encuentran expuestos, como ya se mencionó en líneas anteriores los veterinarios, las personas que trabajan en la limpieza de la calle o las que trabajan directamente con el ganado equino.

- Sífilis y Tuberculosis.- Enfermedades que pueden adquirir los médicos y las enfermeras, mozas de anfiteatro, afanadoras, personal de lavandería en sanatorios. La tuberculosis es la infección producida por el bacilo de Koch, es una de las enfermedades más difundidas a través de la historia de la humanidad; es indudable que para que se desarrolle la tuberculosis, se encuentran con mayor posibilidad de padecerla todas aquellas mujeres que en generaciones anteriores a ellas la han padecido. La sífilis es una enfermedad intersexual contagiosa que se transmite a través de la saliva, la leche materna, el flujo menstrual, atendiendo al mecanismo y momento del contagio, existen dos tipos de sífilis:
  1. Sífilis adquirida después de nacer o postfetal, puede penetrar a través de la piel o mucosas de la región genital.
  2. Sífilis adquirida antes de nacer, la enfermedad procede de la madre, la infección del feto suele ocurrir a partir del tercer mes de embarazo, ésta es la razón por la cual los trastornos del desarrollo y enfermedad sífilítica del feto (aborto, partos prematuros) suelen acontecer en la segunda mitad del embarazo,

no obstante que la sífilis es una enfermedad intersexual, los médicos, la enfermeras pueden ser víctimas de contagios bucofaríngeos por saliva expelidas por la tos al explorar a pacientes con faringitis sífilítica o chancros admigdalares.

Enfermedades producidas por factores mecánicos:

- Costureras.- Deformaciones provocadas por estar sentada durante largas jornadas de trabajo, y que afectan al desarrollo del producto.

Enfermedades producidas por radiaciones ionizantes y electromagnéticas.

- Todas aquellas trabajadoras que laboran en la industria atómica, presentan en sangre alteraciones de órganos hematopoyéticos, en glándulas sexuales, alteraciones ováricas con modificaciones ovulares, provocando efectos genéticos tales como mutaciones en los cromosomas o de los genes.
- Carcinomas y papilomatosis de la vejiga de los trabajadoras que participan en la elaboración de láminas aromáticas por exposición a las radiaciones.

Enfermedades endógenas:

- Hipoacusia.- enfermedad que pueden adquirir las tejedoras, aviadoras, ya que están expuestas a trepidaciones, corriendo el peligro de abortar debido al movimiento constante de dichas actividades.

Estas actividades son las que más ponen en peligro la salud de la madre trabajadora y la del producto, ya que pueden ocasionar la pérdida de éste, al desarrollar actividades en las que se encuentran diferentes agentes que producen alteraciones a la salud de la madre y por ende a la de su bebé.

#### **7. Protección a la salud del recién nacido después de que la madre reasume sus funciones.**

La situación económica por la que atraviesa nuestro país ha provocado que un mayor número de mujeres trabajen fuera de sus hogares. Este aspecto propició que nuestros legisladores regulen las condiciones laborales de la madre trabajadora después de haber dado a luz a un hijo. En puntos anteriores, hemos señalado que en la Ley Federal del Trabajo, en el Título Quinto, denominado TRABAJO DE LAS MUJERES, se encuentren regulados los derechos que posee la mujer trabajadora, principalmente, en el artículo 170 fracción IV, que señala:

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

...

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

Desde nuestro punto de vista, es importante el periodo de la lactancia entre madre e hijo, por las siguientes consideraciones:

- La leche materna contiene mayor cantidad de hierro, azúcar, vitaminas A y B, elementos indispensables para el buen desarrollo del bebé.
- La leche materna es más fácil de digerir.



- La leche materna se encuentra libre de bacterias, siempre y cuando la madre no se encuentre enferma.
- Proporciona mayor inmunidad contra algunas enfermedades de la infancia.
- Existe ahorro en tiempo y dinero.
- El bebé la ingiere en la cantidad necesaria.
- Ayuda físicamente a la madre.

Por lo tanto, la alimentación del seno materno es muy satisfactoria para la madre y para el bebé. De igual manera, el artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo prevé que:

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

La disposición anterior nos remite directamente a la Ley del Seguro Social; el Capítulo VII denominado: DEL SEGURO DE GUARDERÍAS Y DE LAS PRESTACIONES SOCIALES, en su SECCIÓN PRIMERA intitulada DEL RAMO DE GUARDERIAS establece en los artículos 201 al 207 el derecho que tienen los bebés para su protección.

“Artículo 201. El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, mediante otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.

Este beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor.

El servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino pudiendo tener acceso a algunas de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna."

De modo que, el servicio de guardería es una asistencia social muy importante que beneficia enormemente a la madre trabajadora que no tiene con quien dejar a sus hijos, una vez que reanuda sus labores, o bien sin importar quien tiene la custodia de éstos. Según el precepto en cuestión, lo relevante es el beneficio que se proporciona al bebé a través de las guarderías, sin que sea tampoco un obstáculo el turno en que labore la madre o aquella persona que posea la custodia del infante, ya que de acuerdo a la cita anterior se tiene acceso a ellas en cualquiera de los dos turnos –matutino o vespertino. Sin perjudicar el horario de labores de la madre.

En este contexto, a continuación nos referiremos a los artículos 202, 203, 204, 205, 206 y 207 de la Ley del Seguro Social.

"Artículo 202. Estas prestaciones deben proporcionarse atendiendo a cuidar y fortalecer la salud del niño y su buen desarrollo futuro, así como a la formación de sentimientos de adhesión familiar y social, el empleo de la razón y de la imaginación y a constituir hábitos higiénicos y de sana convivencia y cooperación en el esfuerzo común con propósitos y metas comunes, todo ello de manera sencilla y acorde a su edad y a la realidad social y con absoluto respeto a los elementos formativos de estricta incumbencia familiar."

El artículo anterior nos lleva a concluir que el servicio de guardería es una prestación completa y benéfica para el bebé, en vista de que en dichos centros se asegura asistencia educativa, psicológica y médica para el buen desarrollo y el crecimiento del bebé

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

Esta prestación se encuentra dirigida primordialmente al cuidado básico de los infantes durante su estancia en la guardería, prevaleciendo su salud, la formación de los sentimientos para con la familia, así como las actividades grupales adecuada a las edades de cada uno de los que asisten a las guarderías.

“Artículo 204. Para otorgar la prestación de los servicios de guardería, el Instituto establecerá instalaciones especiales por zonas convenientemente localizadas en relación a los centros de trabajo y de habitación, y en las localidades donde opere el régimen obligatorio.”

