



UNIVERSIDAD LATINA, S. C.

INCORPORADA A LA U. N. A. M.
LICENCIATURA EN DERECHO

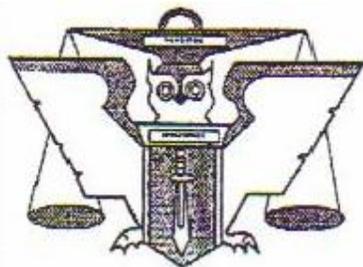
LAS GARANTÍAS DE IGUALDAD ANTE
LA REALIDAD DE LA MUJER
TRABAJADORA EN MÉXICO.

T E S I S
QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A
BRILLIT ERIKA DOMÍNGUEZ PORRAS.

ASESORA:
LIC. MARÍA DEL ROSARIO RAMÍREZ CASTRO.

MÉXICO, D. F.

2007





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Con todo mi cariño, admiración y respeto a mis padres, Guillermo Domínguez y Erasma Porras, gracias por sus consejos y sobre todo por su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios a ustedes debo todo lo que soy.

A mi hija Berenice quien cambio totalmente mi vida y quien es mi principal inspiración en este logro.

A Javier gracias por tú cariño, apoyo y comprensión.

A mis hermanos, Guillermo y Hugo por su cariño y apoyo.

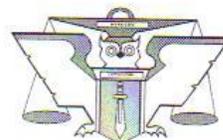
Con profundo agradecimiento y admiración a la Lic. María del Rosario Ramírez Castro, por su apoyo y sobre todo por compartir sus valiosos conocimientos para la consecución de este trabajo.

Con respeto y admiración al Lic. José Fernando Cervantes Merino, por su motivación y apoyo.

Con todo mi afecto y agradecimiento a todas las personas que a lo largo de mi carrera contribuyeron de alguna forma en mis estudios.



UNIVERSIDAD LATINA, S.C.
INCORPORADA A LA U.N.A.M.



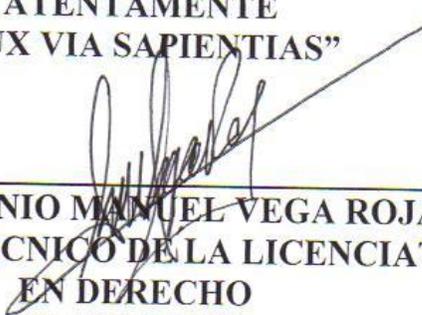
Coyoacán México a 21 de Junio de 2007.

C. DIRECTOR GENERAL DE INCORPORACIÓN
Y REVALIDACION DE ESTUDIOS, UNAM
P R E S E N T E:

La C. **BRILLIT ERIKA DOMÍNGUEZ PORRAS** ha elaborado la tesis profesional titulada "**LAS GARANTÍAS DE IGUALDAD ANTE LA REALIDAD DE LA MUJER TRABAJADORA EN MÉXICO**" bajo la dirección de la Lic. María del Rosario Ramírez Castro para obtener el Título de Licenciada en Derecho.

La alumna ha concluido la tesis de referencia, misma que llena a mi juicio los requisitos marcados en la Legislación Universitaria y en la normatividad escolar de la Universidad Latina para las tesis profesionales, por lo que otorgo la aprobación correspondiente para todos los efectos académicos correspondientes.

ATENTAMENTE
"LUX VIA SAPIENTIAS"


LIC. ANTONIO MANUEL VEGA ROJAS
DIRECTOR TECNICO DE LA LICENCIATURA
EN DERECHO
CAMPUS SUR

LAS GARANTÍAS DE IGUALDAD ANTE LA REALIDAD DE LA MUJER TRABAJADORA EN MÉXICO.

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA

1.1 LA EDAD ANTIGUA.	1
1.2 LA EDAD MEDIA.	6
1.3 LA ÉPOCA MODERNA.	11
1.4 LA ÉPOCA CONTEMPORANEA.	14

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

2.1 ÉPOCA PRECOLONIAL.	17
2.2 EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA NUEVA ESPAÑA: LAS LEYES DE INDIAS.	19
2.3 ÉPOCA INDEPENDIENTE.	22
2.4 LA CONSTITUCIÓN DE 1857.	24
2.5 EL PORFIRISMO.	26
2.6 LAS HUELGAS DE CANANEA Y DE RÍO BLANCO.	28
2.7 LA REVOLUCIÓN.	30
2.8 LA CONSTITUCIÓN DE 1917.	32

CAPÍTULO III

MARCO CONCEPTUAL

3.1 TRABAJADOR.	36
3.1.1 Trabajador de confianza.	36
3.1.2 Trabajador eventual.	37
3.1.3 Trabajador de base.	38
3.2 PATRÓN.	38

3.3 TRABAJO.	39
3.4 EMPRESA.	40
3.5 ESTABLECIMIENTO.	41
3.6 RELACIÓN DE TRABAJO.	42
3.6.1 SUBORDINACIÓN.	43
3.6.2 DESPIDO.	45
3.6.2.1 Justificado.	46
3.6.2.2 Injustificado.	48
3.7 JORNADA DE TRABAJO.	50
3.8 SALARIO.	50
3.9 CONTRATO DE TRABAJO.	52
3.9.1 Contrato Individual.	53
3.9.2 Contrato Colectivo.	54

CAPÍTULO IV

GARANTÍAS INDIVIDUALES EN EL DERECHO LABORAL EN MÉXICO

4.1 CONCEPTO.	57
4.2 CLASIFICACIÓN.	61
4.2.1 GARANTÍAS DE IGUALDAD.	62
4.2.2 GARANTÍAS DE LIBERTAD.	64
4.3 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.	66
4.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	72
4.5 PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.	76

CAPÍTULO V

SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN MÉXICO

5.1 CONCEPTOS GENERALES DE DISCRIMINACIÓN.	85
5.2 FORMAS DE DISCRIMINACIÓN.	87
5.3 APARIENCIA FÍSICA.	88

5.4 PRUEBA DE NO GRAVIDEZ.	90
5.5 ESTADO CIVIL DE LA MUJER TRABAJADORA.	91
5.6 LA EDAD.	92
5.7 SALARIO.	93
5.8 JORNADA DE TRABAJO.	95
5.9 PRESTACIONES.	97
5.10 ACOSO SEXUAL LABORAL.	98
PROPUESTAS	101
CONCLUSIONES	103
BIBLIOGRAFÍA	108

INTRODUCCIÓN.

El artículo 4º Constitucional consagra la garantía de igualdad señalando que *“EL VARÓN Y LA MUJER SON IGUALES ANTE LA LEY”*.

Sin embargo en la realidad esta garantía no se materializa en el ámbito laboral en virtud de que los patrones prefieren contratar a los hombres y no a las mujeres, asimismo el salario que perciben en ocasiones es inferior al que percibe un varón aun cuando las funciones que realiza y la jornada de trabajo son las mismas; situaciones que las ubican en condiciones de desigualdad y discriminación.

Las desigualdades anteriormente citadas me motivaron a desarrollar este tema en virtud de que considero que la problemática de la mujer trabajadora no ha sido abordada con la importancia que realmente merece ya sea por parte de nuestros legisladores y por otros sectores de la sociedad, a pesar de que nuestra legislación contempla los mismos derechos para ambos sexos es evidente que éstos siguen siendo violentados por parte de los patrones como lo demuestran las encuestas.

En el Primer Capítulo, titulado “Evolución del Derecho del Trabajo en Europa”, abordaremos la evolución del trabajo desde la Época Antigua hasta la Época Contemporánea, siendo importante el desarrollo de este capítulo, en virtud de que analizaremos las distintas formas en las que se ha considerado el trabajo, ya que éste en los imperios milenarios y durante muchos siglos fue considerado como un “castigo”.

En el Segundo Capítulo, titulado “Antecedentes del Derecho del Trabajo en México”, resaltaremos la importancia de los movimientos obreros que surgieron en nuestro país, como el de Cananea y Río Blanco, en donde los trabajadores primordialmente lucharon porque se estableciera una jornada justa de trabajo, lo que conllevó a la promulgación de la Constitución de 1917, siendo la primera carta magna que elevó a la categoría de normas constitucionales, los derechos protectores de la clase trabajadora, contenidos en su artículo 123.

En el Tercer Capítulo, titulado “Marco Conceptual”, precisaremos los conceptos presentes en toda relación laboral; algunos de ellos contenidos en la Ley Federal del Trabajo.

En el Cuarto Capítulo, titulado “Las Garantías Individuales y el Derecho Laboral en México”, desarrollaremos el concepto y la clasificación de las garantías individuales, así como el marco legal protector de los derechos de la mujer trabajadora, previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y la Ley y Reglamento del Instituto Mexicano del Seguro Social.

En el Capítulo Quinto, titulado “Situación laboral de la mujer en México”, abordaremos la problemática que enfrenta la mujer trabajadora, como son: la discriminación, desigualdad salarial, hostigamiento sexual laboral y la excesiva jornada laboral a la que están sujetas la mayor parte de las trabajadoras.

Una vez analizada la evolución del trabajo, el marco legal y la problemática laboral de las mujeres trabajadoras, en general, llegaremos a propuestas que conlleven a hacer efectiva la garantía de

igualdad prevista en el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CAPÍTULO I

EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA

El trabajo ha sido considerado por los imperios milenarios como un “castigo” así como una actividad denigrante propia para animales y seres inferiores.

En Roma fue por primera vez el trabajo encuadrado dentro del derecho civil, bajo las figuras de arrendamiento y de la compraventa; su objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

El trabajo de la mujer siempre ha estado presente ya que estas han desempeñado diversas actividades desde el cultivo de la tierra, conservación de los alimentos, domesticación de animales, y sobre todo el cuidado de sus hijos, esposos y ancianos.

Es evidente que el trabajo de las mujeres desde los inicios que tuvo la evolución del trabajo ha sido menospreciado además de que se le ha considerado como un ser débil.

1.1 LA EDAD ANTIGUA

Desde los imperios milenarios y durante muchos siglos, el trabajo no fue solamente servil, sino con frecuencia era considerado como pena.

Existe la hipótesis religiosa, de acuerdo al Libro de los Judíos 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

y descansando al séptimo día. Por último Dios creó a la mujer para que vivieran en el Edén donde no existían penurias les ordeno no comer del fruto prohibido, dicha orden no fue obedecida por Adán y Eva en consecuencia conocieron el bien y el mal por lo que Dios procedió a castigarlos, a la mujer le dijo “tantas haré tus fatigas, cuantos sean tus embarazos”, por lo que respecta al hombre Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento “con grandes fatigas” y a “comer el pan con el sudor de tú frente”. El trabajo se entiende, entonces, en la Biblia como castigo.¹

Y hasta el esplendor grecolatino, el trabajo manual fue contemplado como un quehacer degradante propio de los animales y los seres inferiores.²

La edad antigua se caracteriza por la esclavitud, por una producción artesanal y la economía de tipo familiar; generalmente se producía lo que se consumía en la familia.

En Grecia había una división entre el esclavo y el hombre libre el primero carecía de personalidad jurídica, era como un objeto que no podía disponer de su persona ni tener un patrimonio. Por el contrario el hombre libre solía distinguirse por la ocupación o el oficio que desempeñaba; existían los denominados nobles, sacerdotes y guerreros.³

La producción descansaba en pequeños y grandes propietarios que constituían la población libre activa.

¹ DE BUEN L, Néstor, Derecho del Trabajo, 15ª ed., Porrúa, México, 2002, p. 21.

² DÁVALOS, José, Derecho Individual del Trabajo, Porrúa, México, 2002, p.3.

³ ALENA GARRIDO, Ramón, Derecho Individual del Trabajo, UNAM, México, 1999, p. 1.

En Roma, la fusión de la población se dio por medio de conflictos sociales entre patricios y plebeyos, por la igualdad de la condición jurídica, política y religiosa entre romanos y extranjeros, así como entre esclavos y hombres libres por obtener una igualdad de oportunidades.⁴

Es precisamente en esta ciudad en donde el trabajo fue encuadrado dentro del derecho civil, bajo las figuras de arrendamiento y de la compraventa; su objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.⁵

Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse allegar de más esclavos, los hombres libres generalmente arruinados y prestos a denigrarse, aceptando la “vileza” de tener que trabajar para obtener sustento se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía del trabajo. Así surgieron nuevas instituciones contractuales: *locatio conductio operaris* y *locatio conductio operarum*; la primera tenía por objeto realizar una determinada obra mediante remuneración.⁶

Fue diferente de la *locatio conductio rei*, que correspondía al arrendamiento de las cosas, animales o esclavos, así como de la *locatio conductio operis*, que era un contrato por el cual una persona encargaba a otra la ejecución de una obra, que la misma realizaba a través de sus propios dependientes, bajo su directa supervisión y responsabilidad mediante el pago de una cantidad determinada.

En esta época el trabajo de las mujeres consistía en conservar los alimentos, descubriendo nuevos recursos y tipo de alimentos; la primera herramienta que usaron las mujeres fue un palo afilado de la punta,

⁴ Idem.

⁵ DÁVALOS, José, Op. cit., p.3.

⁶ Idem.

para desenterrar raíces de la tierra; este trabajo fue realizado de forma más constante por las mujeres. En este período, las mujeres ya tenían a su cargo las responsabilidades del hogar.

A través de una larga experiencia en actividades de excavación, las mujeres aprendieron el arte de cultivar la tierra, por lo que los hombres llegaron a considerarlas como poseedoras de poderes mágicos para hacer crecer los alimentos, semejantes a sus poderes de hacer crecer a los niños.

Aunado a las actividades de cultivar plantas, protegían y alimentaban a los animales pequeños que capturaban los hombres; se considera que los cuidados y protección que les brindaron a los animales, fueron las bases para amansar y domesticar animales; posteriormente los hombres fueron los principales labradores y almacenadores de alimentos.

Los médicos, en la historia fueron originalmente las mujeres, en virtud de los conocimientos que tenían en cultivo de raíces comestibles, lo que 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.

En Grecia y en Egipto, las mujeres desarrollaron el arte de la alfarería, considerándolo un acto de creación, donde el hombre no podía estar presente; además desarrollaron habilidades para construir graneros y almacenar alimentos.

Antes de que fueran utilizados los animales para transportar la carga, las mujeres tenían a su cargo esta actividad.

“En los tiempos de la Antigua Grecia no era muy diferente el papel que desempeñaron las mujeres, ellas debían ser inteligentes, rectas, reales y justas, prudentes 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 remplazaba 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”.⁷

Entre los pueblos de la antigüedad que le otorgaron un valor al trabajo, se encuentran los egipcios y los babilonios; valor que era remunerado por medio de alimentos. La minoría estaba organizada en régimen de esclavitud; la rama textil alcanzó un grado de desarrollo elevado, siendo que al principio se empleaba a las mujeres; además los hombres se dividían en libres y esclavos.

En Roma se encuentran 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 las herramientas de trabajo.

Roma tiene un papel importante en la historia de la humanidad, ya que erigió el documento más importante de la civilización; desafortunadamente para la humanidad admitió y reglamentó la

⁷ ALENA GARRIDO, Ramón, Op. cit., p. 2.

esclavitud; la reconoció en defensa del pueblo romano, siendo que 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 era considerado como indigno, eran opositores a la doctrina del Pescador de Galilea, toda vez que Jesucristo predicaba la redención de la humanidad a través del trabajo, de tal suerte que el trabajo redime al ser humano.

Las mujeres de la aristocracia romana tenían acceso a la educación privada, podían asistir a acontecimientos públicos, el matrimonio no les impedía asistir a lecturas de poesía, a bailes, por lo que ponían sus obligaciones en manos de criadas, sirvientas y esclavos.

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 D.C. en que los bárbaros irrumpen sobre el decadente poderío romano, concluyó la época antigua.

1.2 LA EDAD MEDIA

De acuerdo con los historiadores esta época abarca del año 476 a 1453 D. C., es el período 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.

“La sociedad medieval era esencialmente jerárquica. Los siervos y los campesinos servían a sus amos mientras que los amos servían a señores más poderosos que ellos; todos, por otro lado, servían al rey”.⁸

Se caracterizó básicamente por tres rasgos: 1. la subsistencia de la economía artesanal, 2. el nacimiento de las ciudades y 3. el tránsito de la economía familiar a la economía de la ciudad.⁹

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, donde 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, cuidara de las casas, atendiera a los animales, a los ancianos y a los niños.