El beneficio anteriormente citado parece tener una cierta condicionante con respecto a la ubicación de las guarderías, sin embargo, a todas luces resulta lógica la localización de éstas con respecto a los centros de trabajo de las madres trabajadoras, dado que resulta más cómodo para éstas que entre su centro de labores y el domicilio en donde se encuentre ubicada la guardería exista una cercanía, a pesar de que a veces la madre trabajadora deba recorrer largas distancias para llegar a su trabajo, llevando consigo además los enseres necesarios para el bebé, sin olvidar claro, el traslado de su menor hijo.

“Artículo 205. Las madres aseguradas, los viudos divorciados o los que judicialmente conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan

nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo.

El servicio de guarderías se proporcionará en el turno matutino y vespertino, pudiendo tener acceso a algunos de estos turnos el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.”

El primer párrafo del artículo anterior, en nuestro concepto, resulta ser limitado, perjudicial e injusto para el menor, toda vez que esta prestación resulta ser limitativa y poseer una condicionante para el que tenga la custodia de sus hijos, en el sentido de que, hasta en tanto no contraiga nuevo matrimonio o se una en concubinato, tendrán los hijos derecho al servicio de guardería. Por lo que respecta al turno vespertino que proporcionan las instancias infantiles para aquellos trabajadores cuya jornada laboral sea nocturna, este planteamiento no es acorde con nuestra realidad, en virtud de que las instancias infantiles laboran hasta las diecinueve horas, de lo que se desprende que, beneficia únicamente a los menores cuyos padres laboran en el turno matutino o vespertino pero no para aquellos que laboran jornada nocturna, por lo que resultaría necesaria una reforma al último párrafo del precepto en mención, debiendo quedar de la siguiente manera:

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

El servicio de guarderías se proporcionará en el turno matutino y vespertino, debiendo existir además, una guardería nocturna para aquellos padres que trabajen dicha jornada.”

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

Este artículo resulta ser muy benéfico, en razón de que observamos que el Instituto se preocupa para que la madre trabajadora se reintegre de nueva cuenta a su trabajo, contando con el beneficio y la tranquilidad de que las guarderías cuidarán, protegerán y enseñarán a sus menores hijos para que estos se encuentren preparados desde temprana edad para ingresar al siguiente nivel educativo.

“Artículo 207. Los asegurados a que se refiere esta Sección tendrán derecho al servicio a partir de que el trabajador sea dado de alta ante el Instituto y cuando sean dados de baja en el régimen obligatorio conservarán durante las cuatro semanas posteriores a dicha baja, el derecho a las prestaciones de este seguro.”

La parte final del numeral que antecede es la más preocupante para aquellos trabajadores que gozan del beneficio de las instancias infantiles, en el sentido de que cuando sean dados de baja conservarán únicamente dicha prestación las cuatro semanas siguientes a su baja, dejando al menor sin la posibilidad de que continúe en las guarderías, por lo menos hasta el término de ésta.

Para finalizar el presente punto, se reitera que a pesar de las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, en la práctica se debe dar el estricto cumplimiento a que aluden los preceptos que han sido citados en el presente punto dado que de acuerdo a las estadísticas publicadas en diversos medios de comunicación con motivo del festejo del día de la mujer, en cuatro de cada diez hogares, la mujer es el sustento principal en una familia.

## CAPÍTULO 4

### LOS FACTORES ESPECIALES DE LA MUJER QUE LE IMPIDEN ACCEDER A UN EMPLEO O EN SU CASO PROPICIAN LA PÉRDIDA DEL MISMO

Este tema es fundamental dado que podremos determinar cuales son las causas reales para que una mujer trabajadora pueda acceder a un empleo o se le impida el acceso a éste, consideramos que el principal es la edad, la realidad indica que, desafortunadamente para el género femenino que pasa de los 30 años es difícil que sea contratada para desempeñar sus funciones, durante esta edad la mujer trabajadora posee mayor experiencia, se encuentra mas estable emocionalmente, y es capaz de soportar y manejar presiones laborales, sin embargo, los empleadores lo que requieren es la juventud de una mujer, ya sea porque tiene mejor aspecto físico, sin embargo, en esta etapa, vestir es generalmente desenfadado, no poseen la experiencia laboral suficiente y probablemente, no cuentan con la madurez emocional para soportar presiones laborales. Aunado a que, son más susceptibles del acoso sexual en los centros de trabajo.

#### 1. La edad.

No obstante que nuestra investigación no se relaciona con el trabajo de los menores y que la mayoría de edad se adquiere a los dieciocho años, para nosotros es fundamental indicar la edad mínima de admisión al trabajo, por lo que a continuación citaremos el respectivo precepto legal de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 173. El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del trabajo.”

Desde nuestro punto de vista, el artículo en mención, por ser el primero en el Título Quinto Bis denominado TRABAJO DE LOS MENORES, debería requerir también la autorización expresa por parte de los padres o tutores para permitir que un menor de edad preste sus servicios así como las causas por la que ingresa al mundo laboral, debido a que en esta edad, los menores deben estar enfocados a su educación escolar y a su desarrollo físico, porque de lo contrario se generaría una mayor deserción escolar. Si bien es cierto que debido al aumento de la población y a la escasez de empleo, los padres de familia se ven en la necesidad de enviar a sus hijos a trabajar con la finalidad de obtener ingresos extras, también lo es que el Estado debería exigir a los empleadores que los menores podrán ser contratados siempre y cuando presenten los certificados correspondientes de la educación básica –primaria y secundaria-, con el propósito de que en el futuro cuenten con las aptitudes suficientes para continuar con sus estudios y obtener una plena realización como seres humanos. Máxime la mujer, por ser la gestante de la humanidad.

En el transcurso de nuestra investigación observamos la discriminación que existe para con la mujer a lo largo de la historia de la humanidad, en su papel de madre y trabajadora. También corroboramos que en el siglo XXI las mujeres aún enfrentan desventajas con relación al hombre en el ámbito laboral. De acuerdo al Diccionario de Ciencias Médicas Dorland, la edad es definida como el “el tiempo que una persona ha vivido a partir del nacimiento,”<sup>46</sup> y la edad es el peor enemigo para cualquier trabajador, sin importar el género.

Así las cosas, durante el transcurso de la vida de una mujer, debe ir adecuándose debido a la cantidad de asuntos a los que presta atención. Derivado de su ingreso al mercado laboral, los modelos económicos la han obligado a entrar en una carrera sin fin y sobrevivir en un mercado cada vez más difícil y competitivo

---

<sup>46</sup> Diccionario de Ciencias Médicas Dorlan. Séptima edición, Ateneo, México, 1997. p. 421.

que le exige más tiempo y energía, es un fenómeno que se está presentando en la actualidad.

Alfredo Juan Álvarez señala el papel que asume la mujer en el ámbito laboral y lo expresa de la siguiente manera: "la mujer es un ser marginal que muy lentamente va entrando al mundo del trabajo."<sup>47</sup>

Sin embargo, no estamos de acuerdo con la cita anterior en su totalidad, en vista de que el autor afirma que la mujer es un ser marginal, da a entender que ocupa un lugar diferente al del hombre en el ámbito laboral, por lo que es falso que la mujer haya entrando muy lentamente al mundo del trabajo, ya que en capítulos anteriores afirmamos que la mujer siempre ha trabajado, y es muy distinto que no existan antecedentes veraces de ello, debido a que el hombre ha manipulado u ocultado los antecedentes del papel que ha desempeñado la mujer en el mundo del trabajo.

La Encuesta Nacional de Empleo de 2003, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática "considera a la población económicamente activa, aquella de 12 años y más que proporciona mano de obra para la producción de bienes y servicios de índole económica." Por lo tanto, resulta falsa la aseveración expuesta por el autor en su obra intitulada "La mujer joven en México", toda vez que existe una población censada a partir de los 12 años, sin que existan además datos de aquellos menores de 12 años que participan en la producción de bienes y servicios de índole económica. A continuación, indicaremos el último censo efectuado por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> ÁLVAREZ, Juan Alfredo. Op. cit. p. 105.

<sup>48</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA. Encuesta Nacional de Empleo 2003. Segunda edición, INEGI, México, 2003. p. 47.



**POBLACIÓN DE 12 AÑOS Y MÁS POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD, SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y DISPONIBILIDAD**

SEXO Y GRUPOS DE EDAD	POBLACIÓN DE 12 AÑOS Y MAS	TOTAL	OCUPADA	DESOCUPADA ABIERTA
MUJERES	40 291 532	14 238 643	13 916 524	322 119
12 A 14 AÑOS	3 528 706	227 276	225 699	1 577
15 A 19 AÑOS	5 239 500	1 267 233	1 200 997	66 236
20 A 24 AÑOS	4 510 735	1 838 305	1 735 306	102 999
25 A 29 AÑOS	4 199 484	1 942 768	1 884 900	57 868
30 A 34 AÑOS	4 026 891	1 904 206	1 871 154	33 052
35 A 39 AÑOS	3 746 502	1 821 188	1 796 423	24 765
40 A 44 AÑOS	3 330 829	1 655 405	1 639 697	15 708
45 A 49 AÑOS	2 785 749	1 240 500	1 228 866	11 634
50 A 54 AÑOS	2 292 287	889 125	885 017	4 108
55 A 59 AÑOS	1 782 166	622 186	619 792	2 394
60 A 64 AÑOS	1 498 391	366 103	365 696	407
65 AÑOS Y MÁS	3 343 870	463 353	461 982	1 371
NO ESPECIFICADO	6 422	995	995	0

De los datos proporcionados en la tabla que antecede, se colige que está prohibida la contratación de trabajadores menores de doce años, tal y como lo establece el artículo 173 de la Ley Federal del Trabajo, y que a continuación se cita:

“Artículo 173.- El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.”

En otro orden de ideas, a las mujeres adultas les resulta más difícil sostenerse en el mundo laboral, debido a que los empleadores constantemente reciben más solicitudes de empleo por parte de personal femenino joven y casi por regla general en el ámbito empresarial son más importantes las jóvenes sin experiencia pues pueden pagar menos que a una de mayor de edad y con experiencia. Otra causa de rechazo a mujeres mayores es que sean casadas y con hijos poniendo trabas a su desempeño laboral. Esta situación no se presenta tanto en las dependencias de gobierno, ya que una mujer puede ingresar con un poco más de facilidad y contar con una estabilidad en el empleo, pero con la desventaja de no poder ascender, o bien, de contar con un salario bajo.

De lo anterior, concluimos que debe existir una adición al artículo 123 Apartado A, fracción III de la Carta Magna, de la siguiente manera:

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, ...”

Fracción actual	Fracción adicionada
Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán jornada máxima la de seis horas;	Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas. Queda prohibido fijar una edad para la contratación de las mujeres.

Esta propuesta obedece a que en nuestra sociedad existen familias en donde las mujeres son los jefes de éstas, y viven más que los hombres y al momento de que acuden a solicitar un empleo son discriminadas por el simple hecho de ser mujeres, y no contar con una edad joven.

## 2. El embarazo como causa de despido.

El fin de la maternidad es perpetuar la especie, se traduce en una función básica e indispensable para la sociedad, puesto que el núcleo familiar es la célula de la sociedad, y debido al crecimiento económico, la incorporación de la mujer al mercado laboral ha dado lugar a que asuma diversos roles (hija, novia, esposa, madre y trabajadora a la vez). Por tal motivo, es necesario reconocer que los papeles en la vida de una mujer trabajadora en la actualidad tienen un efecto diferente sobre su salud en comparación con una mujer en la década de los setenta, máxime si se trata de una trabajadora embarazada. En términos médicos, el embarazo está denominado como “el Estado de la mujer que alberga un embrión o un feto vivo en su vientre,”<sup>49</sup> hecho que puede suceder posteriormente al primer ciclo menstrual. No debemos olvidar que la anatomía de la mujer ha condicionado su existencia, y la ha sometido a una dependencia del hombre, debido a ello, el hombre siempre ha discriminado a la mujer, además de que la ve como una seria competencia en el ámbito laboral, por lo que su estado de gravidez es una de las mejores oportunidades que tiene el género masculino para despedirla de su centro de labores; alegando que por su embarazo, no es lo suficientemente capaz de desempeñar las actividades para la cuales se contrató. Por lo que es obligatorio que al ingresar a un empleo, se le exija que presente un certificado médico, requerimiento que tiene por objeto comprobar que la mujer no está embarazada, acto que se traduce lógicamente en una forma de discriminación, negación y restricción de derechos laborales que, inclusive, podría configurar un ilícito penal, tal y como posteriormente lo señalaremos.

Cabe aclarar que la edad laboral y la edad reproductiva de las mujeres de 15 a 49 años de edad coinciden, y alcanza un total de 26 millones en el país, lo

---

<sup>49</sup> Diccionario de Ciencias Médicas Orlan. Op. cit. p. 421.

que representa un total de del 52.2% de la fuerza laboral, tal y como lo reportó el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática:

“15 a 19 años = 19.5%

20 a 24 años = 18.3%

25 a 29 años = 16.5%

30 a 34 años = 14.4%

35 a 39 años = 12.8%

40 a 44 años = 10.4%

45 a 49 años = 8.1%

(Datos obtenidos del INEGI ).<sup>50</sup>

De lo que se deduce que la edad de participación en la estructura en el ámbito laboral de las mujeres disminuye conforme aumenta su edad, al llegar a ser de 8.1% entre las edades de 45 a 49 años de edad, convirtiéndose en un problema para el género femenino, por lo que resulta más difícil que sea despedida de sus centros de trabajo, sobre todo si laboran en la iniciativa privada, que varía de manera diferente si trabajan para el Gobierno del Distrito Federal. Por lo que consideramos que son actitudes sociales que le impiden su estabilidad laboral si pertenecen al primer grupo (iniciativa privada), debido a que, el patrón cuenta con la libertad de contratar a un grupo especial de trabajadores, lo que atenta con la igualdad laboral.