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

⁸ MARITYM, Yalom, El Imperio en España, 2ª ed, Salamandra, España, 2003, p. 70.

⁹ ALENA GARRIDO, Ramón, Op. cit., p.3.

La realeza se guiaba por los intereses de las grandes propiedades y 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, siendo que cuanto más fortuna poseía la familia menos podía opinar una joven sobre la elección de su marido.

En esta época cobra gran auge el artesanado y aparecen los llamados Gremios, siendo agrupaciones de individuos que se dedicaban a un mismo oficio, asimismo entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales tendrían que prestar los servicios sus agremiados, así como la recíproca ayuda económica entre ellos .

Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros. Los primeros, dueños de los medios de producción, siendo en el concepto actual los patrones eran los oficiales y los compañeros son los trabajadores.

Las corporaciones contribuyeron al progreso cultural de las ciudades que tenían como finalidad defender sus mercados de extraños e impedir el trabajo a quienes no formaban parte de ellas y así evitar la libre competencia entre los maestros.

Los maestros tenían bajo sus potestades a los aprendices y, en muchos casos, los primeros incluso recibían una retribución por enseñar. Los oficiales trabajaban por jornal o unidad de obra; existió el concepto de salario justo, y aunque no tenía como objeto fijarlo de acuerdo con las necesidades de los trabajadores, se trataba de

proteger a los talleres y a los propietarios de los mismos, evitando la libre concurrencia y el acaparamiento de la mano de obra.¹⁰

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 eran comadronas y unas pocas ejercían como médico.

Los historiadores señalan que en países como Alemania y Francia, se admiten a mujeres en los gremios como socias de sus maridos, permitiendo que se hicieran miembros del gremio de la construcción, siempre y cuando sus maridos estuvieran vivos.

En Inglaterra, las mujeres propietarias de pequeños comercios, también podían asociarse a los gremios correspondientes. Las viudas podían continuar con el oficio de sus maridos, con la condición que si se casaban con un hombre diferente al de su gremio, debían abandonar la profesión.

Debido a que surgieron en los gremios contradicciones como la diferencia de clase, con el tiempo estos se extinguieron. Este proceso culminó con el Edicto de Turgot, del 12 de marzo de 1776, que fue una simple constancia de un hecho consumado. Posteriormente, con la Ley Chapallier, de junio de 1791, se confirmó lo anterior, siendo esa ley el

¹⁰ Idem.

primer instrumento legal de la burguesía en el poder, para detener el nacimiento de la fuerza organizada del proletariado.¹¹

Respecto 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, acarreando el agua desde la fuente o el río, tejiendo, cosiendo, criaban a sus hijos, cuidaban de enfermos y ancianos y, por si fuera poco, ayudaban en el campo, araban, arrancaban la hierba mala, plantaban, espigaban cuando acababa la cosecha y rara vez eran ayudadas en el desempeño de estas labores.

La ayuda doméstica era característica en los hogares de posición alta, las mujeres comerciantes y profesionales tenían al menos una criada, pero los hogares acaudalados tenían de doce a quince trabajadoras bajo la supervisión del ama.

A finales de la Edad Media, el estatus de las 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; éstas últimas eran “agrupaciones corporativas a la sombra de los santuarios y estaban 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 impulsadas por la fe religiosa, pero igualmente alentados por un espíritu de asociación corporativa”.¹²

¹¹ DÁVALOS, José, Op. cit., p. 4.

¹² LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical, 3ª ed, Porrúa, México, 1999, p.21.

Podemos concluir que las características de esta época son las siguientes:

- Se integra la mujer al sector laboral.
- Surgen los Gremios, que eran agrupaciones dedicados a un mismo oficio, convirtiéndose 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.
- Su actividad principal era la construcción, actividad en donde la mujer participaba con igualdad.
- Fueron una fusión de intereses y esfuerzos mutuos para estrechar la alianza del trabajo.

1.3 LA ÉPOCA MODERNA

Esta época se caracteriza por el cambio de la economía artesanal a la industrial; por el nacimiento de grandes empresas y la formación de la clase capitalista. Aquí 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.¹³

Esta corriente esencialmente pugnaba porque se le dejara al hombre el campo libre, sin trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades, porque el hombre es, a decir de sus pensadores, un

¹³ Idem.

ser por naturaleza libre, quedaba a cargo del Estado, como facultad exclusiva garantizar el ejercicio de aquella libertad; el papel de Estado-policía.

Este nuevo régimen se sustentó en Francia en tres documentos fundamentales: la Ley Chapallier, el Código Penal y el Código Civil, ordenamientos que tuvieron influencia en la legislación de América.

La Ley Chapallier prohibía y sancionaba la reorganización de las corporaciones y coaliciones, así como la formación de nuevas asociaciones para defender los pretendidos intereses comunes, aduciendo en la exposición de motivos que no había más interés que el particular de cada individuo, con lo que se prohibía la asociación profesional. Fue un instrumento eficaz para contener las exigencias de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo.

El Código Penal castigó severamente aquellos actos que “a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos” interrumpieran la marcha de las fuerzas económicas; esto es, fue un medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento en los trabajadores, consideradas atentatorias a la libertad y a la propiedad privada como las coaliciones y las huelgas.

El Código Civil mejor conocido como **Napoleónico**, regulaba la contratación de los trabajadores, bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones laborales notoriamente inhumanas- jornadas excesivas, salarios ínfimos y crueles castigos- y sin hacer distinción en cuanto a la edad o al sexo, en nombre de la supuesta igualdad de todos los individuos.

La locación o arrendamiento de servicios fue la figura acuñada para contratar a los obreros. Carecía de normas para quienes ofrecían sus fuerzas de trabajo y además de las condiciones antes señaladas, los obreros no contaban con seguros para enfermedades y accidentes laborales.

Con la más descarnada crueldad utilitaria, los grandes capitales no sólo pauperizaron las condiciones para la contratación de los servicios, sino que sustituyeron el empleo de los adultos con el trabajo de mujeres y niños. Contratados como medias fuerzas de trabajo, al grado de utilizarlos en un ambiente insalubre, en minas y hasta canteras, desencadenaron la total indignación de los asalariados, que en breve precipitaron un incontenible movimiento obrero. Este detonador muy pronto desembocó en el surgimiento del sindicalismo, que como corriente política se ocupó con eficacia de sus graves problemas político- económicos, mismo que integraron finalmente la cuestión social.¹⁴

Continuando con el rol femenino de la época, la mayoría de las mujeres eran enviadas a conventos para no pagar la dote matrimonial; las que tenían mejor suerte y que eran acaudaladas, podían asistir a la universidad con el propósito de que luego pudieran laborar. Uno de los deberes de la mujer casada, según un manual alemán, era acompañar a su marido al dentista cuando le extraían a éste una muela; las esposas de profesores debían ocuparse de las cosas materiales, no sólo 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.

¹⁴ SANTOS AZUELA, HÉCTOR, Derecho del Trabajo, Mc. Graw- Hill, México, 1999, p.29.

Las mujeres de clase de alta de 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 y aceites, cuidaban los panales de las abejas, vigilaban a los peones, compraban ovejas, confeccionaban y cosían 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, o simplemente dependían de la iglesia o de la caridad pública.

Podemos concluir que las características laborales de la Época Moderna son las siguientes:

- La mayoría de las mujeres debían poseer la dote matrimonial para poder casarse.
- La mujer continúa ayudando a su marido.
- Las mujeres de la clase alta podían asistir a la Universidad con el propósito de laborar.
- Las mujeres son las que producen todo lo que se consume en el hogar.

Al finalizar esta época se promovió la fundación de la Organización Internacional del Trabajo y se distinguió por la regulación imperativa de la regulación del trabajo subordinado y personal.

1.4 LA EPOCA CONTEMPORÁNEA

El derecho del trabajo nace en el Siglo XX, a causa de los siguientes factores:

a) La profunda división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos esencialmente en dos sectores irreconocibles entre sí; por un lado, los dueños del capital y, por el otro, quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo (Siglos XVIII y XIX).¹⁵

En los inicios del siglo XIX, el triunfo del liberalismo era total; el Estado permanecía ajeno a la vida económica y particularmente respecto de las relaciones obrero-patronales, salvo que se tratara de reprimir la coalición sindical y los movimientos de huelga.

Paralelamente al éxito del capitalismo industrial, empiezan a aparecer en las ciudades, suburbios de obreros de las fábricas que viven una existencia miserable.

El empleo de mujeres y niños en las fábricas, salarios miserables que apenas alcanzan para mantener al obrero con vida, largas jornadas de trabajo se prolongan hasta trece y quince horas.

En el año de 1815 se produce una primera crisis, en donde miles de trabajadores son arrojados a las calles, ante el temor de manufactureros ingleses que vieron repletos sus almacenes de mercancía. En 1818 se produce la segunda crisis, y en 1825 la tercera, que provoca la quiebra de setenta bancos provinciales.

“El pauperismo y las crisis son los dos nuevos fenómenos que preocupan a los estudiosos y se ponen en duda las ideas de Smith acerca de la armonía de los intereses privados y el interés público...”¹⁶

¹⁵ Ibidem, p. 7.

¹⁶ ASTUDILLO URSÚA, Pedro: Lecciones de Historia del Pensamiento Económico. Textos Universitarios UNAM, México, 1978, pp. 99 y 100.

b) Las nuevas corrientes del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, abrieron para ellos nuevos horizontes de vida.

La corriente que logró mayor trascendencia fue la doctrina de Marx y de Engels, que marcó una nueva etapa en la lucha de los trabajadores por su reivindicación; es la esencia de uno de los sistemas sociales que movieron la humanidad.

Es evidente, que durante esta época como las anteriores, los únicos que se beneficiaron con la explotación de los trabajadores eran los poseedores del capital.

De esta influencia no quedó a salvo nuestro país que, después de un largo proceso e incluyendo una Revolución, culminó con la promulgación de una Constitución, en el año de 1917, en donde se reconocen los derechos sociales de los trabajadores.

Podemos concluir que las características de la Época Contemporánea son las siguientes:

- 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.
- Obtienen el derecho a votar y ser electas.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

Los conquistadores españoles no sólo se adueñaron de las tierras sino también de la población en virtud de que la convirtieron en su esclava para ser explotada al tener que laborar largas jornadas de trabajo.

Las mujeres tenían como actividades principales las labores de hilado, tejido, artesanía, cerámica, pintura y agricultura.

Durante la Independencia todas las mujeres obreras, comerciantes y domésticas, se unieron e iniciaron importantes movimientos para abolir abusos y obtener el reconocimiento de la sociedad.

Surgieron en México movimientos importantes como el de Cananea y Río Blanco, en donde los trabajadores primordialmente lucharon porque se estableciera una jornada justa máxima de trabajo.

La lucha de los trabajadores, a lo largo de varias épocas, se cristalizó con la promulgación de la Constitución Política Mexicana de 1917, que es la primera carta magna que elevó a la categoría de normas constitucionales, los derechos protectores de la clase trabajadora y que fueron contenidos en el artículo 123.

2.1 ÉPOCA PRECOLONIAL

La educación de los niños (as), iniciaba a partir de su nacimiento con largos discursos que ofrecían sus padres y familiares informándoles sobre su destino. Al niño se le colocaba

una flecha en la mano lo cual significaba que al crecer sería un gran guerrero; en tanto que a la niña se le colocaba un hueso, para que en el futuro fuera una mujer hacendosa en lo quehaceres del hogar.¹

En esta época, los conquistadores siempre pensaron que del hecho propio de la conquista se derivaba un doble derecho; por un lado el apoderamiento de las tierras, y por el otro, la propiedad de los indios que las habitaban, de ahí que también se los repartieran. Los aborígenes tenían la obligación de tributar y servir, y aunque se trató de darle a esta situación cierta formalidad jurídica, imponiendo obligaciones a los españoles, éstos nunca las cumplieron.²

Entre las obligaciones más notables que tenían los españoles estaba, desde luego, tener a sus habitantes bajo su amparo y protección, encaminarlos en la religión católica y enseñarles español; al mismo tiempo, era una obligación el buen trato y la moderación; sin embargo, como ya se mencionó nunca hubo esta observancia.

Durante esta época las mujeres se dedicaron desde temprana edad a las labores de hilado y tejido, pero no constituían estas sus únicas fuentes de trabajo, en virtud de que la economía azteca se basaba principalmente en la agricultura, también desempeñaba arduamente esta actividad: sembraba, segaba y desgranaba maíz.

Otras actividades a las que se dedicó la mujer azteca fueron: la artesanía, la cerámica y la pintura. También participó en los llamados tianguis, sentada en petates realizaba sus ventas, de telas, plantas y aves vivas, sin olvidar su tarea de cuidar y trabajar en el hogar.

¹ ALVEAR ACEVEDO, Carlos, Historia de México, Editorial Jus, México, 1970, p. 25.

² ALENA GARRIDO, Ramón, Op.cit., p. 6.

El ejercicio del comercio, sin embargo, le estaba limitado a la mujer azteca fuera de su ciudad, pues no podía formar parte de las caravanas de los pochtecas, quienes eran los comerciantes que les ofrecían sus mercancías a otros pueblos indígenas. Pero este obstáculo fue superado, ya que podían entregar sus productos a estos comerciantes, quienes a través de una comisión se encargaban de venderlos al exterior.

2.2 EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA NUEVA ESPAÑA: LAS LEYES DE INDIAS³

Las Leyes de Indias tenían como fin proteger a los trabajadores. Dentro de los aspectos más importantes se encuentran:

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.

- b) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del Libro III, de la Recopilación de Indias, la cual ordenaba que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.

- c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos. El emperador Carlos V dictó la Ley XVII en el Título I de la Recopilación, cuyo texto prohibió que indios negros y mulatos trabajaran los domingos y días de guardar. A su vez, Felipe II ordenó que los días sábados, la obra concluyera una hora antes para que se pagaran los jornales.

- d) El pago del séptimo día, cuyos antecedentes los encontramos en la Real Cédula de 1606 sobre alquileres de

³ DE BUEN L, Nestor, Op. cit., pp. 294-297.

indios, en la que se establece que: “se le den a los indios y paguen por cada una semana , desde el martes por la mañana hasta el lunes por la tarde , de lo que se sigue , lo que así se ha acostumbrado , en dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni otro género de cosa que lo valga aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni otra fiesta de guardar, ni porque la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de dicha paga, ni detenerlos más tiempo del referido, por ninguna vía”.⁴

e) La protección al salario de los trabajadores y, en especial, con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes.

f) La tendencia a fijar el salario. Respecto a este tema destacan las disposiciones del virrey Enríquez, en la que ordenó que se pagaran 30 cacao al día como salario a los indios macehuales; la orden dictada en el año de 1599 por el Conde de Monterrey, para que se cubran un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios y la orden del propio conde de Monterrey en la que se estableció el pago de una salario mínimo para los indios en labores de minas.

g) La protección a la mujer encinta, visible en las Leyes de Burgos.

⁴ Ibidem, p.295.

h) La protección contra labores insalubres y peligrosas, se prohíbe que los menores de 18 años acarreen bultos.

i) Asimismo se establece en 14 años la edad necesaria para ser admitido al trabajo.

j) El principio de las casas higiénicas está previsto en el Capítulo V de la Real Cédula dictada por el virrey Antonio Bonilla, en marzo de 1790, aunque se refiere a los esclavos, resulta un antecedente importante. Dice así: “Todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados, y que sean cómodas y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno, y cuando más dos en un cuarto, destinarán otra pieza, o habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos...”⁵

k) El principio procesal de “verdad sabida” que operaba a favor de los indios.

l) Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que, aparecen consagrados en el “Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las Haciendas”. En lo conducente dice: “Los amos están en obligación de mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos a trabajo alguno”.⁶

Sin embargo, estas leyes no funcionaron. Genaro V. Vázquez, señala las causas que impidieron el cumplimiento de las Leyes de Indias: “Unas veces fue la falta de sanción suficiente en la ley misma; otras la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir

⁵ Ibidem, p.296.