El despido por motivo de la gestación es ilegal y discriminatorio, por lo que el patrón trata de disfrazar el despido de manera indirecta, ya sea presionándola para que renuncie, cambiarla de actividad, darle más carga de trabajo y de responsabilidades.

---

<sup>50</sup> INEGI. *Mujeres y Hombres en México*. Octava edición, Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática, México, 2004. p. 21.

Durante la gestación, el gasto de energía en una trabajadora embarazada aumenta a medida que avanza su estado de gestación, se mueve con más dificultad, necesita descansos más prologados para recuperar las fuerzas, el embarazo facilita la ocurrencia de infecciones urinarias y las agrava. Durante el embarazo, las condiciones de trabajo como el transporte de cargas semipesadas o pesadas, esfuerzos físicos intensos y repetidos, exposición a vibraciones y trepidaciones pueden llevar a partos prematuros y abortos, pero pueden desarrollar otras actividades. Ante tal situación, nuestra Constitución protege a la mujer embarazada tal y como se establece en el artículo 123 Apartado A fracción V, la cual sugerimos sea reformada y adicionada en los siguientes términos:

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; ...

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

Fracción V actual	Fracción V adicionado
Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y ...”	“V. <i>Queda prohibido despedir a una trabajadora en estado de gravidez</i> , las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y ...”

Esta adición establecería los mecanismos que deberían de observar los patrones al momento de contar entre sus empleados con una trabajadora embarazada, evitando que sea molestada, discriminada y probablemente despedida.

Además, si bien es cierto que en la Ley Federal del Trabajo, en el Título Quinto denominado TRABAJO DE LAS MUJERES protege la maternidad y la Ley del Seguro Social hace una referencia directa a los derechos que como asegurada le corresponden, no existe una manifestación clara para evitar que una trabajadora embarazada sea despedida, por lo que debe entenderse que queda prohibido “exigir la renuncia a causa del embarazo así como disminuir o cancelar los derechos laborales o de seguridad social que corresponden. Por lo tanto consideramos que nuestros legisladores deben avocarse a la tarea de proteger a las trabajadoras para que su estado de gravidez no sea motivo de despido.”<sup>51</sup>

No obstante que el presente trabajo se ubica en el ámbito laboral, no se debe pasar por alto la fracción III del artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal, que señala:

“Artículo 206. Se impondrán de uno a tres años de prisión y de cincuenta a doscientos días multa al que, por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, precedencia étnica, idioma , religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud:

...

III. Niegue o restrinja derechos laborales.”

La cita anterior obedece a que en materia penal se protege también los derechos de los trabajadores, cuando se encuentren en cualquier supuesto que se ha señalado en líneas que anteceden. Es decir, el patrón no debe negar o restringir derechos laborales, so pena de incurrir en un ilícito penal.

Asimismo, algunos patrones rechazan que una trabajadora llegue a embarazarse para no cumplir con lo que establece la Ley del Seguro Social en sus artículos 101 y 102.

---

<sup>51</sup> INEGI. Op. cit. p. 22.

“Artículo 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien 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.

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

De lo anterior se deduce que, el patrón está obligado a pagar el subsidio en dinero al 100%, resultando perjudicado económicamente el patrón dado que, cuando la trabajadora se incapacita, el empleador se ve en la necesidad de suplirla en funciones, probablemente con alguien de nuevo ingreso, si es así, debe pagar un salario más, si el patrón opta por suplir a la incapacitada con otra trabajadora, la suplente va a desarrollar dos actividades, la propia y la de la madre trabajadora, generando que ésta se desempeñe inadecuadamente, para evitar tal situación, el patrón puede invocar los siguientes requisitos:

“Artículo 102. 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.”

De lo anterior se concluye que, la trabajadora embarazada podrá obtener el subsidio anteriormente citado si cubrió treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses antes de la fecha de comenzar el subsidio, haber sido certificada por el Instituto así como la fecha aproximada del alumbramiento, y que no haya realizado algún trabajo remunerado antes y después del parto, en el supuesto de que tenga el beneficio de otro subsidio, se cancelará el que sea menor.

Si bien es cierto que el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo establece en su último párrafo los derechos que tienen las madres trabajadoras, creemos que debería reformarse el artículo en mención y contar con una fracción más y que sería la fracción VIII, misma que proponemos disponga lo siguiente:

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

...

VIII. Queda estrictamente prohibido despedir a una trabajadora embarazada”

Aunado a ello, proponemos que la contravención de la disposición contenida en la fracción anterior, sea considerada como causal de rescisión del contrato de trabajo, imputable al patrón. Independientemente de ello, se dejarían a salvo los derechos de la trabajadora para hacerlos valer en la vía y forma que más convenga a sus intereses.



### 3. Amenaza de aborto.

Antes, las hijas eran educadas en un ambiente familiar, no aprendían oficios, ni profesiones remuneradas, asistían algunos años a la escuela y se casaban pronto. Pero debido a la explosión demográfica y al crecimiento económico, la función de la mujer en la vida moderna se amplió en: las mujeres que trabajan fuera de sus hogares y aquellas que trabajan en sus hogares sin retribución alguna, al participar en el mundo laboral externo las mujeres generaron dos “deberes”: trabajo asalariado, más trabajo doméstico.

Con la necesidad de obtener un trabajo remunerado para ayudar económicamente en su hogar, la salud de la mujer es más susceptible de verse afectada por las tensiones adicionales (labores hogareñas, educación de sus hijos, la manutención de éstos y probablemente de familiares cercanos –padres-, y gastos médicos, entre otros). Una trabajadora embarazada corre probablemente mayor peligro de perder al producto, máxime si está expuesta a agentes nocivos, trepidaciones, manejo de carga pesada. Puede sufrir lesiones irreversibles e incluso fatales, las malformaciones pueden derivarse ante tales exposiciones. Se han identificado factores de riesgo por cada ocupación en las que se encuentran involucradas las trabajadoras embarazadas, citaremos solo unos ejemplos: aquellas que trabajan en el sector salud están expuestas a dermatitis, lesiones en la espalda, alteraciones por agentes desinfectantes, esterilizadores, gases anestésicos, radiaciones. Las trabajadoras de la industria textil y del vestido se ven afectadas por vibraciones, disolventes, polvo de algodón. Lo que genera que la gestante se encuentre con el riesgo de que se presente una expulsión prematura del producto de la concepción a través de los síntomas clásicos: dolor y hemorragia uterinos, reblandecimiento y dilatación del cuello, presentación o expulsión de todo el producto o parte del mismo.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contempla los derechos de las trabajadoras gestantes, en el Apartado

A fracción V de nuestra Carta Magna. Establece su protección, tal y como a continuación se cita:

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

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

...