⁶ Idem.

la ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades, los encomenderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la ley; otras veces la ignorancia misma de la ley; o por defecto de la ley misma además de la contradicción de unas leyes con las otras”.⁷

El Barón de Humboldt, describe los obrajes en la Nueva España de la siguiente manera: “Hombres libres, indios y hombres de color están confundidos como galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerles trabajar a jornal. Unos y otros están medios desnudos, cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados. Cada taller parece más bien una obscura cárcel: las puertas están constantemente cerradas, y no se les permite a los trabajadores salir a casa; los que son casados sólo los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen la menor falta contra el orden establecido en la manufactura”.⁸

2.3 ÉPOCA INDEPENDIENTE

Guadalupe Rivera Marín expone que “hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían los salarios de tres reales diarios – sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora– lo que significa que en treinta y un años el aumento de salarios fue de seis centavos.”⁹

Las primeras organizaciones artesanales, sustitutivas de los antiguos gremios, fueron creadas hacia 1843, bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna; durante este tiempo surgen las

⁷ Ibidem, p. 297.

⁸ Idem.

⁹ Ibidem, p.300.

llamadas Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de los productos extranjeros.¹⁰

Marín agrega que se trataba también de crear fondos de beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas semanarias, con el objeto de establecer en última instancia, cajas y bancos de ahorro.

Durante esta época las escuelas normales dieron cabida a un sector femenino muy amplio. Todas las mujeres obreras, comerciantes o domésticas, se unieron e iniciaron importantes movimientos para abolir abusos y obtener el reconocimiento de la sociedad.

Sin embargo, en la década de 1920-1930, la participación de la mujer se encontraba limitada en el orden cívico- político, es decir, la mujer no sufragaba ni podía ocupar cargos públicos.

Para dar solución a la problemática femenina, surgieron una serie de congresos y reglamentaciones, buscando lograr un respeto y reconocimiento a la mano de obra femenina.

En tanto al referirse al trabajo de las mujeres, se buscó crear una legislación protectora de la maternidad y así fue como se prohibió las insalubres y peligrosas, el trabajo en establecimientos comerciales después de las diez de la noche y el trabajo en períodos extraordinarios.

En el precepto constitucional se dispuso que las mujeres no deberían desempeñar trabajos físicos cuyo esfuerzo fuera considerable, durante los tres meses anteriores al parto,

¹⁰ Idem.

otorgándoseles ocho días de descanso antes de la fecha aproximada al parto y un mes después de éste, percibiendo su salario íntegro y con derecho a ocupar su puesto, así como también gozar de dos descansos de media hora cada uno para amamantar a su hijo.

Posteriormente fue promulgada la Ley de Relaciones Familiares, el 7 de abril de 1917, en donde se apoya el movimiento de liberación de la mujer, otorgándoseles importantes derechos como la facultad de administrar bienes, la autoridad igual a la del marido para dirigir el hogar y la educación de los hijos; sin embargo, esta ley limitaba a la mujer casada para trabajar, pues sólo podía laborar si el esposo daba su autorización, siempre y cuando no perjudicara sus labores dentro del hogar, no dañase la moral y las buenas costumbres y en caso de no existir un acuerdo entre cónyuges, el juez correspondiente era el facultado para resolver la controversia.

Durante esta época los legisladores se preocuparon por el trabajo femenino, por lo que la mujer fue incorporada en las actividades que antes sólo habían sido destinadas a los hombres.

2.4 LA CONSTITUCIÓN DE 1857

Al triunfo de la Revolución de Ayutla que permitió la expulsión definitiva de Santa Anna del poder, el presidente Comonfort, nombrado en sustitución del general Juan Álvarez, el 11 de diciembre de 1855 reunió al Congreso Constituyente en la Ciudad de México el día 17 de febrero de 1856 para formular un proyecto de Constitución.

Esta reunión dio como resultado la *Constitución de 1857*, que contiene importantes disposiciones referentes al derecho del

trabajo; en los artículos 4º y 5º se consignó la libertad de profesión, industria y trabajo.

En el Constituyente de 1857 dice DE LA CUEVA:¹¹ estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo. Al ponerse a discusión el artículo 4º del proyecto de Constitución, relativo a la libertad de industria y de trabajo.

Sin embargo, el ilustre jurisconsulto Ignacio Vallarta, olvidó que la llamada *libertad de trabajo* no ha producido, a través del tiempo, otro resultado que la servidumbre del trabajador. Posteriormente la reforma del 25 de septiembre de 1873, prescribió que el Estado no podía permitir la celebración de pactos con menoscabo de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo o por voto religioso.¹²

El resultado de las discusiones, condujo al Congreso a aprobar el artículo 5º de la Constitución, excesivamente tímido, cuya revisión años después dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917. Su texto fue el siguiente: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".¹³

2.5 EL PORFIRISMO

¹¹ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, 7ª ed., Porrúa, México, 1963, p. 93.

¹² ALENA GARRIDO, Ramón, Op.cit., p. 16.

¹³ DE BUEN L, Nestor, Op.cit., p.304

Durante este período, los trabajadores del campo y la ciudad estaban sujetos al desempeño de rudas y difíciles tareas con jornadas de 12 a 16 horas. Así, el artículo 108 de la Ley de Servicios Sanitarios, fijaba que la duración de los trabajos en las fábricas no podía exceder de doce horas por día. Dichas condiciones de vida de los trabajadores, en gran medida ocasionaron el inicio del movimiento armado.

Los defensores de este sistema alaban la mejoría indudable de la economía y, particularmente, de las comunicaciones, y olvidan el trato inhumano a los trabajadores y las depredaciones cometidas en Yucatán y en Sonora por mencionar algunas.

Gracias a la dictadura de Porfirio Díaz, afirmaban sus autores, el trabajador mexicano ha sido reducido a la condición más miserable, imponiéndose labores de doce horas diarias. De hecho y por lo general, el trabajador mexicano nada ganaba; desempeñando rudas y prolongadas labores, ya que apenas obtenía lo estrictamente necesario para no morir de hambre. Esto no sólo era injusto sino inhumano, y reclama un eficaz correctivo. El trabajador no es ni debe ser una bestia macilenta, condenado a trabajar hasta el agotamiento, sin recompensa alguna.

Un acierto de gran importancia durante esta época fue la promulgación de las leyes referentes a los accidentes de trabajo, propuestas por Vicente Villada y Bernardo Reyes.

La ley Villada se votó el 30 de abril de 1904, mientras que la ley de Bernardo Reyes fue promulgada el 9 de noviembre de 1906; lo importante de ambas leyes deriva de que adoptan la teoría del riesgo profesional, que vino a sustituir la injusta tesis que fundaba la responsabilidad en la culpa. Aun cuando las indemnizaciones eran relativamente bajas en la ley Villada y muy superiores en la

de Reyes, lo fundamental estribó en el establecimiento de la obligación patronal de indemnizar en los casos de accidentes y enfermedad profesional, y en la inversión de la prueba, ya que estimó que todo accidente era profesional, mientras no se demostrara lo contrario.¹⁴

En el aspecto negativo tenemos la situación de los trabajadores, lo cual John Kenneth Turner, autor de *México Bárbaro*, presenta a través de un panorama de los últimos años del porfirismo. De los *Esclavos de Yucatán* nos dice: “Los 50 reyes del henequén viven en ricos palacios en Mérida y muchos de ellos tienen casas en el extranjero. Viajan mucho, hablan varios idiomas y con sus familias constituyen una clase social muy cultivada. Toda Mérida y todo Yucatán, y aun más toda la península, dependen de estos 50 reyes del henequén. Naturalmente dominan la política de su Estado y lo hacen en su propio beneficio. Los esclavos son 8 mil indios yaquis, importados de Sonora; 3 mil chinos (coreanos) y entre 100 y 125 mil indígenas mayas, que antes poseían las tierras que ahora dominan los amos henequeneros.”¹⁵

La manera en que los patrones conseguían esclavos era a través de que los obreros libres se endeudaran con ellos mediante prestamistas y negreros especializados.

La jornada de los esclavos iniciaba a las 3:45 de la mañana y terminaba cuando ya no se podía ver por la oscuridad, la labor principal de la hacienda era cortar las hojas del henequén y limpiar el terreno de las malas hierbas. El trabajo que se les exigía era excesivo, por lo que los esclavos se veían obligados a llamar a su mujer e hijos para que les ayudaran; de esta manera, casi todas las mujeres del

¹⁴ DE BUEN L, Nestor, Op.cit., p.315.

¹⁵ Ibidem, p. 316.

campo y niños de la hacienda, pasaban una parte de la jornada en el campo.

Las fórmulas de que se valía Porfirio Díaz para mantenerse en el poder, no eran solamente de explotación a los trabajadores, sino que también otorgaba toda clase de concesiones al capital extranjero.

Durante esa época, el profundo movimiento social trajo como consecuencia dos acontecimientos importantes: la huelga de Cananea, de 1906, en la que los trabajadores conscientes de la explotación de que eran objeto, realizaron algunos movimientos de protesta. Así estallaron las huelgas de Río Blanco y Cananea, que la policía reprimió con toda energía. Éstas fueron las primeras que se realizaron en México, como actos de rebeldía del proletariado en contra de las empresas y el gobierno, por las condiciones en las que laboraban; para solucionarlas exigían mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados estadounidenses por parte de la empresa.

2.6 LAS HUELGAS DE CANANEA Y DE RÍO BLANCO

a) La huelga de Cananea

Estos hechos ocurrieron el 1 de junio de 1906, en el mineral de Cananea, Estado de Sonora éste movimiento es considerado como una expresión de descontento con el porfirismo.

Los trabajadores de Cananea son los primeros en luchar por la jornada de ocho horas y por un salario que les permitiera satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Es importante mencionar que no existía previamente un organismo sindical que aglutinara los esfuerzos de los

trabajadores. La falta de malicia y de formación sindical, es la que determina la manera inocente en que los trabajadores son sorprendidos por las provocaciones, lo que les cuesta muchas vidas y, al menos de inmediato, el fracaso del movimiento y la eliminación de sus dirigentes.

Esta huelga fue reprimida con alarde de violencia y con la intervención de tropas estadounidenses, lo que tuvo repercusiones políticas trascendentes, puesto que un año más tarde los propios trabajadores empuñaron las armas, con el fin de derrocar al régimen porfirista. Al frente de los trabajadores mexicanos estaban Manuel Diéguez y Esteban Baca Calderón

Néstor de Buen, considera que la huelga de Cananea “constituye un hermoso ejemplo que dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de ocho horas, el principio de la igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una determinada empresa”.¹⁶

b) La huelga de Río Blanco

Después de la sangrienta lucha de Cananea, se suscitó la de Río Blanco, Orizaba, en el Estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907: los trabajadores lucharon igualmente por mejorar las condiciones de trabajo, al ser víctimas de las mismas medidas represivas que las tomadas en contra de los trabajadores mineros de Cananea registrándose un saldo elevado de muertos y heridos por parte de los trabajadores.

¹⁶ Ibidem, p.320.

Contemplados en forma aislada, los sucesos de Río Blanco no constituyeron, en sí, una huelga que fundara unas peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo - después del paro patronal-, para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores textiles del país con sus compañeros de Puebla y Tlaxcala -por el rechazo al arbitraje presidencial-, y cuyo laudo favorece totalmente al interés patronal en el que se ordena regresar al trabajo el día 7 de enero de 1907 ; aunado a un acto de violencia en contra del almacén de raya – y no en contra de la empresa- cuya condición particular se confirma al ser repetido en otras dos poblaciones.

Es importante mencionar que otro factor que despertó el descontento entre los trabajadores, fue la preparación por parte de los patrones de un reglamento, con cláusulas verdaderamente atroces como: prohibición, a los obreros, de recibir visitas en su casa, leer periódicos o libros sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas; aceptación de descuentos en el salario; pago del material estropeado y horario de las 6 de la mañana a 8 de la noche, con tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos, lo cual es rechazado por los obreros textiles de toda la zona de Puebla y Tlaxcala.

2.7 LA REVOLUCIÓN

El movimiento armado en contra del Porfiriato, se inicia en forma definitiva, a partir del Plan de San Luis Potosí, el 5 de octubre de 1910, mediante el cual Francisco I. Madero da a conocer sus metas inmediatas.

Madero no sólo no introduce ninguna reforma social sino que, inclusive, pone en seguida de manifiesto el carácter burgués de su ideología al reprimir y atacar a través de la prensa, al movimiento

obrero que, incipientemente, pasada la etapa negra del porfirismo, intenta agruparse en la “Casa del Obrero”.

El movimiento social de la Revolución Mexicana, y consecuentemente, la promulgación de leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, inicia paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista que encabeza Venustiano Carranza.

A partir de 1914, varias leyes locales impusieron nuevas normas laborales, estipulando salarios mínimos, cancelando deudas de obreros (como en Tabasco), y fijando jornadas máximas. Son de especial interés las leyes respectivas de Jalisco (Aguirre Berlanga); de Veracruz (Cándido Aguilar); y de Yucatán, en donde Salvador Alvarado promulgó un grupo de leyes sociales “las cinco hermanas”: una ley agraria, una fiscal, una catastral, una que organiza el municipio libre, y una de trabajo, creando esta última las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje para conflictos laborales, individuales y colectivos.¹⁷

En esta etapa también se reformó el derecho de familia en la Ley de Relaciones Familiares del 9 de abril de 1917, luego absorbida por el Código Civil Distrital de 1928. Uno de los resultados de estas reformas es la igualdad entre marido y esposa, en cuanto a la autoridad dentro del hogar, una innovación a la que la familia mexicana sólo lentamente pudo ajustarse y que todavía en muchos hogares no corresponde a la realidad; sin embargo, el derecho legislado puede ser un buen educador, aunque requiera a menudo algunas generaciones para su labor.¹⁸

2.8 LA CONSTITUCIÓN DE 1917

¹⁷ FLORIS MARGADANT, Guillermo, Op.cit., p.167.

¹⁸ Idem.

De conformidad con las adiciones al Plan de Guadalupe, expedidas en el puerto de Veracruz el 12 de diciembre de 1914, Venustiano Carranza convocó al pueblo mexicano, a través de un decreto de fecha 22 de septiembre de 1916, para la elección de diputados constituyentes, quienes reunidos en la Ciudad de Querétaro iniciaran la elaboración de un documento constitucional, a partir del primero de diciembre del mismo año.

Venustiano Carranza señaló la necesidad de federalizar las leyes del trabajo, en las cuales se implementarían todas las instituciones del progreso social, a favor de la clase trabajadora y de todos los trabajadores; es la limitación del número de horas de trabajo, de manera que *el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y el solaz, y para atender al cultivo de su espíritu, para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y de vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia, y para asegurar y mejorar su situación...*¹⁹

La Constitución Política Mexicana de 1917, es la primera carta magna que elevó a la categoría de normas constitucionales, los derechos protectores de la clase trabajadora.

La fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder Legislativo para regular la materia laboral. El proyecto del Congreso Constituyente agregó al artículo 5º, un párrafo que limitaba a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

¹⁹ REMOLINA ROQUEÑI, Felipe, El artículo 123, Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, México, 1974, p. L.

En Diciembre de 1916, las cinco diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5º, con normas a favor de los trabajadores. La comisión dictaminadora del proyecto este artículo, incluyó sólo la jornada máxima de ocho horas y la prohibición del trabajo nocturno industrial de mujeres y niños.

Al hacer uso de la palabra el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, sentó las bases de lo que posteriormente fue el artículo 123 constitucional. El artículo 5º debería trazar las bases fundamentales sobre las que habría de legislar en materia de trabajo, entre ellas: la jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higiene de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de mujeres y niños, seguros de accidentes, indemnizaciones, etcétera.

Natividad Macías apoyó la idea de consagrar un título de la Constitución a la materia laboral y para ello presentó un proyecto con las bases del derecho del trabajo.

Después del debate, Natividad Macías, Pastor Rouix, Lugo y De los Ríos formaron la Comisión Redactora del Proyecto de Nuevo Título sobre el trabajo, con base en el proyecto de Macías. La proposición final se remitió a la Comisión del Congreso, encargada de presentarlo a la Asamblea. La comisión no presentó modificaciones de fondo y así, el 23 de enero de 1917 el artículo 123 se aprobó por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

El artículo 123 nace de las necesidades mismas del proletariado, que participa y riega su sangre en la lucha revolucionaria en 1910; a la injusticia y la explotación, los líderes revolucionarios responden con medidas tendientes a resolver los

problemas del trabajador mexicano, independientemente de la fracción o corriente política a que pertenezcan. Ciertamente es, sin embargo, que unos pugnan por reformas más radicales que otros.

El Constituyente de Querétaro pretendió asegurar, por una parte, un mínimo de derechos al trabajador mexicano individualmente considerado, como el descanso semanal, el salario mínimo, la participación en las utilidades de las empresas, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, la duración del trabajo y, por otra parte, sustentó los derechos colectivos como el de huelga, asociación profesional, coalición, etcétera. Estableció, además, las normas generales sobre bienestar social, creando, por último, los tribunales del trabajo.²⁰

La consagración constitucional de los derechos del trabajador, como lo afirma **Arnaldo Córdova**, no sólo es jurídica sino sobre todo política constitucional: “la cuestión obrera de hecho, aunque en teoría fuese terriblemente ambigua, se convertía así en una entidad que pasaba de lleno al campo de interés público, dejando de ser una mera relación entre privados”.²¹

El artículo 123 significó un paso más en la teoría jurídica como la modificación de ideas y conceptos, el avance del derecho, así como el cambio del derecho privado al derecho público.

De su instrumentación resulta que las relaciones entre trabajadores y empresarios, hasta entonces consideradas como pertenecientes esencialmente al derecho privado, cambia al derecho público al ser reglamentadas y elevadas a la categoría de preceptos constitucionales, protegiendo a toda clase de trabajadores.

²⁰ REMOLINA ROQUEÑI, Felipe, Op. cit., p. XIX.

²¹ Ibidem, p. XIX.

La Constitución de 1917 fue una declaración de guerra multilateral, dirigida a los hacendados, los patronos, el clero y las compañías mineras (que perdieron su derecho al subsuelo). El efecto potencialmente peligroso de la constitución, empero, fue suavizado por el hecho de que Venustiano Carranza logró tranquilizar a la Iglesia y a las compañías petroleras, mediante promesas de que, bajo su régimen, la constitución no tendría una eficacia total.

CAPÍTULO III

MARCO CONCEPTUAL

En este capítulo precisaré los conceptos presentes en toda relación laboral. En el contenido de la Ley Federal del Trabajo podemos encontrar las definiciones de trabajador y patrón.

3.1 TRABAJADOR

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 8º define al trabajador como:

*“la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.*¹

Esto es, para que pueda considerarse a una persona como trabajador, es indispensable que el servicio que preste sea bajo la dirección y dependencia de quién lo recibe, y que dicho servicio reciba como contraprestación una retribución fijada al respecto.

3.1.1 Trabajador de confianza

Mario de la Cueva, menciona que los empleados de confianza están vinculados a la existencia de la empresa, a sus intereses fundamentales, al éxito y prosperidad de la misma, a su seguridad y al orden esencial que debe reinar entre los trabajadores.²

¹ TRUEBA URBINA, Alberto, TRUEBA BARRERA, Jorge, Ley Federal del Trabajo Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia, y Bibliografía, Porrúa, México, 2004, p.26.

² DE BUEN L, Nestor, Op. cit., p.492.

La **Ley Federal del Trabajo** al referirse a los trabajadores de confianza, en el artículo 9º menciona que:

“la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.”

“Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter de general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”³

Es importante mencionar que conforme al artículo 183 de este ordenamiento, los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores, en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta ley.

3.1.2 Trabajador eventual

Para **De la Cueva**, el trabajador eventual es “el que no satisface los requisitos del trabajo de planta“, pero con la intención de expresarlo de manera positiva, agrega que “son (los eventuales) los que cumplen actividades ocasionales“.⁴

Guillermo Cabanellas, lo define como “el trabajador eventual es aquél que realiza un trabajo cuya duración está sujeta a cualquier

³ Ibidem, p.27.

⁴ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 1996, p.224.

suceso imprevisto o contingencia; esto es, aquel trabajo que se presta sin fijeza, excepcionalmente”.⁵

Por su parte **Alberto Trueba Urbina**, define que trabajadores eventuales son “aquellos que prestan sus servicios por un tiempo corto y un trabajo determinado, concluido el cual, queda bajo la incertidumbre de volver a prestar sus servicios a la empresa, ya que estos no serían solicitados sino en caso de personal de planta”.⁶

3.1.3 Trabajador de base

Cabanellas define a los trabajadores de planta o base como “aquellos que desempeñan una actividad normal de la empresa”.⁷

Son **permanentes** si la actividad es continua y de **temporada** si la actividad se realiza solo durante determinadas épocas del año”.

3.2 PATRÓN

La **Ley Federal del Trabajo**, en su artículo 10 define que:

*“patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.*⁸

Sánchez Alvarado define al patrón como *“la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”.*⁹

⁵ DE BUEN L, Néstor, Op. cit., p. 500.

⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, Diccionario de Derecho Obrero, Porrúa, México, 1957, p.52.

⁷ DE BUEN L, Néstor, Op. cit., 500.

⁸ TRUEBA URBINA, Alberto, TRUEBA BARRERA, Jorge, p.28.

⁹ DE BUEN L, Néstor, Op. cit., p.500.

Para **Juan D. Pozzo**: "... el empleador, o patrón empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución".¹⁰

Asimismo **Manuel Alonso García** dice que es: "Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación."¹¹

Por su parte, **Néstor de Buen** retoma la definición de Juan. D Pozzo, con la única observación de que el término "dependencia" resulta falso, por lo que propone la siguiente definición:

"Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".¹²

3.3 TRABAJO

La palabra **trabajo** proviene del latín *tripalium* "aparato para sujetar las caballerías, de *tripalis*, de tres palos". Y el DRAE lo define como "esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".¹³

A través de la historia, el vocablo trabajo ha tenido varias connotaciones; siendo que en el Antiguo Testamento se entiende como castigo.

La **Ley Federal del Trabajo**, en su artículo 3º señala que el trabajo:

¹⁰ Idem.

¹¹ Idem.

¹² Ibidem, p. 501.

¹³ Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, Espasa- Calpe, Madrid, 1992.

*“es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.*¹⁴

Manuel Alonso García define trabajo como “el eje de una serie de relaciones sociales”.¹⁵

Para la **Legislación Laboral**, trabajo es:

“toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.

3.4 EMPRESA

En su concepto tradicional, la palabra **empresa** proviene del verbo emprender, y suele referirse a los centros de producción de bienes y servicios.

La **Ley Federal del Trabajo**, en su artículo 16, menciona que para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa:

*“la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios”.*¹⁶

¹⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, TRUEBA BARRERA, Jorge, p. 22.

¹⁵ DE BUEN L, Nestor, Op. cit., p. 22.

¹⁶ Ibidem, p.30.

Para **Hueck- Nipperdey**, la empresa “es la unidad de los elementos personales, materiales e inmateriales, destinada a realizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario”.¹⁷

Además, **Paul Durand** define empresa como “la unidad económico de producción”.¹⁸

Se entiende por empresa al organismo social integrado por elementos humanos, técnicos y materiales, cuyo objetivo natural y principal es la obtención de utilidades, o bien, la prestación de servicios a la comunidad, coordinados por un administrador que toma decisiones en forma oportuna para la consecución de los objetivos para los que fueron creadas. Para cumplir con este objetivo, la empresa combina naturaleza y capital.¹⁹

El nuevo concepto de empresa, establece la responsabilidad de la misma frente a los trabajadores, de acuerdo con los contratos y con la ley. La empresa ha dejado de ser un patrimonio exclusivo del patrón, porque en ella participan trabajadores y empresarios.

3.5 ESTABLECIMIENTO

La **Ley Federal del Trabajo**, en su artículo 16 señala que establecimiento es:

*“la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.*²⁰

¹⁷ DE BUEN L, Nestor, Op. cit., pp.512-513.

¹⁸ Idem.

¹⁹ WIKIPEDIA <http://www.guerrero.gob.mx/?P=readart&ArtOrder=ReadArt&Article=301#T>

²⁰ TRUEBA URBINA, Alberto, TRUEBA BARRERA, Jorge, Op. cit., p.30.

3.6 RELACIÓN DE TRABAJO

De acuerdo al artículo 20 de la **Ley Federal del Trabajo**, 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”.*²¹

Precepto del que se desprende que: donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral.

Aunque la relación de trabajo se establece al amparo de un acuerdo entre trabajador y patrón o empresario, por regla general no se determinan las condiciones en que ha de prestarse el servicio.

Asimismo, las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado; a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

El concepto de obra determinada se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto, de tal manera que al extinguirse éste, cese en sus efectos la relación. El principio fundamental que regula este tipo de contratos, está incluido a su vez en el artículo 36 que dice:

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

²¹ Ibidem, p.33.

3.6.1 SUBORDINACIÓN

La legislación mexicana vigente, ha sustituido con el término subordinación a otros dos términos que se utilizaron en la Ley del Trabajo de 1931: *dirección y dependencia*; ambos se contenían en el artículo 17 de la Ley citada, la que definía al contrato de trabajo, señalando que:

“es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución contenida”.

Según lo expresa Mario de la Cueva, la interpretación que la doctrina estableció respecto al significado de dirección y dependencia, es la siguiente: por dirección se refiere a la relación técnica que se da entre el trabajador y el patrón, que obliga al primero a desempeñar sus labores de conformidad con las órdenes, instrucciones y lineamientos generales o específicos, que recibe del patrón; mientras que por dependencia se atendía a una relación de carácter económico que se da entre quien presta un servicio y quien lo recibe, “una situación de hecho consistente en que la subsistencia del trabajador depende del salario que percibe”.²²

Pero si bien, tanto la jurisprudencia como la doctrina en general han aceptado el uso del término subordinación, hay algunas opiniones contrarias a este uso, puesto que consideran que dicho concepto es una reminiscencia del “pasado burgués”, “un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, recuerda el

²² DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., pp.199-204.

contrato de trabajo de derecho civil y las *locatios* donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador un esclavo, un *subordinado*".²³

Desde una perspectiva jurídica, la subordinación es siempre convencional y hace referencia al sometimiento voluntario y libre, de una de las partes contratantes a las instrucciones u ordenes recibidas de la otra parte.²⁴

Es la relación de dependencia entre un trabajador y un empleador, basada en la prestación continuada de energías y conocimientos, y en el pago de salarios por las tareas realizadas.²⁵

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 134 fracción III, establece la obligación que corresponde a los trabajadores de:

*"Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".*²⁶

La subordinación, en cualquier contrato de trabajo, es siempre la misma, siendo el sometimiento del trabajador a las órdenes o instrucciones que el patrón establezca; con lo cual, desde una perspectiva jurídica, no puede decirse que la subordinación sea menor, en la medida en que el trabajador tenga mayor iniciativa en la prestación de sus servicios, pues la subordinación no depende ni de los conocimientos ni de la iniciativa del trabajador, sino de la posición jurídica que éste ocupa en la relación laboral. La subordinación no

²³ ALVARADO LARIOS, Ana María, Temas selectos de derecho laboral, Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, México, 1998, p. 158.

²⁴ Ídem.

²⁵ J. RUBINSTEIN. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1983.

²⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, TRUEBA BARRERA, Jorge, Op. cit., p. 86.

desaparece por el hecho de que el trabajador desempeñe tareas de colaboración especial o de confianza para el patrón, ni porque tenga una participación económica en la empresa, si sus funciones se hallan sujetas a las instrucciones del patrón; al mismo tiempo una persona puede tener la condición de trabajador y la de mandatario, o sea, pueden coexistir un contrato de trabajo y un mandato en una misma persona, sin que, por el hecho de regir el mandato, el trabajador pierda su condición de tal.²⁷

3.6.2 DESPIDO

La ley cataloga al despido como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral en el cual el patrón da por terminada la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.²⁸

En Derecho Laboral, se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario.²⁹

Por su parte, la doctrina lo define como el acto por el cual hace saber el patrón al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del mismo.

Así la resolución legal que lleva a cabo el patrón por incumplimiento del trabajador, recibe el nombre de despido.

²⁷ Ibidem. p. 162.

²⁸ DE BUEN L, Néstor, Op.cit., p.593.

²⁹ WIKIPEDIA <http://www.guerrero.gob.mx/?P=readart&ArtOrder=ReadArt&Article=301#T>

3.6.2.1 Despido Justificado

Son los casos en que el patrón puede despedir justificadamente al trabajador, por incumplimiento grave de las obligaciones laborales de éste con el patrón, y en los casos en los que el trabajador, a su vez, puede separarse justificadamente de su empleo.³⁰

Las causas de despido justificado se incluyen en el artículo 47 de la Ley Federal del trabajo y se pueden resumir de la siguiente manera:³¹

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se le atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II;

V Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los

³⁰ ALVARADO LARIOS, Ana María, Temas selectos de Derecho Laboral, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México, 1998.

³¹ TRUEBA URBINA, Alberto, TRUEBA BARRERA, Jorge, Op. cit., pp. 46-48.

edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este ultimo caso, exista prescripción médica;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

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

3.6.2.2 Despido Injustificado

Se refiere a las faltas, negligencias, imprudencias, errores y averías, entre otras actitudes, provocadas por el propio patrón o por los representantes del mismo, que impliquen un grave incumplimiento de sus obligaciones laborales, e incluso un daño físico o moral al trabajador, como el provocar que éste no quiera continuar prestando sus servicios al patrón.³²

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, contempla las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

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

³² Ibidem, p. 295.

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

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

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

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

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

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

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

En la fracción XXII del apartado “A” del artículo 123, se establece que el trabajador injustamente despedido puede reclamar del patrón, bien el cumplimiento del contrato, bien la indemnización de tres meses de salarios. El derecho a exigir el cumplimiento se limita en los casos previstos en la ley en que el patrón puede quedar exento de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Los trabajadores deben ejercer las acciones correspondientes dentro del término de dos meses. De otra manera se entenderán prescritas (Art. 518).

3.7 JORNADA DE TRABAJO

La **Ley Federal del Trabajo**, en su artículo 58 define la jornada de trabajo como:

“el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

La duración máxima de la jornada de trabajo será de ocho horas para la jornada diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

La jornada de trabajo puede ser:

- **Diurna** es la comprendida entre las seis y las veinte horas.
- **Nocturna** es la comprendida entre las veinte y las seis horas.
- **Mixta** es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

3.8 SALARIO

La Legislación Laboral, en su artículo 82 establece que salario:

*“es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.*³³

Para la mayor parte de las legislaciones, es la obligación correlativa del empleador y de las necesidades de los trabajadores, indispensable para cubrir el gasto de alimentos, vivienda, vestido y educación de los hijos, así como las mínimas exigencias sociales.³⁴

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

De acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.³⁵

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

Un precepto legal de gran importancia, establece que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder un salario igual.

³³ TRUEBA URBINA, Alberto, TRUEBA BARRERA, Jorge, Op.cit., p.62.

³⁴ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Op.cit., p. 38.

³⁵ TRUEBA URBINA, Alberto, TRUEBA BARRERA, Jorge, op. cit., p.62.

3.9 CONTRATO DE TRABAJO

El vínculo laboral estaba regulado en el *Código Civil*, en el Capítulo “Contrato de Arrendamiento”. Para el derecho civil, los sujetos de la relación jurídica, por regla general, se consideraban en un plano de igualdad; tal criterio era aplicable a los sujetos del vínculo laboral, patrón y trabajador.

Carnelutti,³⁶ sostiene que el contrato de trabajo no es un contrato de compraventa, pues no es el hombre objeto del contrato, sino su energía. La energía es producida por el hombre, el hombre es la fuente; si la energía es distinta de la fuente y proviene del hombre, entonces tiene que ser una cosa y, por tanto, no puede ser objeto del contrato de compraventa (lo comparaba con el contrato de energía eléctrica).

El contrato de trabajo es un *genus novum* regido por normas laborales de carácter social, distintas del derecho de las obligaciones de la legislación civil.