IV. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; ...”

V.

La anterior cita establece únicamente la protección de la madre cuando se encuentra en estado de gravidez.

Las fracciones I, II y III del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo prevén los derechos de la gestante para evitar la pérdida del producto.

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

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

- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;
  
- III. Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;"

Consideramos que nuestros legisladores previeron la necesidad de proteger a la gestante trabajadora para evitar que corra peligro de abortar con motivo de su función laboral. Sin embargo, tenemos la certeza de que no se hacen extensivos estos derechos en los trabajos eventuales a todos aquellos trabajos en los que el patrón trata de evitar que una trabajadora logre la antigüedad necesaria para adquirir las garantías sociales a las que tiene derecho, ahorrando de esta manera las empresas los ingresos que debieran de pagar cuando ésta dio a luz y reinstalarla con los mismos beneficios que una trabajadora soltera, lo que se traduce lógicamente en una violación a los derechos laborales adquiridos con anterioridad.

Por lo que resulta necesario que haya una reforma más a el artículo 170 de la Ley Federal de los Trabajadores. No debemos olvidar que el mismo precepto cuenta con siete fracciones, por lo que habría una más a la que ya propusimos con anterioridad y sería la fracción novena, que dispondría lo siguiente:

"IX. Las trabajadoras embarazadas que, por la actividad que desempeñan, se encuentran en peligro de abortar sin ser causa imputable al patrón, tendrán derecho a asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización, medicamentos, material de curación y ayuda psicológica en caso de ser necesario".

Con esta nueva fracción, se obligaría a el patrón a que cuidara la salud de la trabajadora gestante para evitar que el producto sufriera algún daño.

#### **4. El periodo de lactancia como obstáculo y las enfermedades del recién nacido.**

La lactancia es el periodo de la vida en el que la criatura mama y cada vez es más recomendado por los médicos proporcionarles beneficios nutricionales al bebé se necesita que la madre esté físicamente cerca del bebé, al menos el primer año de vida, debido a las enfermedades de éstos, por ser parte natural de su crecimiento, sin que represente un obstáculo en su centro de trabajo.

Resulta agradable, escuchar que las madres estén cerca de sus hijos al menos el primer año de vida y al cuidado de ellos cuando se enferman. Sin embargo, en la realidad no esto no sucede; sería contraproducente para las madres contar con los permisos que necesitan para estar al cuidado de sus bebés, ya que esto ocasiona pérdidas para la empresa. Máxime si hablamos de la iniciativa privada, porque es del conocimiento general que en este medio los patrones son estrictos, al estar en un medio totalmente masculino, exigen más a la mujer que acaba de llegar de una licencia por maternidad, dado que tienen la creencia que al haberse ausente de su trabajo demasiado tiempo, es el momento para requerir más de la madre. Es el caso que si el menor se enferma y la madre debe cuidar a su menor hijo, se ve en la disyuntiva de escoger entre su bebé y su trabajo. Lo que propicia que renuncie a éste, es una forma indirecta de pedir la renuncia de una madre que recién ha tenido a su bebé, ya que están concientes de que constantemente van a tener que otorgar permisos para que éstas se ausenten temporalmente, probablemente nada más unas horas, pero les resulta beneficioso contratar una mujer que no sea madre y evitar de esta manera que las madres trabajadoras no estén pidiendo constantemente permisos.

Situación contraria sucede con las madres que cuentan con el beneficio de pertenecer a una sección sindical del Gobierno del Distrito Federal, dado que ellas hacen valer lo que nuestras leyes establecen con relación a la lactancia, así como a las enfermedades del bebé. De tal suerte que contamos con la siguiente legislación que protege sus derechos, la fracción IV del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

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

...

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

La fracción de referencia resulta muy conveniente: “...tendrán dos reposos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos, en un lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;” desafortunadamente, en la práctica este hecho no sucede, en virtud de que ningún patrón, sea en empresas privadas o dependencias del Gobierno del Distrito Federal, va a otorgar permisos para que se ausenten las madres de sus labores para alimentar a sus bebés, si una madre no tiene quien cuide de su bebé, lo llevará a una guardería, mismas que deben estar cerca de los centros de trabajo, sin embargo, éstos no se encuentran “tan cerca” como para poder ausentarse, si la madre no tiene quien cuide de su menor hijo, lógicamente no va acudir hasta su domicilio para proporcionarle sus alimentos, por lo que se debe estar concientes que con las ausencias diarias de media hora cada uno, esta situación causaría perjuicios laborales a los empleadores.

Derivado de lo anterior, esta fracción IV del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, debería ser reformada, para ser adicionada bajo el siguiente contexto:

Fracción IV actual	Fracción IV reformado
En periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;"	" IV. En periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa; <i>o, en su caso, en periodo de lactancia, la madre tendrá derecho a llegar una hora después de su entrada normal o salir una hora antes del término de su jornada".</i>

Lo anterior se propone porque esta situación se realiza en la práctica, y sería mejor que estuviera establecida expresamente en nuestra legislación laboral.

Asimismo, el artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo remite a la Ley del Seguro del Social, para efectos del servicio de guardería, pero omite señalar qué acontece cuando el recién nacido de la madre trabajadora se encuentre enfermo. Consideramos que debe ser reformado de la siguiente manera:

Artículo 171 actual	Artículo 171 reformado
Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y las disposiciones reglamentarias.	"Los servicios de guardería infantil, <i>así como el derecho que tiene la madre trabajadora para asistir al recién nacido cuando se enferme</i> , se otorgarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social,"

Situación similar acontecería en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Lo anterior deriva de que al

enfermarse el bebe de la mujer trabajadora y no le es otorgado un permiso para faltar a sus labores, en ocasiones la madre inventa hasta una enfermedad y acude al Instituto Mexicano del Seguro Social para que le otorguen una licencia médica y para justificar su inasistencia a su centro laboral. Situación que se da con frecuencia. Y que constatamos debido a que en este trabajo de investigación entrevistamos a madres que acababan de dar a luz, quienes se conducían de esa manera para no asistir a trabajar.

## 5. El estado civil.

Las mujeres trabajadoras gozan de derechos propios de su género, en función de la capacidad reproductora que posee, como lo es por ejemplo las licencias post parto, día de descanso con motivo de la celebración del día de la madre, etc. Realizan funciones variadas en comparación con el hombre, como lo es la educación de sus hijos, las labores hogareñas, la administración del dinero que ingresa al hogar. Ha ido en aumento el hecho de que la mujer realice el papel de mamá y papá al mismo tiempo y, sin que obste lo anterior, afortunadamente, la Carta Magna no hace distinción alguna entre ambos géneros –hombres –mujeres-, supuestamente. Nos atrevemos a decir “supuestamente”, porque como se ha venido repitiendo en el presente trabajo, el estado civil es una causa más de discriminación en una mujer trabajadora.

Cuantas veces no se lee en los periódicos que se solicita mujer joven, con experiencia, soltera, edad de 23 a 29 años, sin problemas de horario, etc. El estado civil de la trabajadora influye demasiado en la contratación de las mujeres, suponemos el hecho de que al ser casada, es más factible que con el tiempo tenga problemas en su vida familiar y de pareja, lo que ocasionaría ausencias laborales, perjudicando a la empresa, y por que no decirlo, le impide a los varones acosar sexualmente a una mujer casada, porque existe el temor de que sean denunciados al menos con el esposo.

La mujer ha ido cambiando paulatinamente y, de acuerdo al desarrollo económico del país, hoy es más participativa en los ámbitos donde era un mundo exclusivo de los hombres; por lo tanto, cambia su medio, lucha por alcanzar un mejor nivel de vida, citaremos un ejemplo: la mujer de clase media va conformando nuevas escalas de valores que superan los patrones que le fueron inculcados, el matrimonio deviene más tarde, puede controlar el número de hijos con mayor facilidad, se arraiga poco a poco como algo cotidiano la unión libre y el divorcio. A continuación citaremos el censo efectuado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática en el año 2004, referente a la población de 12 años y más:

POBLACIÓN DE 12 AÑOS Y MÁS POR SEXO Y ESTADO CIVIL

SEXO Y ESTADO CONYUGAL	POBLACIÓN DE 12 AÑOS Y MÁS	TOTAL	OCUPADA	DESOCUPADA ABIERTA
MUJERES	40 291 532	14 238 643	13 916 524	322 119
SOLTERAS	14 253 575	5 350 241	5 128 869	221 372
CASADAS	17 269 107	5 751 005	5 695 630	55 375
UNIÓN LIBRE	3 269 107	1 036 573	1 019 938	16 635
SEPARADAS	1 453 599	922 716	908 124	14 592
DIVORCIADAS	500 055	348 072	343 470	4 602
VIUDAS	2 937 326	829 985	820 442	9 543
NO ESPECIFICADO	244	51	51	0

El dato anteriormente citado es solo un pequeño ejemplo de la participación de las mujeres en el ámbito laboral, sin importar el estado civil en que se encuentren, no obstante que se lleven a cabo reformas o adiciones a nuestras leyes, la intervención de éstas va en aumento; queremos pensar que se debe a un



revanchismo inútil, debido al mundo machista que aún impera en nuestra sociedad, ocasionado por la discriminación de que son objeto.

En este orden de ideas se concluye que, el estado civil en una mujer es determinante para obtener o perder un empleo y en la práctica, se observa que son pocas las trabajadoras que ocupan cargos de dirección y por lo general son mujeres solteras o divorciadas que no tienen compromisos familiares logrando de esta manera, escalar jerárquicamente en sus empleos, en virtud de encontrarse dispuestas a pasar mas horas en sus centros de trabajo. Sin que obste lo anterior, el estado civil en un hombre no es causal de discriminación ni es impedimento alguno para obtener mejores empleos u ocupar cargos de dirección, al contrario, para los empleadores es signo de estabilidad y confiabilidad.

De lo anterior se concluye que, el estado civil de una mujer resulta ser discriminatorio y restringe sus derechos laborales, por lo que, en los centros de trabajo la fracción II del artículo 205 del Código Penal para el Distrito Federal debe ser difundido, ello con la finalidad de que las mujeres trabajadoras tengan una instancia diversa a las que las juntas les proporcionan, precepto legal que a continuación se cita:

“Artículo 205.- Se impondrán de uno a tres años de prisión y de cincuenta a doscientos días multa al que, por razón de edad, sexo, embarazo, **estado civil**, raza, precedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud: (Énfasis añadido)

...

...

III. Niegue o restrinja derechos laborales.”

## 6. El acoso sexual.

A lo largo de nuestra investigación hemos hecho referencia a la discriminación de la cual es objeto la mujer, nuestras leyes son claras en las disposiciones jurídicas acerca de la igualdad que debe imperar en ambos sexos, sin embargo, en la práctica se observa la desigualdad que existe entre el hombre y la mujer. En el mundo laboral, la discriminación se presenta de diferentes maneras, una de ellas se basa en el sexo. Existe una segregación tremenda en nuestra sociedad por la sola condición de ser mujer, fundamentalmente los hombres, quienes esperan encontrar la tradicional sumisión bajo una mal entendida condición de protección tanto en la vida diaria de las mujeres como en el ámbito laboral y que en la mayoría de las ocasiones desencadena un hostigamiento sexual.

Es necesario aclarar el término acoso, mismo que es utilizado como sinónimo de hostigamiento, Patricia Kurczyn Villalobos en su obra *Acoso Sexual y Discriminación por Maternidad*, indica la definición emanada por la Real Academia Española, la cual dice que "acosar refiere una acción de persecución, perseguir, apremiar, importunar a una persona con molestias o requerimientos. Agrega, que -hostigar se refiere a perseguir, molestar, de tal suerte que ambas definiciones coinciden con el hecho de importunar a alguien, nosotros agregamos que el hostigamiento sexual implica acosar y perseguir a alguien de manera continua con insinuaciones sexuales."<sup>52</sup>

Una vez que señalamos la definición de acosar, nos avocamos a localizarla en las leyes que protegen a los trabajadores cuando se encuentran en

---

<sup>52</sup> KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. *Acoso Sexual y Discriminación por Maternidad*. Segunda edición, No. 18., Instituto de Investigaciones Jurídicas. Serie Ensayos Jurídicos, México, 2004. p. 59

este supuesto, y ubicamos que en la Ley Federal del Trabajo no existe ordenamiento expreso que proteja a una trabajadora acosada sexualmente, ya sea por sus superiores o por compañeros de trabajo, queremos suponer que es debido a la imposibilidad para probar este hecho. Sin embargo, el artículo 179 bis del Código Penal para el Distrito Federal señala que:

“Artículo 179 bis. Al que acose sexualmente con la amenaza de causarle a la víctima un mal relacionado respecto a la actividad que los vincule, se le impondrá de seis meses a tres años de prisión.