El contrato de trabajo puede ser definido como aquél negocio jurídico por medio del cual una persona, denominada empleador, acuerda con otra, denominada trabajador, la prestación de un servicio, ya sea a plazo fijo o a plazo indeterminado, de forma personal, subordinada y remunerada.³⁷

Así, de esta definición se desprende que en todo contrato de trabajo encontramos los siguientes elementos:

³⁶ ALENA GARRIDO, Ramón, Derecho Individual del Trabajo, UNAM, México, 1999, p. 44.

³⁷ WIKIPEDIA <http://www.guerrero.gob.mx/?P=readart&ArtOrder=ReadArt&Article=301#T>

- Plazo (como regla general se entiende que el contrato es a plazo indeterminado),
- Prestación personal,
- Subordinación y
- Remuneración.

Para **Santiago Barajas Montes de Oca**, el contrato de trabajo, dicho en otras palabras, es el acuerdo de voluntades que se establece entre un patrón y un trabajador, para llevar a cabo una determinada actividad en la que la persona llamada trabajador puede tener o no cierta habilidad, a cambio de un beneficio económico que le permitirá atender necesidades personales o familiares.³⁸

Por su parte, **Alberto Trueba Urbina** menciona que el Contrato de Trabajo es, en general, “el acuerdo entre aquél que presta el trabajo y aquél que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico, que consiste para el primero en la obligación de trabajar y para el segundo en la obligación de pagar la merced”.³⁹

3.9.1 Contrato Individual de Trabajo

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, 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”.⁴⁰

³⁸ ALENA GARRIDO, Ramón, Op. cit., p. 44.

³⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, Diccionario de Derecho Obrero, Porrúa, México, 1975, p.95.

⁴⁰ TRUEBA URBINA, Alberto, TRUEBA BARRERA, Jorge, Op. cit, p. 33.

De lo que se desprende que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio.

El contrato individual de trabajo se integra con los siguientes elementos esenciales:

- a) Voluntad. Que se transforma en consentimiento en los contratos;
- b) Objetivo posible. Se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada; y
- c) La de pagar el salario.

Por su parte **Alberto Trueba Urbina** define el contrato individual de trabajo como “aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida”.⁴¹

3.9.2 Contrato Colectivo de Trabajo

La Ley de Yucatán promulgada el día 11 de diciembre, impulsada por el General Salvador Alvarado, distinguió los contratos colectivos de trabajo como “convenios industriales” y se les definió como “el convenio industrial que ligaba a una unión o federación industrial con sus patronos”.⁴²

El artículo 386 de la **Ley Federal del Trabajo**, define al Contrato Colectivo de trabajo como:

⁴¹ TRUEBA URBINA, Alberto, Op. cit., p. 95.

⁴² BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Conceptos básicos del Derecho del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, 1995, p. 9.

*“el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos”.*⁴³

Con base en lo anterior, podemos decir que la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, representa un derecho de y para la clase trabajadora, al haberse hecho presente éste frente a un patrón, quien a su vez le reconoció el derecho de negociación y contratación sin intervención del Estado.

⁴³ _TRUEBA URBINA, Alberto, TRUEBA BARRERA, Jorge, Op. cit., p. 83.

CAPÍTULO IV

GARANTÍAS INDIVIDUALES EN EL DERECHO LABORAL EN MÉXICO

La igualdad no siempre ha existido en el decurso de la evolución de la humanidad, ya que desde los tiempos más remotos de la historia, se palpan las profundas diferencias que se establecían entre los individuos.

En México, durante la época de los Aztecas y, en general, la precortesiana, la desigualdad entre el hombre y la mujer, era el estado natural dentro de la sociedad. Además, los nobles y sacerdotes tenían la facultad de nombrar al rey, acto en el cual no tenían injerencia los individuos integrantes de la clase popular.

Asimismo sucedía, ya que no todos los hombres, tenían los mismos derechos o potestades jurídicas. Así, desde el punto de vista político, los Españoles o peninsulares eran los únicos capacitados para desempeñar los altos puestos gubernativos, capacidad que se fue haciendo extensiva a los criollos. Por su parte, los denominados indios estaban colocados en una situación cercana a la esclavitud.

Por otra parte, en la actualidad, a pesar de las transformaciones políticas, sociales, culturales y económicas por las que a atravesado nuestro país, es evidente que al referirnos a la igualdad que debe existir entre varones y mujeres, de acuerdo a la garantía de igualdad consagrada en el artículo 4º de nuestra Carta Magna, ésta no se ha materializado totalmente en el ámbito laboral, en virtud de que aún no se ha logrado que los patronos traten con igualdad a hombres y mujeres.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece los derechos de las mujeres trabajadoras, considerando la protección a la maternidad, la igual remuneración por trabajo independientemente del sexo, y determina la responsabilidad para el patrón a favor del trabajador o trabajadora, en virtud de determinados actos.

Por lo antes mencionado, resulta de gran importancia revisar la legislación, con la finalidad de determinar si el principio de igualdad del hombre y la mujer, es aplicado y respetado en el ámbito laboral.

4.1 CONCEPTO

La palabra **garantía** proviene del término anglosajón “warranty” o “warantie”, que significa asegurar, proteger, defender o salvaguardar; por lo que tiene una connotación muy amplia.

El Maestro Burgoa menciona a **Isidro Montiel y Duarte**, quien asevera que “... todo medio consignado en la Constitución para asegurar el goce de un derecho se llama garantía, *aun cuando no sea de las individuales*”.¹

Para **Alfonso Noriega C.**, las garantías individuales son “derechos naturales, inherentes a la persona humana, en virtud de su propia naturaleza y de la naturaleza de las cosas, que el Estado debe reconocer, respetar y proteger, mediante la creación de un orden jurídico y social que permite el libre desenvolvimiento de las personas, de acuerdo con su propia y natural vocación, individual y social”.²

¹ Burgoa O, Ignacio, Las garantías de igualdad, Ed. Porrúa, México, 2000, p.168.

² La Naturaleza de las Garantías Individuales en la Constitución de 1917.UNAM, México, 1967, p. 111.

Es importante mencionar que a las garantías individuales también se les conoce como: derechos del gobernado, derechos humanos, derechos de la persona, derechos del hombre, garantías constitucionales, derechos fundamentales derechos naturales, derechos de la persona humana, etcétera.

Además, **Héctor Fix- Zamudio** sostiene que “sólo pueden estimarse como verdaderas garantías los medios jurídicos de hacer efectivos los mandatos constitucionales”.³

Por su parte, **Ignacio Burgoa** manifiesta que “las garantías de igualdad se traducen jurídicamente en una relación de derecho existente entre el gobernado como persona física o moral y el Estado como entidad jurídica y política con personalidad propia y sus autoridades, cuya actitud en todo caso se desempeñan en ejercicio del poder y en representación de la autoridad estatal”.

Las garantías individuales, según la postura ideológica adoptada en las Constituciones que rigieron a nuestro país durante el siglo pasado, se reputaron, en términos generales, como medios sustantivos constitucionales *para asegurar los derechos del hombre*.⁴

Las garantías de igualdad están consagradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el Título Primero, Capítulo I “De las garantías Individuales”, conformado por los primeros 29 artículos.

³ FIX- ZAMUDIO, Héctor, Juicio de Amparo, Porrúa, México, 2001, p. 58.

⁴ BURGOA O, Ignacio, Op. cit., p.168.

Las garantías consignadas constitucionalmente, fueron establecidas para tutelar los derechos o la esfera jurídica, en general, del individuo frente a los actos del poder público.

Por tanto, los **sujetos** inmediatos y directos de la relación jurídica que implica la garantía individual, están constituidos por el *gobernado* y las *autoridades del Estado*.

Por lo antes mencionado, se puede colegir que las “garantías individuales” son los derechos que tienen todos los individuos, las cuales se encuentran consagradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Por su parte, el Estado, a través de sus diferentes instituciones, será el encargado de proteger estos derechos.

Nuestra Constitución es el ordenamiento en el que las garantías individuales se consagran, por lo que están investidas de los principios esenciales que caracterizan al cuerpo normativo supremo, respecto de la legislación secundaria.

Por consiguiente, las garantías individuales participan del principio de supremacía constitucional (consignado en el artículo 133 de la Ley Suprema), siendo que tienen prevalencia sobre cualquier norma o ley secundaria que se les contraponga y primacía de aplicación sobre la misma, por lo que las autoridades deben observarlas preferentemente a cualquier disposición ordinaria.

Por su parte, Ignacio Burgoa menciona que las garantías individuales que forman parte integrante de la Constitución, también están, investidas del *principio de rigidez constitucional*, en el sentido de que no pueden ser modificadas o reformadas por el poder

legislativo ordinario, es decir, por el Congreso de la Unión como órgano legislativo federal y para el Distrito Federal, ni por las Legislaturas de los Estados, sino por un poder extraordinario integrado en los términos del artículo 135 de la Ley Fundamental.

El constitucionalista **Ignacio L. Vallarta**, consideró que las garantías individuales no debían entenderse únicamente en los veintinueve primeros artículos de la Constitución, sino que aquéllas podían ser extensivas a otros preceptos de la Ley Fundamental que signifiquen una explicación, ampliación o reglamentación de las normas que expresamente las prevén.

Además, Burgoa cita un ejemplo de lo expresado por Vallarta: el artículo 123, que no se encuentra dentro de los veintinueve primeros artículos constitucionales, está indiscutiblemente vinculado al artículo 5° de la Ley Fundamental, precepto que se refiere a garantías relativas a la prestación de servicios.

Por lo tanto, considero que las garantías individuales tienen como finalidad asegurar, proteger, defender o salvaguardar los derechos fundamentales del hombre, por lo que el Estado estará obligado a respetar dichos derechos.

Finalmente, es importante mencionar las características de estas garantías, las cuales son:

- Irrenunciables: en virtud de que nadie puede renunciar a los derechos consagrados por nuestra Carta Magna.
- Unilaterales: Se traduce en la obligación del Estado de respetar dichos derechos.
- Permanentes: Para todo ser humano.
- Supremas: Ninguna ley podrá estar por encima de ella.

4.2 CLASIFICACIÓN

Jorge Jellinek afirma que hay tres tipos de garantías o medios de preservar el orden jurídico:

- a) Sociales,
- b) Políticas, y
- c) Jurídicas.⁵

Las **garantías sociales** están constituidas por factores culturales, ideas religiosas, tendencias sociales y económicas, que forjen en el ánimo de los gobernantes o legisladores, la creación de un orden de derecho determinado, el cual se reconoce como un mero producto cultural.

Las **garantías políticas** equivalen a un sistema o régimen de competencias y de limitación de poderes, entre las distintas autoridades del Estado, de tal suerte que cada entidad autoritaria o funcionario se ve constreñido a actuar dentro de su órbita competencial creada por la ley.

Las **garantías jurídicas** se traducen, para el citado autor, en todos aquellos medios de derecho de que el gobernado dispone para proteger sus derechos frente a los gobernantes o autoridades, tales como el juicio de responsabilidad, las instituciones de fiscalización, los recursos legales ante la jurisdicción, etcétera.

Por su parte, Ignacio Burgoa clasifica las garantías individuales, desde el punto de vista formal, de la manera siguiente:

- Garantías de igualdad,
- Garantías de libertad,

⁵ BURGOA O, Ignacio, Op. cit., p.193.

- Garantías de propiedad, y
- Garantías de seguridad jurídica.⁶

4.2.1 GARANTÍAS DE IGUALDAD

En México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, constituye nuestra ley suprema, puesto que en ella se establecen nuestros derechos fundamentales y nuestro proyecto de nación, mediante el establecimiento de un orden jurídico, político y social, que pretende proporcionar a los nacionales y a quien se encuentre en nuestro territorio, calidad de vida y desarrollo, basados en el respeto a los derechos humanos: “[...] Pero es indudable que la fuente de nuestras garantías individuales es la idea de los derechos del hombre”.⁷

Aunque el principio de igualdad entre el hombre y la mujer frente a la ley fue plasmado desde 1974, en realidad un avance considerable en este rubro se comenzó a ver a partir de 1995, con motivo de los preparativos y resultados de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Resulta evidente que el plasmar como derecho la igualdad entre el hombre y la mujer en nuestra Constitución, al igual que en el ámbito internacional, no fue suficiente para garantizar este derecho, puesto que fue necesario, junto con la intervención de otros grupos vulnerables, además del de las mujeres, establecer el principio de la no discriminación en la Constitución ambos casi veinte años después de la declaración de la igualdad entre ambos sexos, ante la falta de viabilidad en el ejercicio de tal derecho, entre otros, y de la adhesión a las políticas y compromisos internacionales.⁸

⁶ Ibidem, p. 195.

⁷ CARPIZO, Jorge, Derecho constitucional, t.II, UNAM, México, p. 433.

⁸ PÉREZ CONTRERAS, María de Montserrat, Discriminación de la mujer trabajadora, Porrúa, México, 2004, p. 165.

Jurídicamente la igualdad se traduce en que varias personas, en número indeterminado, que se encuentren en cierta situación, tengan la capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos y de contraer las mismas obligaciones que emanan de dicho estado.⁹

Por lo tanto, la igualdad podemos considerarla como la posibilidad o capacidad que tiene una persona para adquirir derechos o contraer obligaciones, cualitativamente, propios de todos aquellos sujetos que se encuentren en una misma situación jurídica.

Así, a decir del Maestro Burgoa, el gobernado tiene el derecho o potestad jurídica de exigir al Estado y a sus autoridades, el respeto de la igualdad como garantía individual. En otras palabras, atendiendo a ese derecho público subjetivo, el Estado y las autoridades del mismo, tienen la obligación de considerar a todos los gobernados, bajo el aspecto de la personalidad humana y jurídica pura, situados en un mismo plano, sin atribuir distinciones y diferencias por concepto de raza, religión, nacionalidad, etcétera.¹⁰

Por tal motivo, la igualdad, como contenido de la garantía individual, es una situación en que está colocado todo hombre desde que nace.

Las garantías individuales tienen como finalidad colocar al hombre en un entorno universal sin barreras, sin diferencias en cuanto a sus derechos.

Por lo antes mencionado, puedo concluir que la igualdad es la capacidad que tienen los individuos para adquirir derechos y contraer

⁹ BURGOA O, Ignacio, Op. cit, p.251.

¹⁰ Ibidem, p. 256.

obligaciones; en consecuencia, el gobernado podrá exigir que estas garantías sean respetadas por el Estado y sus autoridades, considerando que los factores políticos, económicos y sociales provocan que los individuos no sean tratados con igualdad.

Las garantías de igualdad se encuentran consagradas en los siguientes artículos constitucionales:

- Artículo 1º. Consagra la garantía de igualdad para “todos los hombres”.
- Artículo 2º. “Trato igual para todos los hombres, como tales”.
- Artículo 4º.” Igualdad del hombre y la mujer”.
- Artículo 12. “Prohibición de la concesión de títulos de nobleza”.
- Artículo 13. “Disposiciones legales”.

4.2.2 GARANTÍA DE LIBERTAD

La libertad social u objetiva del hombre, se revela como la potestad consistente en realizar trascendentalmente los fines que él mismo se forja, por conducto de los medios idóneos sustentados por su libre arbitrio, que es en lo que estriba su actuación externa, la cual sólo debe tener las restricciones que establezca la ley, en aras de un interés social o estatal o de un interés legítimo privado ajeno.¹¹

Tales derechos, implican obligaciones correlativas a cargo de los órganos del Estado, en cuanto que estos deben respetar la libertad de cada gobernado.

¹¹ Ibidem, p. 311.

En estas circunstancias, la libertad se revela como una potestad inseparable de la naturaleza humana, como un elemento esencial de la persona.

Dentro de las garantías específicas de libertad tenemos las siguientes:

- La libertad de trabajo (artículo 5º constitucional).
- La libre expresión de las ideas (artículo 6º constitucional).
- La libertad de imprenta (artículo 7º constitucional).
- El derecho de petición (artículo 8º constitucional).
- La libertad de reunión y asociación (artículo 9 constitucional).
- Libertad de posesión y portación de armas (artículo 10 constitucional).
- Libertad de tránsito (artículo 11 constitucional).
- Libertad religiosa (artículo 24 constitucional).