Si el hostigador fuese servidor público y se aprovechara de esta circunstancia, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le impondrá destitución por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

Este delito se seguirá por querrela”.

El texto anterior, a nuestro parecer es completo y tiene como finalidad sancionar esta conducta de acoso sexual. En el ámbito federal, el artículo 259 bis del Código Penal Federal dispone que:

“Artículo 259 bis. Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a personas de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

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

Solo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.”

Desde nuestro punto de vista, el ordenamiento antes transcrito protege a ambos géneros, no existe distinción alguna, porque tanto el hombre como la mujer se encuentran expuestos a ubicarse en esta situación, debido a que no es una realidad exclusiva de la mujer. En otro orden de ideas, ubicamos una condicionante en el numeral que se citó en líneas anteriores y que consiste en "solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño..." . Ante tal circunstancia, nos surge una inquietud: ¿es necesario esperar a que los jefes o compañeros de trabajo causen un daño o perjuicio severo?, porque el activo sabe que la conducta, independientemente que sea verbal o física, es ofensiva para el sujeto pasivo, es un acontecimiento no deseado, ni provocado y que afecta su dignidad. En efecto, el hostigamiento sexual se presenta a través de diferentes conductas:

- Contactos físicos.- Tocamientos en cualquier parte del cuerpo.
- Insinuaciones sexuales.- Pueden ser verbales, a través de gestos o señas realizados con el cuerpo del activo efectuados con la boca, las manos, etc.
- Comentarios y chistes de contenido sexual, expresados directamente al acosado o a través de un tercero en presencia del acosado.
- Fotografías, objetos, dibujos y ¿porque no? A través de computadoras, mensajes por escrito o cualquier otro medio impreso.

Cuando el acosador sexual no obtiene su propósito, la (el) acosada (o):

- Se ve disminuida (o) en sus derechos laborales o en el peor de los casos es despedido.
- Existe un ambiente hostil en el centro laboral.
- Observa que tiene un aumento de carga laboral

- Es cambiada de funciones a jerarquías menores.
- Es cambiada de domicilio laboral.

Es un hecho que si la acosada denuncia el hostigamiento de la cual es objeto, únicamente recibirá respuestas tales como: tu lo provocaste, aguántate, no le hagas caso, que tanto es tantito, los compañeros del sujeto activo lo apoyan o se hacen de la "vista gorda", rehuyen a la acosada o se integran al plan del activo.

Desafortunadamente, la víctima tiene consecuencias psicológicas que se presentan a través de miedos, incertidumbre, ansiedad, depresión, tiene secuelas físicas como dolor de cabeza, tensión muscular por la inquietud que le genera el acoso. No solo la parte ofendida se ve afectada, también se perjudica el centro de trabajo, porque la pasiva no se desempeña con eficacia, no rinde igual, probablemente se ausente constantemente, porque si lo denuncia no encontrará forma de demostrar el acoso.

En virtud de que la Ley Federal del Trabajo no contempla ninguna acción referente al acoso sexual, proponemos una reforma a la misma, para adicionar el artículo 164 de la siguiente manera:

Artículo 164 actual	Artículo 164 adicionado
Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.	"Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. <i>En caso de acoso sexual, se estará a lo dispuesto en el artículo 179 bis del Código Penal para el Distrito Federal y el artículo 259 del Código Penal Federal.</i> "

Esta propuesta la presentamos en este precepto debido a que engloba a ambos géneros e indica que éstos disfrutarán los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones, asimismo, se da la opción de acudir a las legislaciones citadas para el efecto de acudir a otras instancias y sean sancionadas dichas prácticas.

#### **7.- Subprocuraduría de Atención a Mujeres.**

Como se señaló en el transcurso de esta investigación, en el ámbito laboral la mujer continúa siendo discriminada, por ello, se requieren instancias especializadas en apoyo y solución a sus problemas; una de ellas es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, institución que cuenta con la Subprocuraduría de Atención a Mujeres, donde se atienden a mujeres trabajadoras con problemas laborales.

En esa área nos entrevistamos con la Licenciada Ana María Loeza, Suprocuradora de Atención a Mujeres, quien indicó que la clase trabajadora siempre se ha visto en desventaja frente al poder económico que detenta el sector patronal; sobre todo a las mujeres trabajadoras, quienes siguen siendo víctimas de la violación de los derechos laborales y humanos dentro de los centros de trabajo, expuso además que, esa instancia fue establecida en el año 2000 dentro de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, que tiene como objetivo brindar atención integral y especializada a las mujeres trabajadoras, cabe señalar que, en el artículo 16 del Reglamento Interior de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, el cual fue publicado el 1° de junio de 2000 en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, se encuentran establecidas las facultades y obligaciones del Subprocurador de Atención a mujeres, destacando la fracción II del artículo 16, que establece lo siguiente:

**"Artículo 16. Son facultades y obligaciones del Subprocurador de atención a mujeres:**

...

II. Analizar las solicitudes y quejas que les sean presentadas por trabajadoras y dar seguimiento hasta su total conclusión a aquellos asuntos relacionados con discriminación, violación y hostigamiento sexual; despido por embarazo y actos de violencia dentro del servicio o fuera de él por parte del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo de la empresa o cualquier otro conflicto laboral derivado de su condición de mujer;

La C. Subprocuradora nos hizo del conocimiento los siguientes avances así como asuntos atendidos y que a continuación se señalan:

- Durante el periodo 2001 a 2003 se brindó atención a 33 mil trabajadoras.
- Se recuperaron poco más de 50 millones de pesos para trabajadoras por conceptos diversos en las áreas de Conciliación y Contenciosa de la Procuraduría.
- Se promovieron mas de 500 juicios, resultado de la atención a 1302 asuntos especiales ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, estos asuntos consideran los siguientes rubros hostigamiento sexual (20.2%), despido por embarazo (66.1%); violencia laboral (13.2%) y violación (.5%)

Además, durante los años 2001, 2002, 2003 y 2004 se atendieron 99, 93, 25 y 99 casos respectivamente por hostigamiento sexual.

La funcionaria precisó que es necesario fortalecer el marco jurídico de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, particularmente en lo que se refiere a las atribuciones relacionadas con la atención a mujeres, debiendo reforzarse la estructura orgánico-funcional de la Subprocuraduría de atención a mujeres a efecto de que cumpla debidamente todas y cada una de sus funciones; difundir y promover las actividades de la Procuraduría, haciendo énfasis en los derechos laborales de las trabajadoras y promover políticas para la eliminación de la discriminación en el trabajo por razones de sexo, y que lograr las metas, es

necesaria la participación decidida de todas las instancias involucradas en el ámbito laboral, de manera sistemática y coordinada.