Por su parte, el Maestro Burgoa considera que “la libertad de trabajo, concebida como la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conseguir sus fines vitales, es la manera indispensable *sine qua non*, para el logro de su felicidad y bienestar. Cuando el hombre le sea impuesta una actividad que no se adecue a la teleología que ha seleccionado, no sólo se le imposibilita para ser feliz, para desenvolver su propia personalidad, sino que se le convierte en un ser abyecto y desgraciado”.¹²

De esta manera, la libertad de trabajo es una de las garantías que contribuye a la felicidad humana, entendiéndose como la materialización satisfactoria de las necesidades.

¹² Idem.

4.3 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

El artículo 1º constitucional señala que:

“Artículo 1º. En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece”.¹³

Este precepto establece de forma clara y precisa el reconocimiento al derecho de igualdad que existe para todos los individuos dentro del territorio nacional, derechos que deben ser respetados y protegidos por el Estado.

Asimismo, dicho artículo manifiesta que las garantías individuales solo pueden restringirse o suspenderse en los casos y bajo las condiciones que dicho ordenamiento supremo establece, es decir, sólo en los términos que establece el artículo 29 constitucional.

Cabe mencionar que este artículo fue reformado y adicionado con un último párrafo en enero de 2001, quedando de la siguiente manera:¹⁴

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

¹³ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 28ª ed, Esfinge, México, 2007, p.5.

¹⁴ Reforma al artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 14 de agosto de 2001.

Con esta modificación se pretendió prohibir la discriminación, como un principio general de igualdad.

Asimismo, este ordenamiento prohíbe cualquier acto o práctica que atente contra la dignidad humana e igualdad de las personas, tanto de hecho como de derecho.

Esta disposición puede ser considerada como una disposición de seguridad jurídica para la mujer que se enfrenta a la discriminación; sin embargo, para que este precepto no sea únicamente de carácter enunciativo, se deben establecer mecanismos para su efectiva aplicación.

*“Artículo 4º. El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia”.*¹⁵

De ello se desprende que el hombre y la mujer conservan iguales derechos, respecto de cualquier actividad que deseen realizar, tanto en lo público como en lo privado, lo cual debe ser respetado tanto por el Estado como por particulares.

Así, el Estado tiene la obligación de garantizar que este principio sea respetado y establecer las reglas necesarias, con la finalidad de que esta garantía se materialice en todos los ámbitos en donde las mujeres se desempeñan.

Debe considerarse que la igualdad entre los hombres es pilar fundamental de la organización social y del respeto a la dignidad humana; sin embargo, la mujer sigue siendo discriminada en algunos

¹⁵ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Esfinge, México, 2007, p. 12.

campos de su vida, ya sea en el hogar o en el trabajo, por lo que se puede decir que esta garantía sigue siendo violentada no sólo en el ámbito social sino también en el laboral.

Es innegable que existen diferencias biológicas entre hombres y mujeres, pero desafortunadamente estas diferencias sirven como base para fijar roles y estereotipos socioculturales.

El artículo 4º es muy claro al establecer que tanto hombres y mujeres somos iguales ante la ley, sin embargo la mujer no es tratada con igualdad respecto al hombre; un ejemplo de ello es que las mujeres son discriminadas en el ámbito laboral, ya sea por la maternidad, el estado civil, apariencia física, etc., hechos que no obedecen a la situación biológica sino a una condición social que fomenta un trato desigual entre hombres y mujeres.

Otro artículo de gran importancia es el 5º constitucional, que a la letra dice:

“Artículo 5º. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que maque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución Judicial”.¹⁶

“Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo

¹⁶ Ibidem, p. 13.

impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123”.

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

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

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

En este artículo, una vez más encontramos los principios de igualdad y no discriminación. Por ello, el Estado no puede imponer a ningún individuo, labor alguna que no sea retribuida, salvo cuando se trate de funciones electorales o censales.

Es importante mencionar que la libertad del trabajo contenida en este artículo, se encuentra limitada por el texto del artículo 123 constitucional, siendo una de estas limitaciones la que se refiere a prohibir a los menores de dieciséis años, a desempeñar actividades peligrosas e insalubres, ejercitar un trabajo nocturno industrial o prestar sus servicios después de las diez de la noche, entre otras cosas.

Otro importante ordenamiento es el artículo 123 constitucional, que a la letra dice:

“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.”¹⁷

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

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

En la fracción I se establece que *“la duración de la jornada máxima será de ocho horas”*; sin embargo, en algunos empleos las mujeres llegan a laborar hasta doce horas, por lo que resulta evidente que este precepto no se cumple en el ámbito laboral. Además, dichas jornadas conllevan a las mujeres a que sus hijos, estén al cuidado, en ocasiones, de familiares. Por lo que resulta importante que nuestros legisladores busquen los mecanismos necesarios para que la disposición de la fracción I se aplique.

Además el artículo 123 también consigna el derecho a la no discriminación considerado en el artículo 1º de nuestra Carta Magna.

Al respecto, la fracción V establece la regulación del trabajo de las mujeres, y como valores fundamentales protege la salud y la maternidad.

Asimismo, la fracción VII de este artículo, establece que *“para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”*. Sin embargo, este precepto no tiene una aplicación

¹⁷ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Esfinge, México, 2007, pp. 136-145.

eficaz, en virtud de que muchas mujeres perciben salarios inferiores al de los varones, aún cuando desempeñen una misma actividad.

En la fracción XV de este mismo ordenamiento, encontramos una vez más la protección a la maternidad, ya que señala la obligación del patrón de observar las normas sobre higiene y seguridad necesarias para proteger la salud y la vida de los trabajadores, así como la del producto de la concepción en el caso de las mujeres embarazadas.

Por lo que se refiere al **Apartado “B”** de dicho artículo, encontramos disposiciones similares, siendo que la fracción V establece el derecho a la no discriminación y la igualdad entre hombre y mujer, al señalar que: *“A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo”*.¹⁸

Además, la fracción XI establece en su inciso a) la protección a la maternidad; asimismo, en su inciso c), en términos generales establece lo mismo que la fracción V del apartado “A”, respecto a los derechos de la mujer trabajadora que se encuentre embarazada y la etapa de lactancia, agregándose lo siguiente: *“Además disfrutaran de la asistencia médica u obstetricia, de medicinas, de ayudas para lactancia y del servicio de guarderías infantiles”*.

Sin embargo, cabe mencionar que el artículo 123, en muchas de sus disposiciones no es respetado por los patronos, principalmente, como ya mencioné, en lo que se refiere a la jornada máxima de ocho horas y las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo; por ejemplo: es común encontrar en talleres de costura, que la ventilación o iluminación es deficiente, lo que genera enfermedades entre las costureras.

¹⁸ Ibidem, pp.146-148.

4.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En esta Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional, se contemplan diversos derechos en beneficio de las mujeres, por lo que a continuación serán citados los siguientes artículos.

*“Artículo 2º. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre patrones y trabajadores”.*¹⁹

Al respecto, Alberto y Jorge Trueba afirman que la justicia social es: “la justicia del artículo 123 constitucional, a fin de que los trabajadores obtengan beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita”.²⁰

“Artículo 3º .El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

*“No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.*²¹

Esta disposición al igual que el artículo primero constitucional contempla el principio de no discriminación, estableciendo también que el trabajo es un derecho y un deber social de las personas por lo que deberán de ser respetados sus derechos.

¹⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, TRUEBA BARRERA, Jorge, p.21.

²⁰ Ibidem, p.22.

²¹ Idem.

“Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”²²

Aún cuando del anterior artículo se desprende que debe existir equidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, muchas de las veces esta igualdad no se materializa.

“Artículo 86. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual”.²³

En este artículo se establece el principio de igualdad a través de la remuneración por un trabajo igual.

El legislador en este numeral dejó asentada la igualdad entre los sexos, pretendiendo que ya no se discriminara a las mujeres en los centros de trabajo, en cuestiones de salario, es decir, que tuviera los mismos derechos frente a los varones, pero desafortunadamente todavía en la actualidad es evidente que en los lugares de trabajo hay un mayor número de mujeres que en ocasiones perciben salarios menores que al de los hombres, aún cuando desempeñan las mismas actividades y trabajan el mismo número de horas, aunado a que el sexo femenino sigue confinado a niveles inferiores de jerarquía.

Por ello, es importante que en la práctica se aplique realmente esta garantía de igualdad entre los sexos, a fin de elevar la calidad

²² Ibidem, p.53.

²³ Ibidem, p.63.

de vida de las mujeres y sus familias, siendo que el número de mujeres que mantienen su hogar ha aumentado considerablemente, según lo señalan las encuestas.

En este orden de ideas, tanto el artículo 4º constitucional como el artículo 86, son totalmente claros al referirse a la igualdad que debe existir entre los sexos, tanto en el ámbito laboral como social.

De esta manera, resulta importante terminar con la creencia de que la mujer es el sexo débil, ya que tanto el hombre como la mujer tienen la misma capacidad para adquirir conocimientos y desempeñar las mismas actividades.

Asimismo, los diferentes sectores que integran la sociedad, deben reconocer el importante rol que desempeña la mujer en cualquier ámbito social y para ello es importante contar con una legislación que sancione drásticamente aquellos actos que discriminen al sexo femenino.

“Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:

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

24

En este ordenamiento, una vez más encontramos incluido el principio de no discriminación.

Dicha protección la encontramos también en el artículo 3º constitucional, siendo que en ambos ordenamientos nuestros legisladores pretendieron que existiera la igualdad entre ambos géneros y con esto lograr que los trabajadores y sus familias tengan una mejor calidad de vida.

²⁴ Ibidem, pp.84-85.

*“Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén”.*²⁵

Este artículo establece una obligación para los patrones, de contratar en igualdad de condiciones a sus trabajadores(as), lo que resulta de gran importancia para las mujeres, en virtud de que las encuestas muestran que se ha incrementado el porcentaje de mujeres que trabajan para apoyar económicamente en los gastos familiares.

Para quienes son madres, trabajar en ocasiones resulta ser un impedimento, para que puedan trabajar, el hecho de tener hijos, pero sí realmente se respeta este precepto, deberían de tener preferencia para ser contratadas; sin embargo son discriminadas.

*“Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres”.*²⁶

La justa paridad en cuanto a derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, no impide que el legislador establezca protección especial para las mujeres, cuyo propósito no es discriminatorio, sino biológico y social en función de la conservación del hogar.²⁷

Así, este ordenamiento conlleva a la igualdad de hombres y mujeres ante la ley, sin que esto implique una identidad biológica de sexo.

²⁵ Ibidem, p.102.

²⁶ Ibidem, p. 109.

²⁷ Ídem.

4.5 PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Respecto a la protección a la maternidad, la fracción III y IV del artículo 84 de la Ley del Seguro Social establece que:

“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 se 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 incisos a), b) y c) de la fracción II, a falta de esposa, la concubina si se reúnen los requisitos de la fracción III”.

Del texto anterior se desprende que el objetivo de los legisladores es proteger a la esposa, esposo, concubina, concubinario, de quienes hayan hecho vida marital durante cinco años anteriores a la enfermedad o con quien haya procreado hijos, por lo que este derecho resulta ser una protección social para la familia.

Además, respecto a la maternidad, el Reglamento de Servicios Médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social, señala en su artículo 28 fracción II lo siguiente:

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

II. 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”.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo contempla en su Título Quinto denominado “TRABAJO DE LAS MUJERES” las condiciones que habrán de regir el trabajo de éstas, siendo que se le otorga a la mujer una protección especial durante la maternidad, así como el derecho a la igualdad frente a la ley y en consecuencia la prohibición de la discriminación por razón de sexo.

Por su parte, el artículo 166 de este ordenamiento establece que:

“Artículo 166. Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o 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 las horas extraordinarias”.²⁸

Resulta de gran importancia cuidar la salud de las mujeres trabajadoras durante el período de gestación, ya que el desempeño de actividades que se consideran peligrosas o insalubres, pueden afectar su salud o hasta provocar la pérdida del producto.

Por ello, el artículo 167 considera como labores peligrosas las siguientes:

²⁸ Idem.

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

*Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la definición anterior”.*²⁹

Por su parte, el artículo 170 de este ordenamiento establece los derechos que tendrán las madres trabajadoras:

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

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

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga

²⁹ Ibidem, p. 110.

*mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario, por un período 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 períodos pre y postnatales”.*³⁰

En realidad el período de lactancia contemplado en la fracción IV de este artículo, no siempre se cumple ya que algunas empresas no cuentan con un lugar adecuado en el que las trabajadoras puedan alimentar a sus hijos, por lo que algunas empleadas prefieren negociar con la empresa, para que se les permita retirarse poco antes de su hora de salida, con el propósito de llegar antes a su hogar y atender a su hijo.

Por su parte, el artículo 85 del Capítulo IV de la Ley del Seguro Social, mal titulado “Del Seguro de Enfermedades y Maternidad”, establece la protección a la que tienen derecho las madres trabajadoras.

“Artículo 85. Para los efectos de este seguro se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad, aquella 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 aquel, para los efectos del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorgue en los términos de esta ley”.

³⁰ Idem.

De esta manera, el ordenamiento anterior señala de manera clara y precisa el período de subsidio a que tiene derecho la mujer embarazada, así como las prestaciones a que tiene derecho.

En la Sección Tercera del Reglamento de Servicios Médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social, denominado “De la atención médica en el seguro de enfermedades y maternidad” se establecen los derechos que posee la madre derechohabiente; de la manera siguiente:

“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 101 de la Ley”.

En el numeral anterior se establece la fecha a partir de la cual la mujer embarazada tendrá derecho a recibir asistencia ginecológica, esta protección resulta de gran importancia para proteger la salud tanto del producto como de la madre.

“Artículo 35. La ayuda para lactancia consistente en el suministro por parte del Instituto, de un sucedáneo de leche humana 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 seis meses en el primer año de vida; iniciándose de preferencia después de los 4 a 6 meses de edad del niño o antes previa valoración por el médico tratante del Instituto, para definir el sucedáneo de leche más apropiado”.

Esta medida busca proteger la salud del recién nacido en aquellos casos en que la madre por razones de salud se encuentre impedida para lactar a su hijo en los primeros meses de vida.

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

Si el nacimiento ocurre en lugar distinto a la Institución, la canastilla se entregará a solicitud de la madre asegurada dentro de 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”.

Esta medida resulta de gran beneficio sobre todo para las madres de escasos recursos económicos o solteras.

“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 posparto y a las prestaciones en especie que correspondan 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”.

Este ordenamiento implica una obligación para la mujer embarazada, de notificar su estado para que se le otorgue su incapacidad médica.

En el Capítulo VI del mismo reglamento denominado “De la expedición de certificados de incapacidad temporal para el trabajo a los asegurados del régimen obligatorio” el artículo 115 establece lo siguiente:

“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 42 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 de 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”.

Este artículo establece las bases para que se expidan los certificados de incapacidad durante y después del embarazo y establece que la mujer tendrá derecho a gozar de dos períodos de 42 días de incapacidad.

Otro derecho de gran importancia para las madres trabajadoras, es el contemplado por el artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo que señala.

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

Diversos factores, principalmente de índole económica, habían impedido que se cumpliera con este derecho de las madres trabajadoras, de que se les proporcionen servicios de guardería infantil; pero afortunadamente a partir de la nueva Ley del Seguro Social, publicada en el Diario Oficial de 12 de marzo de 1973, se reglamentó esta disposición. De esta manera, en el citado ordenamiento se crea el Seguro de Guarderías para Hijos de Trabajadores Asegurados, incluyendo el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los hijos de las trabajadoras aseguradas, a partir de los 43 días de nacido hasta que cumplan cuatro años.³¹

Por ello, el servicio de guarderías es indispensable para que las madres trabajadoras, desarrollen sus labores, seguras de que sus hijos reciben los cuidados necesarios y de manera adecuada.

Una vez analizado el contenido de nuestra Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo, es evidente que existen disposiciones relativas a la igualdad del varón y la mujer; sin embargo, estos ordenamientos en ocasiones no se materializan, en virtud de que los derechos de las mujeres siguen siendo violentados por algunos patrones; por lo que es necesario que nuestros legisladores consideren sancionar a quienes realicen actos de discriminación y desigualdad para las mujeres trabajadoras.

³¹ Ibidem, p. 111.

Podemos concluir que por mandato constitucional debe existir una equidad de género, a fin de que dicha garantía se aplique de conformidad con el espíritu de la propia ley.

CAPÍTULO V

SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN MÉXICO

Nuestra Carta Magna es muy clara al establecer en su artículo 123, que la jornada máxima no deberá de exceder de ocho horas diarias; además, establece la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Sin embargo, este precepto no siempre tiene una aplicación eficaz en el ámbito laboral, ya que algunas mujeres perciben salarios inferiores al de los varones, aunque desempeñen la misma actividad.

Por ello, para que exista equidad salarial entre hombres y mujeres, en promedio el salario que se paga a las mujeres debe incrementarse en un 7.4 por ciento.

Cabe señalar que en México aún no hay una equidad de género, a pesar de que las mujeres son mayoría y los avances democráticos alcanzados que las benefician, excluyéndolas en algunos casos en ámbitos como el político y el laboral.

5.1 CONCEPTOS GENERALES DE DISCRIMINACIÓN

La palabra **discriminación**, etimológicamente significa distinguir o diferenciar y lleva consigo *la idea y ejercicio de prejuicios, favoritismos, fanatismos e intolerancia, ignorancia, temor* lo que se reconoce como causas sociales de la misma.¹

¹ PÉREZ CONTRERAS, María de Montserrat, Discriminación de la mujer trabajadora, Ed. Porrúa, México, 2004, p. 8.

En el caso de la discriminación laboral por sexo, entendida ésta contra la mujer, también presenta causas de naturaleza económica que se dan de hecho más no de derecho.

El Diccionario de la Lengua Española señala que:²

“Discriminación: acción o efecto de discriminar.

Discriminar: separar, distinguir, diferencias a una cosa de otra.

Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etcétera”.

Jurídicamente, el término puede adquirir un doble significado: en sentido amplio y en sentido estricto. El primero es aquel en el que la discriminación implica la violación al principio de la igualdad, genéricamente hablado, y que está consignado en nuestra Constitución.

El segundo es la violación al mismo principio, cuando la discriminación se da de forma concreta como son el sexo, la edad, la raza, la condición social, etcétera; condiciones que se encuentran plasmadas en los diversos instrumentos de protección de los derechos humanos.³

Y atendiendo al área de los derechos humanos, por discriminación se puede entender:

*Toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio, por cualquier ser humano de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en cualquier esfera.*⁴

² Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, Madrid, Ed. Espasa- Calpe, 1992.

³ PÉREZ CONTRERAS, María de Montserrat, Op.cit., p. 12.

⁴ Ibidem, p. 13.

Así, es de gran importancia para nuestro tema, mencionar el concepto de “**discriminación contra la mujer**”, establecido por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer:

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, social, familiar, laboral [...]”⁵

5.2 FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

La discriminación puede clasificarse en tres grupos: al primer grupo corresponden la discriminación directa y la indirecta; al segundo grupo, la discriminación deliberada y la inconsciente, y al tercer grupo, la discriminación individual y la grupal.⁶

La **discriminación directa** es aquella que se dirige a grupos o personas perfectamente determinados o identificados, como por ejemplo la mujer, el niño o el discapacitado. Un ejemplo puede ser el de “*no se admiten mujeres en este club*, siendo el sujeto de la discriminación, cualquier mujer.

Por el contrario, la **discriminación indirecta** es aquella que no permite distinguir a los sujetos pasivos, esto es, que no existe una característica que defina al grupo o personas a la que se dirige; sin embargo, la acción discriminatoria finalmente afecta a

⁵ Idem.

⁶ Idem.

un grupo. Por ejemplo: *“a ninguna persona que tenga que salir a recoger a sus hijos a la escuela se le permitirá laborar en esta empresa”*.⁷

Por lo que se refiere a la **discriminación deliberada**, su propio nombre lo indica, se trata de un acto dirigido en conciencia y con la voluntad de causar un perjuicio en contra de un grupo o persona definido. En el caso de la **inconsciente**, se explica como aquel acto en el que al establecer una regla o norma, no existe voluntad de causar un perjuicio o aplicar un principio discriminatorio contra ellos.⁸

Por último, tenemos la **discriminación individual y la grupal**. La primera se refiere a los casos no aislados, pero sí personales que ocurren cuando un criterio discriminatorio afecta la situación particular de una persona. La segunda se refiere a aquellos casos en que ya se identifica que la discriminación no sólo se ejerce en un mismo sentido, contra una persona con ciertas características, sino que esos criterios se aplican a muchas personas con las mismas características; esto es, que se incluyen en un mismo grupo, por otros grupos, que cuentan con un posicionamiento social preferente o de poder. Entre los ejemplos de grupos discriminados se pueden mencionar a las mujeres, los discapacitados y los ancianos.

5.3 APARIENCIA FÍSICA

La excelente “presentación física”, es uno de los requisitos exigidos por algunos patrones para contratar a la mujer, convirtiéndose, en ocasiones, en discriminación sexista, de clase, e incluso hasta racista, tanto para mujeres como para hombres, quienes deben tener

⁷ Idem, p. 13.

⁸ Ibidem, p. 14.

determinado aspecto, determinada estatura y, en el caso de las mujeres, demostrar durante los primeros tres meses que no se han embarazado.

La “buena presentación física” la obtiene una mujer joven, alta, cuerpo atractivo, guapa, agradable, como si estos requisitos fueran para cubrir una vacante de modelo o edecán, que en su caso pensaríamos que son los correctos; sin embargo, lo que se trata es de cubrir por ejemplo una vacante de secretaria, queda claro que con dichos requisitos el patrón no busca exactamente una secretaria eficaz sino un adorno para su oficina.

En el caso de contratar a los hombres no ocurre lo mismo, en virtud de que en la mayor de las veces se consideran principalmente los conocimientos y aptitudes que tienen para desempeñar el trabajo, es decir, no siempre dirigen su atención al aspecto físico.

Otro ejemplo son los negocios que contratan meseras, ya que a veces algunos de los requisitos para poder ser contratadas es tener talla 30 o 32 como máximo, ser preferentemente de tez blanca y tener una altura no menor de 1.60 metros, e incluso, en ocasiones les piden que se midan el uniforme, y sí éste les queda perfectamente bien, son contratadas.

Por lo tanto, consideramos que el requisito de “buena presentación física”, es contrario al derecho del trabajo, siendo injusto y discriminatorio; en consecuencia, la mujer debe de luchar porque se le reconozca como un ser pensante, con capacidades y no sólo como un objeto de atracción.

5.4 PRUEBA DE NO GRAVIDEZ

En la mayor parte de las ocasiones, las mujeres al solicitar un empleo, además de cubrir los requisitos de escolaridad y edad, deben presentar un certificado médico de no embarazo. Es importante decir que no existe ninguna disposición legal que contemple este “requisito” como obligatorio.

La procreación no debe ser causa de discriminación laboral, por lo que exigir un certificado de no gravidez es un acto discriminatorio que viola el principio de igualdad jurídica de la mujer.

Aunque también es entendible que en los casos en que el embarazo está avanzado, el patrón no quiere contratar a una mujer a la que en poco tiempo tendría que ser incapacitada, lo cual significa gastos para la empresa.

Asimismo, existen empresas que además de solicitarles este certificado les hacen firmar una carta en donde se comprometen a no embarazarse durante el tiempo en que estén contratadas, pues de lo contrario éstas serán despedidas.

Y para que realmente exista equidad en el empleo, se requiere que no sea causa de despido el estar embarazada.

Cabe mencionar que la mayor parte de las mujeres que son despedidas por esta razón, no denuncian a sus patrones, ya sea por desconocimiento de sus derechos o simplemente porque le dan la razón al patrón.

5.5 ESTADO CIVIL DE LA MUJER TRABAJADORA

Otro factor que influye en la participación económica de las mujeres, es su estado civil, que en buena medida también es determinante para su inserción al mercado de trabajo. En las zonas rurales, únicamente el 25.2% de las mujeres casadas y el 25.6 de las mujeres en unión libre, realizan alguna actividad económica, 30.6% de las solteras trabajan, en tanto que el 64.1% de las divorciadas y 56.5% de las separadas laboran en actividades para el mercado laboral. En las zonas urbanas se presenta más o menos el mismo patrón de comportamiento de las tasas, exceptuando el caso de las viudas, cuya participación económica es mayor que en las áreas rurales; así, las mujeres con vínculo conyugal presentan tasas de alrededor del 35%, las solteras del 42.9%, las divorciadas del 75.3% y las separadas del 67.2%.⁹

En la actualidad, la mujer, ya sea por necesidad de apoyar a su esposo con los gastos de la familia o simplemente por obtener logros personales, se ha integrado al mercado laboral.

Sin embargo, es común que el estado civil sea una limitante para poder ser contratada, ya que las mujeres casadas tienen menos oportunidades que las solteras.

Lo anterior, sustentado en que los patrones consideran que los hijos merman la atención de las trabajadoras en sus actividades, prefiriendo contratar personas solteras por el hecho de que no tienen compromisos familiares, lo cual les garantiza mayor disponibilidad y empeño en el trabajo.

⁹ INEGI, Las mujeres en el México Rural, México, 2002, p.52.

5.6 LA EDAD

Podemos considerar que la edad es el mayor impedimento para que una mujer pueda ser contratada. Este requisito es discriminatorio, principalmente para las mujeres en edad madura.

Al hablar de una mujer madura no nos referimos a una anciana, sino a aquella que ya no es tan joven pero que aun cuenta con dinamismo, capacidad para desempeñar cualquier labor que se le encomiende, eficiencia y sobre todo con experiencia.

El conocimiento y la experiencia hoy en día no garantizan que la mujer pueda ser contratada, sólo hay que ver la sección de empleos en los periódicos, donde la edad máxima para obtener un trabajo está entre los 30 y 35 años de edad.

Los patrones prefieren contratar a mujeres jóvenes, sobre todo en aquellas labores de industrias de alimentación, textiles o trabajos de oficina cabe mencionar que la mujer joven por carecer de experiencia, se conforma, en ocasiones con obtener salarios bajos.

Sin embargo, la edad no debe de ser un factor que impida a las mujeres desarrollarse en el ámbito laboral, pues son seres humanos con capacidad y conocimientos, con ambición de superación, a cualquier edad y en diversas circunstancias; por lo tanto, tienen derecho a ser valoradas por sus aptitudes.

5.7 SALARIO

Se puede afirmar que en raras ocasiones los pagos que reciben las trabajadoras rebasan el salario mínimo vigente.

Esta ilegalidad de pagar salarios menores a los señalados por la ley, se oculta con cierta frecuencia, aun con el pleno conocimiento de las trabajadoras, quienes al tener la necesidad de solventar los gastos de la familia, aceptan los empleos en condiciones paupérrimas que el empleador les ofrece, como son salarios inferiores a los permitidos por la ley laboral, sin las mínimas condiciones de higiene y seguridad, o cubriendo excesivas jornadas de trabajo.¹⁰

Un ejemplo de ello lo encontramos en algunos talleres de costura, donde las mujeres creen que “ganan más que el mínimo”; sin embargo, lo que ellas no consideran es que las jornadas para las que fueron contratadas exceden las ocho horas que estipula la ley, por lo que se les debería de pagar tiempo extraordinario.

Algunas empresas o fábricas otorgan a sus trabajadores estímulos económicos por “sobreproducción”, los cuales, en ocasiones, son “ridículos”, ya que las ganancias que obtiene la empresa por la sobreproducción y el ahorro por pago de horas extras, son mucho mayores.

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del 2005, refiere que en diez grupos de ocupación, el ingreso mediano de los hombres es superior al de las mujeres: las oficinistas, las empleadas en servicios, las maestras, las trabajadoras domésticas, las funcionarias públicas, las ayudantes de obreros, las profesionistas, las comerciantes y dependientas, las artesanas y obreras, así como las supervisoras industriales, ganaban entre 5% y 41.9% menos que los hombres.¹¹

¹⁰ SOLÍS DE ALBA, Ana Alicia, Cuadernos Universitarios: Trabajadoras mexicanas, Universidad Autónoma Metropolitana, México 1992, p.50.

¹¹ INEGI E INMUJERES, Mujeres y Hombres en México 2006, 10ª ed., México, 2006, p.394.

Asimismo, dicha encuesta al abordar el tema de discriminación salarial muestra que las mujeres reciben un menor salario que los hombres dentro de un mismo puesto de trabajo, en el que ambos tienen la misma calificación y laboran igual número de horas.

Por lo tanto, en promedio, el salario que se les paga a las mujeres por su trabajo debe incrementarse en 7.4% para lograr la equidad salarial.¹²

En el caso de las mujeres rurales, también encontramos que perciben salarios bajos, siendo que en sus comunidades la mitad de la población remunerada gana como máximo un ingreso de 6.7 pesos por hora trabajada, alrededor de la mitad del ingreso mediano de la población ocupada en las áreas urbanas, el cual asciende a 12.5 pesos por hora; y el ingreso mediano de las mujeres es más o menos igual al de los hombres, correspondientes a 6.3 y 6.7 pesos por hora, respectivamente.¹³

A los bajos ingresos y salarios que perciben las trabajadoras en las zonas rurales, hay que sumar las precarias condiciones de seguridad social y de contratación en que desempeña su trabajo, ya que el 73% no tienen seguro social, porcentaje que en las zonas urbanas es del 36%.¹⁴

Sería lógico pensar que la mujer profesionista por el grado de preparación que tiene, obtiene un buen salario; sin embargo, en el Distrito Federal, el número de profesionistas que perciben menos de

¹² Ibidem, p.396.

¹³ INEGI, Las mujeres en el México Rural, México, 2002, p.56.

¹⁴ Ibidem, p.57.

dos salarios mínimos (43 mil 889), constituyen tan sólo una catorceava parte de los ocupados totales.¹⁵

Tanto en hombres como en mujeres, la principal ocupación por la cual perciben este rango de remuneración, es precisamente como profesionistas.

Otra ocupación, en la cual un porcentaje importante de profesionistas se desempeñan y por la cual reciben menos de dos salarios mínimos, es la de oficinistas, en la que las respectivas participaciones en cada sexo también han disminuido.¹⁶

En conclusión, las mujeres independientemente de la preparación o el trabajo que desempeñen, no perciben salarios bien remunerados.

5.8 JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo se encuentra regulada por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo; en ambos ordenamientos encontramos que la jornada máxima será de ocho horas diarias. Sin embargo, las jornadas de trabajo a las que se encuentran sujetas las mujeres trabajadoras, superan en mucho dicho tiempo laboral.

Así, encontramos que en el caso de las costureras, éstas laboran en ocasiones hasta 16 horas al día y los siete días a la semana; es un empleo que se adquiere fácilmente pero igualmente se pierde, y aunado a las excesivas jornadas de trabajo no se les otorgan vacaciones, licencias o permisos.

¹⁵ INEGI, Los profesionistas del Distrito Federal, México, 2004, p.61.

¹⁶ Idem.

Por otra parte, en las pequeñas y medianas empresas, los horarios varían de acuerdo a las necesidades productivas que éstas tengan, en las que las horas extras son obligatorias, además el pago que se percibe por éstas es nulo o inferior al estipulado por la ley.

En ocasiones, las mujeres durante la jornada de trabajo se ven obligadas a pedir permisos, ya sea para acudir al médico o asistir a la escuela de sus hijos; permisos que pueden ser negados o autorizados de acuerdo a la opinión de los jefes o supervisores. Es importante mencionar que existen empresas que descuentan el pago de las horas de ausencia, o que estas horas las tengan que cubrir quedándose más tiempo después de su jornada normal de trabajo.

Asimismo, los patrones otorgan a las trabajadoras vacaciones conforme a su criterio, por lo que es común que éstas no aumenten de acuerdo a la antigüedad laboral. Además, también hay empresas que no otorgan vacaciones a su personal, como es el caso de aquellas mujeres que sólo son contratadas de manera temporal, lo que conlleva a que no generen ningún tipo de derechos, y menos de período vacacional alguno.

También es usual que las empresas otorguen vacaciones forzosas a sus empleadas, las cuales son contratadas cuando la empresa las requiere de nueva cuenta.