Asimismo, se propone que sea difundida constantemente y a través de los medios de comunicación que la Subprocuraduría de Atención a Mujeres, proporciona atención al sector femenino, derivados de su relación laboral, en donde se da atención a los casos de discriminación, hostigamiento sexual, despido por embarazo o sobre cualquier otra situación que involucre una problemática de género, además, la fuerza laboral femenina, debe tener conocimiento de que en dicha institución se proporciona asesoría jurídica en materia laboral y que, a través de los procuradores auxiliares adscritos a la Subprocuraduría, éstos las representan, cuando son víctimas de un problema especial, ello de conformidad con las atribuciones que les confiere el artículo 17 del Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal,

De igual manera, se propone que la Subprocuraduría de Atención a Mujeres proporcione de manera permanente cursos de capacitación a los trabajadores sobre sus derechos humanos y laborales.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** La igualdad jurídica en ambos géneros debe ampliarse al ámbito laboral, ello con la finalidad de que las mujeres tengan iguales oportunidades, evitando sobre todo que exista desigualdad salarial ya que es un ejemplo clásico de discriminación, asimismo, debe prohibirse fijar una edad para la contratación de las mujeres, pues a una mujer mayor de 30 años le es difícil obtener un empleo, a pesar de que es en esta edad cuando posee mayor experiencia laboral en comparación con una mujer de 20 a 25 años edad que, a los empleadores les resultan más atractivas aún cuando carezcan de experiencia laboral.

**SEGUNDA.-** El embarazo no debe ser una causal de despido ni una imposibilidad para que una mujer trabajadora que se encuentre en estado de gestación pueda acceder a un empleo, por lo que debe entenderse que queda prohibido exigir la renuncia a causa del embarazo de una mujer trabajadora.

**TERCERA.-** Los patrones tienen la obligación de llevar en la práctica, la protección de toda mujer trabajadora embarazada para evitar que corra el riesgo de que ésta pierda el bebé como consecuencia de las funciones que llegare a desempeñar, sin llegar al despido de éstas.

**CUARTA.-** Se plantea la reforma a la fracción IV del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de que se encuentre establecida de forma expresa en la Ley dado que, la madre lactante llega a un acuerdo con el patrón para llegar una hora después de su entrada habitual o sen su caso, salir una hora antes del término de su jornada laboral, lo anterior evitaría incertidumbre a la madre trabajadora para el caso de que su superior no acordara favorablemente su petición.

**QUINTA.-** La propuesta a la reforma del artículo 171 obedece a la necesidad de que, la madre trabajadora tenga derecho a un permiso expresamente otorgado por el Seguro Social a faltar a sus labores sin perjuicio de su salario, para asistir a su recién nacido, cuando éste se enferme, ello con la finalidad de que la trabajadora se no encuentre en el supuesto de faltar constantemente a sus labores.

**SEXTA.-** El estado civil de una mujer trabajadora no debe ser obstáculo para su contratación en los centros de trabajo, ya que si bien es cierto que una mujer trabajadora soltera es más accesible a estar en condiciones de trabajar horas extras, también una mujer trabajadora casada puede desempeñar de forma eficiente sus labores, sin que sea obstáculo su estado civil por lo que, en los centros de trabajo la fracción III del artículo 206 del Código Penal para el Distrito Federal debe ser difundido, con la finalidad de que, el sector laboral femenino ejercite el derecho a denunciar al patrón que restrinja sus derechos laborales.

**SÉPTIMA.-** El propósito de la reforma planteada al artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo deriva, de la necesidad que tiene la clase trabajadora de ambos sexos que son acosados sexualmente de hacerles del conocimiento de las sanciones a las que se hacen acreedores los sujetos que hostigan sexualmente a subordinados o compañeros de trabajo, otorgando con ello la posibilidad de acudir ante las autoridades correspondientes.

**BIBLIOGRAFÍA**

ÁLVAREZ, Juan Alfredo. La Mujer Joven en México. Segunda edición, Ediciones el Caballito, México, 1996.

BERTRAND, Russell. Retratos de Memoria. Segunda edición, Aguilar, Argentina, 1962.

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima edición, Sista, México, 2002.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. T.I. Segunda edición, Fondo de Cultura Económica, México-Argentina, 1990.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Octava edición, Porrúa, México, 1998.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Décima edición, Porrúa, México, 2002.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. Décima edición, Porrúa, México, 2001.

DE LA CRUZ GAMBOA, Alfredo. Derecho del Trabajo. Tercera edición, Trillas, México, 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Décima primera edición, Porrúa, México, 2000.

FARRERAS, Rozman. Medicina Interna. T.II. Tercera edición, Marín, España, 1980.

FIRTH-COZENS, Jenny y A. West, Michelle. La Mujer en el Mundo del Trabajo. Segunda edición, Morata, España, 1993.

MARGADANT, Guillermo F. El Derecho Privado Romano. Séptima edición, Esfinge, México, 1994.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Trigésimo séptima edición, Porrúa, México, 2001.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Tercera edición, Porrúa, México, 1999.

MARITYM, Yalom. El Imperio en España. Segunda edición, Publicaciones y Ediciones Salamandra. Madrid, 2003.

MUÑOZ, Ramón. Curso de Derecho del Trabajo. Tercera edición, Porrúa, México, 1993.

OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición, Porrúa, México, 2001.

PARITA e ULTRE BALLESTEROS, María Vittoria. La Igualdad de Sexos en el Mundo. Segunda edición, Edisse, Roma, 1985.

SALAZAR, Rosendo. Historia del Sindicato. Séptima edición, Congreso del Trabajo, México, 1995.

SALLES, Vania y Phail. Mc. Maicol. La Femenidad en Europa. Segunda edición, Nuevos Textos y Renovados, México, 1994.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Cuarta edición, Porrúa, México, 1989.

## LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Tercera edición, Porrúa, México, 2004.

CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Cuarta edición, Sista, México, 2004.

CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL. Segunda edición, Sista, México, 2004.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Octagésima segunda edición, Porrúa, México, 2004.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. Tercera edición, Sista, México, 2004.

## DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Diccionario de la Real Academia Española. Sexta edición, Salvat, México, 2000.

Diccionario de Ciencias Médicas Dorlan. Séptima edición, Ateneo, México, 1997.

## OTRAS FUENTES

Encuesta Nacional de Empleo 2003. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Segunda edición, INEGI, México, 2003.

INEGI. Mujeres y Hombres en México. Octava edición, Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática, México, 2004.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Acoso Sexual y Discriminación por Maternidad. Segunda edición, No. 18., Instituto de Investigaciones Jurídicas. Serie Ensayos Jurídicos, México, 2004.

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

Vo. Bo.

4 V 2005