Un aspecto de gran preocupación para las mujeres trabajadoras es la “rotación de turnos de trabajo”, ya que existen fábricas en las que el turno se rola cada semana, lo que se traduce en problemas familiares y muy especialmente con los hijos. En estos casos, para el patrón no existe excusa, ya que si la trabajadora no accede a rolar su turno de trabajo, ésta seguramente perderá su empleo.

Es común encontrar que las mujeres también son obligadas a trabajar en horarios nocturnos, lo que significa un gran problema, sobre todo para quienes son madres, en quienes recae directamente el cuidado de sus hijos.

Podemos concluir que las largas jornadas laborales a las que están sujetas las madres trabajadoras y que rebasan las ocho horas, se traduce en el descuido de la educación y el comportamiento de los hijos. La convivencia de las madres trabajadoras con su familia también es afectada por este motivo, ya que tanto trabajo implica un mayor cansancio, por lo que la mujer prefiere descansar un poco a convivir con sus hijos.

5.9 PRESTACIONES

Por lo que se refiere a las prestaciones, podemos afirmar que en la mayoría de las fábricas o empresas, las trabajadoras carecen de éstas, incluso de la prestación más importante, el Seguro Social.

Consideramos que la seguridad social es la prestación más importante para las madres trabajadoras; sin embargo un número importante de mujeres no lo tiene, por lo que tiene que destinar parte de su salario a la atención médica y medicamentos, aunado a las necesidades de alimentación, vestido y educación, para ella o sus familiares.

En la actualidad, muchas mujeres son contratadas temporalmente por los patrones, con la finalidad de que no adquieran derechos como: aguinaldo, reparto de utilidades, o bien, obtener la plaza de base dentro de la empresa.

Al respecto, los sindicatos juegan un papel importante, ya que a través de estos las trabajadoras organizándose pueden conseguir mejores prestaciones como: aguinaldo, reparto de utilidades, vales de despensa, guardería, aparatos ortopédicos o auditivos, etcétera.

Cabe mencionar que debido a las condiciones económicas y políticas por las que el país atraviesa, muchas prestaciones de los trabajadores se han ido suprimiendo; un ejemplo de ello son las guarderías para los hijos de las madres trabajadoras, quienes al ya no contar con este servicio encomiendan el cuidado de sus hijos a familiares o amistades.

5.10 ACOSO SEXUAL LABORAL¹⁷

El acoso sexual es un antiguo problema al que se le ha empezado a ver en su justa dimensión en el terreno social, puesto que tiene consecuencias no sólo sobre la víctima y el victimario, sino que acarrea también diversas consecuencias sobre los empleos y las instituciones laborales.

El acoso sexual laboral se refiere al hecho de que una persona solicite a otra favores de naturaleza sexual, ya sea para sí mismo o para una tercera persona, con la amenaza de causar a la víctima un mal en el ámbito laboral.

El acoso puede darse entre un superior, un empleado de menor categoría, o un empleado del mismo nivel. En el primer caso se hace evidente el nivel jerárquico con el cual se puede ejercer un control hacia la víctima, siendo una cuestión de abuso de poder, denominado

¹⁷ <http://www.todamujer.com/articulos/12250.html?PA=1GONZALEZ>, Gabriela, Acoso sexual laboral, 2006, pp. 1-2.

QUID PRO QUO (esto a cambio de esto), es decir, sexo a cambio de trabajo, mejores prestaciones, un puesto superior, aumento de sueldo, etcétera.

Existen diversos mitos en relación al acoso sexual; uno de ellos es que las víctimas son siempre mujeres y los victimarios hombres. La realidad indica que también los hombres son acosados sexualmente y que las mujeres en ocasiones son las victimarias, aunque definitivamente por razones históricas y sociales, el acoso sexual es un problema de género; un dato más es que puede haber también acoso homosexual, con más frecuencia de lo que parece.

Existe también el mito de que las mujeres son culpables del acoso por su manera de vestir; esta idea nos remite nuevamente a la inequidad de género y la discriminación hacia las mujeres, aunque en realidad cada hombre o mujer es responsable de sus actos, independientemente de la conducta de los demás.

El acoso sexual repercute también sobre la proyección laboral, dándose la falta de motivación y desinterés en el desempeño; además, el temor de enfrentarse al acosador incrementa el ausentismo laboral y muchas veces se llega al abandono del empleo, y en caso contrario, disminuye la cantidad y calidad del trabajo.

Podemos concluir que la mujer enfrenta una serie de obstáculos al tratar de integrarse al mercado laboral, como son la edad, el estado civil e incluso la apariencia física. Es innegable que como sociedad aún nos queda mucho por hacer para que exista realmente equidad entre el hombre y la mujer, en el ámbito laboral.

Asimismo consideramos que mientras las leyes no logren su total materialización, los derechos de las mujeres trabajadoras seguirán siendo violentados por parte de los patrones, con excesivas jornadas de trabajo, bajos salarios y sobreexplotación, entre otras cosas.

PROPUESTAS

Para resolver las desigualdades que afectan a la mujer y tratar de que el artículo 4º Constitucional, relativo a la garantía de igualdad, pueda lograr su materialización, en el presente trabajo de investigación propongo sustancialmente lo siguiente:

- 1.- Sensibilizar al patrón respecto a las necesidades de la mujer trabajadora.
- 2.- Concientizar y educar a los patrones a través de foros, congresos y diversos medios de comunicación, respecto a valorar a la mujer trabajadora, equiparándola en la igualdad con las personas del sexo masculino, siendo que por mandato constitucional debe existir una equidad de género y debe aplicarse de conformidad con el espíritu de la propia ley.
- 3.- Implementar en los centros educativos, primordialmente en niveles de Primaria y Secundaria, talleres de Equidad de Género en donde se destaque la participación equitativa de las mujeres y los hombres, en la toma de decisiones en los diferentes ámbitos de la vida social, política, familiar, económica, cultural y laboral.
- 4.- Adicionar al Capítulo “Relativo al Trabajo de las Mujeres”, un derecho adicional para las madres trabajadoras que tengan hijos en Nivel Primaria y Secundaria, proporcionándoles un permiso de 2 horas mensuales, tiempo que se computará como tiempo efectivamente laborado, a fin de atender asuntos relativos a la educación de sus hijos.

Socialmente la educación de los hijos se ha encomendado a la mujer; sin embargo, las jornadas de trabajo con las que deben cumplir, en ocasiones provocan el descuido de este aspecto tan importante.

Lo anterior, en virtud de que la educación es el medio por excelencia para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura y por lo tanto el elemento transformador de la sociedad; por ello considero que adicionar este beneficio para las madres trabajadoras, se traduce en beneficios para la sociedad en general.

Las propuestas anteriormente señaladas, considero que son pertinentes en razón a que en la actualidad los patrones prefieren contratar a los hombres, aún en aquellas actividades que por su naturaleza también una mujer puede realizar, ya que consideran que contratar mujeres implican que estas en algún momento se tengan que ausentar, ya sea por embarazo, cuidados maternos, etcétera.

Por lo anteriormente mencionado, resulta de gran importancia que las Instituciones Gubernamentales promuevan mayor empleo para las mujeres y en consecuencia se respete la garantía de igualdad consagrada en nuestra Constitución.

CONCLUSIONES

PRIMERA. En la Edad Antigua surgen nuevas instituciones como son la *locatio conductio rei*, que correspondía al arrendamiento de las cosas, animales o esclavos, así como de la *locatio conductio operis*, que era un contrato por el cual una persona encargaba a otra la ejecución de una obra, que la misma realizaba a través de sus propios dependientes, bajo su directa supervisión y responsabilidad mediante el pago de una cantidad determinada.

Entre los pueblos de la antigüedad que le otorgaron un valor al trabajo, se encuentran los egipcios y los babilonios; valor que era remunerado por medio de alimentos

En Roma se encuentran las primeras 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 las herramientas de trabajo.

SEGUNDA. La Edad Media se caracteriza por la integración de la mujer al sector laboral; surgen los llamados Gremios, como agrupaciones dedicados a un mismo oficio, convirtiéndose en las primeras empresas monopolistas, permitiendo la participación de la mujer; en estas asociaciones durante esta época, la actividad principal era la construcción, actividad en donde la mujer participaba con igualdad.

TERCERA. La Época Contemporánea se caracterizó por el surgimiento de la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer,

estableciéndose a favor de ésta última que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo del trabajador; asimismo 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, obteniendo también el derecho a votar y ser electa.

CUARTA. Por lo que se refiere a los antecedentes del Derecho del Trabajo, antiguamente en México las mujeres tenían como actividades principales las labores de hilado, tejido, artesanía, cerámica, pintura y agricultura.

Durante el porfirismo, el profundo movimiento social trajo como consecuencia dos acontecimientos importantes: la huelga de Cananea, de 1906, en la que los trabajadores conscientes de la explotación de que eran objeto, realizaron algunos movimientos de protesta. Así estallaron las huelgas de Río Blanco y Cananea, que la policía reprimió con toda energía.

Los trabajadores primordialmente lucharon porque se estableciera una jornada justa máxima de trabajo. Dicha lucha posteriormente se cristalizó con la promulgación de la Constitución Política Mexicana de 1917, que es la primer carta magna que elevó a la categoría de normas constitucionales, los derechos protectores de la clase trabajadora y que fueron contenidos en el artículo 123.

QUINTA. Con la promulgación del artículo 123, el Constituyente de Querétaro pretendió asegurar, por una parte, un mínimo de derechos al trabajador mexicano individualmente considerado, como el descanso semanal, el salario mínimo, la participación en las utilidades de las empresas, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad de

los derechos del trabajador, la duración del trabajo y, por otra parte, sustentó los derechos colectivos como el de huelga, asociación profesional, coalición, etcétera. Estableció, además, las normas generales sobre bienestar social, creando, por último, los tribunales del trabajo.

SEXTA. Los trabajadores pueden ser clasificados en: trabajadores de confianza, eventual y de base.

- Trabajador eventual son “aquellos que prestan sus servicios por un tiempo corto y un trabajo determinado, concluido el cual, queda bajo la incertidumbre de volver a prestar sus servicios a la empresa, ya que estos no serían solicitados sino en caso de personal de planta”.
- La categoría de trabajador de confianza “depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas”. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter de general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.
- Trabajador de base son “aquellos que desempeñan una actividad normal de la empresa”.

SÉPTIMA. Por trabajo entendemos “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

OCTAVA. El artículo 4º Constitucional consagra la garantía de igualdad señalando que “EL VARÓN Y LA MUJER SON IGUALES ANTE LA LEY”.

Sin embargo en la realidad esta garantía no se materializa en el ámbito laboral en virtud de que los patrones prefieren contratar a los hombres y no a las mujeres, asimismo el salario que perciben en ocasiones es inferior al que percibe un varón aun cuando las funciones que realiza y la jornada de trabajo son las mismas; situaciones que las ubican en condiciones de desigualdad y discriminación.

NOVENA. Una vez analizado el contenido de nuestra Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo, podemos concluir que existen las disposiciones relativas a la igualdad del varón y la mujer; sin embargo estos ordenamientos no se materializan en virtud de que los derechos de las mujeres siguen siendo violentados por los patrones, por lo que resulta de gran importancia que nuestros legisladores consideren sancionar aquellos actos que impliquen discriminación y desigualdad para las mujeres trabajadoras.

DECIMA. Es evidente que los patrones incurren en actos de discriminación en contra de las trabajadoras, aunado a que les pagan salarios menores a los señalados por la ley; esta situación se oculta con cierta frecuencia aun con el pleno conocimiento de las trabajadoras, quienes al tener la necesidad de solventar los gastos de la familia, aceptan empleos con condiciones denigrantes que el empleador les ofrece; ya sea con salarios inferiores a los permitidos por la ley, sin las condiciones mínimas de higiene y seguridad o cubriendo largas jornadas laborales, lo que para quienes son madres se traduce en el descuido de la educación y el comportamiento de los hijos.

DECIMA PRIMERA. Para resolver las desigualdades que afectan a la mujer y tratar de que el artículo 4º Constitucional, relativo a la garantía de igualdad, pueda lograr su materialización, propongo sustancialmente lo siguiente: concientizar y educar a los patrones a

través de foros, congresos y diversos medios de comunicación, respecto a valorar a la mujer trabajadora, equiparándola en la igualdad con las personas del sexo masculino, siendo que por mandato constitucional debe existir una equidad de género y debe aplicarse de conformidad con el espíritu de la propia ley.

DECIMA SEGUNDA. Asimismo consideramos que es importante implementar en los centros educativos, primordialmente en niveles de Primaria y Secundaria, talleres de Equidad de Género en donde se destaque la participación equitativa de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones en los diferentes ámbitos de la vida social, política, familiar, económica, cultural y laboral.

BIBLIOGRAFIA.

- ALENA GARRIDO, Ramón, Derecho Individual del Trabajo, UNAM, México, 1999.
- ALVARADO LARIOS, Ana María, Temas selectos de derecho laboral, Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, México, 1998.
- ALVEAR ACEVEDO, Carlos, Historia de México, Editorial Jus, México, 1970.
- ASTUDILLO URSÚA, Pedro, Lecciones de Historia del Pensamiento Económico, Textos Universitarios UNAM, México, 1978.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Conceptos básicos del Derecho del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, 1995.
- BURGOA O, Ignacio, Las garantías de igualdad, Porrúa, México, 2000.
- CARPIZO, Jorge, Derecho constitucional, Serie Estudios Constitucionales, T II, Ediciones UNAM-LGEM, México.
- DÁVALOS, José, Derecho Individual del Trabajo, Porrúa, México, 2002.
- DE BUEN L, Néstor, Derecho del Trabajo, 15^a ed., Tomo I, Porrúa, México, 2002.
- DE BUEN L, Néstor, Derecho del Trabajo, 15^a ed., Tomo II, Porrúa, México, 2002.
- DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, 7^a ed., Porrúa, México, 1963.
- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, 14^a ed, Porrúa, México, 1996.
- El movimiento obrero en México 50 años de Revolución II, La vida social, México, 1961.

- FIX- ZAMUDIO, Héctor, Juicio de Amparo, Ed. Porrúa, México, 2001.
- FLORIS MARGADANT, Guillermo, Introducción al Estudio del Derecho, 7ª ed, Esfinge, México, 1986.
- J. Rubinstein. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Depalma, Buenos Aires, 1983.
- La Naturaleza de las Garantías Individuales en la Constitución de 1917.UNAM- Coordinación de Humanidades, 1967.
- LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical, 3ª ed, Porrúa, México, 1999.
- MARITYM, Yalom, El Imperio en España, 2ª ed, Salamandra, España, 2003.
- PÉREZ CONTRERAS, María de Montserrat, Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual en México, Porrúa, México, 2004.
- REMOLINA ROQUEÑI, Felipe, El artículo 123, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1974.
- SANTOS AZUELA, HÉCTOR, Derecho del Trabajo, Mc Graw- Hill, México, 1999, p.29.
- SOLÍS DE ALBA, Ana Alicia, Cuadernos Universitarios: Trabajadoras Mexicanas, Universidad Autónoma Metropolitana, México 1992.
- TRUEBA URBINA, Alberto, Diccionario de Derecho Obrero, 3ª ed, Porrúa, México, 1957.

LEGISLACIÓN

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 28ª ed, Esfinge, México, 2007, p.5.
- TRUEBA URBINA, Alberto, TRUEBA BARRERA, Jorge, Ley Federal del Trabajo Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia, y Bibliografía, Porrúa, México, 2004.

- LEY DEL SEGURO SOCIAL.

DICCIONARIOS

- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Lengua Española, Espasa- Calpe, Madrid, 1992.

PUBLICACIONES OFICIALES

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, GEOGRAFIA E INFORMATICA, Los profesionistas del Distrito Federal, México, 2004.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA GEOGRAFÍA E INFORMÀTICA, Las mujeres en el México Rural, México, 2002.
- INEGI E INMUJERES, Mujeres y Hombres en México 2006, 10ª ed., México, 2006.

MEDIOS ELECTRÓNICOS

- WIKIPEDIA
<http://www.guerrero.gob.mx/?P=readart&ArtOrder=ReadArt&Article=301#T>
- <http://www.todamujer.com/articulos/12250.html?PA=1> GONZALEZ, Gabriela, Acoso sexual laboral, 2006.