

146
2EJ



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

CAMPUS ARAGÓN

LA MUJER EMBARAZADA Y SU DERECHO AL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

JUDITH FRANCO SANCHEZ

San Juan de Aragón, Edo. de México, 1996.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

GRACIAS....

**A DIOS
POR HABERME DADO
LA OPORTUNIDAD DE
VIVIR.**

**A MI MADRE AMADA,
POR EL GRAN AMOR
Y LA COMPRESION
QUE SIEMPRE ME HA
DEMOSTRADO ME HAN
DADO EL ALICIENTE
NECESARIO PARA
AFRONTAR AUN EN
LOS MOMENTOS MAS
DIFICILES, LOS PRO
BLEMAS.**

**A MI PADRE RAUL,
PORQUE CON SUS
CONSEJOS Y SU
APOYO HE PODIDO
FORJARME EL
CARACTER PARA
LOGRAR LO QUE
MAS QUIERO.**

GRACIAS

A MIS HERMANOS
RAUL GILBERTO
OLGA LAURA
ALEJANDRO
OSCAR
SONIA
VICTOR MANUEL Y
EDGAR HERIBERTO,
POR SU APOYO
INCONDICIONAL
EN TODO MOMENTO

A TODOS Y CADA UNO
DE MIS SOBRINOS
PORQUE SIEMPRE
ALCANCEN LAS METAS
DESEADAS.

A MIS AMIGOS POR
LA AMISTAD
VERDADERA QUE
ME HAN BRINDADO
Y POR LA FORTUNA
DE CONSIDERARME
COMO TAL.

GRACIAS

**A LA LICENCIADA
MARTHA RODRIGUEZ
ORTIZ POR SU VALIOSO
APOYO Y EXCELENTE
ASESORIA.**

**A LA E. N. E. P. ARAGON
POR PERMITIRME
LOGRAR LO QUE TANTO
HABIA DESEADO.**

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO POR
HABERME DADO LA OPORTUNIDAD
DE PERTENECER A SU GRAN FAMILIA.**

“ LA MUJER EMBARAZADA Y SU DERECHO AL TRABAJO ”

INDICE

	pag.
INTRODUCCION	1

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

A. DERECHO AL TRABAJO	3
B. RELACION DE TRABAJO	4
C. SUJETOS INDIVIDUALES DEL DERECHO DEL TRABAJO	
1.- PATRON	5
2.- TRABAJADOR	6
D. MUJER EMBARAZADA	7
E. DERECHO AL TRABAJO	8
F. CLASES DE CONTRATO	8
G. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	12
H. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRON	14

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA MUJER TRABAJADORA EN MEXICO

A. EPOCA PREHISPANICA	17
B. LA CONQUISTA	19
C. LA COLONIA	20
D. LA INDEPENDENCIA	26
E. LA REVOLUCION MEXICANA	28
F. LA CONSTITUCION DE 1917	30

CAPITULO III

DERECHOS DE LA MUJER EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

	pag.
A. ANALISIS DEL ARTICULO 170	35
B. JORNADA DEL TRABAJO	39
C. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	42
D. CONTRATOS POR TIEMPO Y OBRA DETERMINADOS	44

CAPITULO IV

LA MUJER EMBARAZADA

A. DERECHOS DE LA MUJER EMBARAZADA	50
B. CAPACIDAD DE LA MUJER EMBARAZADA	52
C. CONTRATACION DE LA MUJER EMBARAZADA	53
D. DERECHO DE PREFERENCIA	55
E. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LA MUJER EMBRAZADA	58
F. PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	61

CONCLUSIONES	64
--------------------	----

BIBLIOGRAFIA	66
--------------------	----

INTRODUCCION

La elaboración del presente trabajo de tesis fue con el objeto de tratar de entender la evolución laboral de la mujer dentro de nuestra sociedad. Por lo tanto considero indispensable mencionar que la idiosincrasia del pueblo mexicano desde tiempos inmemoriales ha sido tal, que a la mujer siempre se le consideró como un ser útil únicamente para realizar las labores propias del hogar. Sin embargo, las necesidades económicas que ha sufrido nuestro país han influido desde el siglo pasado para llevar a la mujer a desarrollar diversos tipos de trabajos.

En la actualidad la mujer ha llegado a ocupar puestos políticos de importancia, ha destacado en el ámbito cultural, deportivo, industrial, económico, etc., y ha llegado a sitios en los cuales al varón siempre se le consideró líder.

La mujer esta llamada a desarrollar un doble papel o rol dentro de la sociedad, por un lado el ser trabajadora dentro y fuera del hogar y por el otro, el papel más importante que sólo a ella le ha conferido la naturaleza que es el de la MATERNIDAD.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES.

Para poder comprender la evolución que ha tenido el trabajo, (hablando específicamente de México), es preciso conocer los conceptos que nos pueden ayudar a dicho fin; estos son: derecho del trabajo, relación de trabajo, patrón, trabajador, mujer embarazada, derecho al trabajo, clases de contratos, y derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patrones.

Es bien sabido que las relaciones patrón-trabajador, han sido siempre relaciones de lucha constante; por lo tanto, nunca estará todo escrito en cuanto a la búsqueda de mejores condiciones laborales y de vida para el trabajador, por la simple y sencilla razón de ser un ser humano.

A. DERECHO AL TRABAJO.

Son varios los autores que en la doctrina han aportado su concepto de derecho del trabajo.

Para Miguel Hernainz Márquez, el "derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen¹."

El Licenciado Alfredo Sánchez Alvarado dice al respecto, "derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individuales y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino²."

En tanto que para Néstor de Buen, "el derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de los servicios

¹ HERNAINZ MARQUEZ, Miguel, TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Instituto de Estudios Políticos, t.I, 11a.ed., Madrid 1972, pág. 13.

² SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, INSTITUCIONES DE DERECHO MEXICANO, Editorial Porrúa S.A., t.I, Vol.I, 1967, pág. 36.

personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social³."

Mientras que para el Licenciado José Dávalos, "el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo⁴."

Por su parte Rosalio Bailón Valdovinos, dice "derecho del trabajo es la rama del derecho social que estudia las normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones como factores de la producción⁵."

El Maestro Alberto Trueba Urbina define al derecho del trabajo, "como el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos, materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana⁶."

B. RELACION DE TRABAJO.

Para Mario de la Cueva, la relación de trabajo "es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación

³ DE BUEN L., Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa S.A., t.I, 5a.ed., 1984, pág. 131.

⁴ DAVALOS, José, DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa S.A., t.I, 5a.ed., 1994, pág. 44.

⁵ BAILON VALDOVINOS, Rosalio, DERECHO LABORAL, TEORIA, DICCIONARIO, PREGUNTAS Y RESPUESTAS, Editorial Mundo Jurídico, 1992, pág. 3

⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO Editorial Porrúa S.A., 6a.ed., 1984, pág. 135.

de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias⁷."

La ley federal del trabajo en el artículo 20 preceptúa: "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

Roberto Muñoz Ramón define la relación de trabajo "como el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí⁸."

C. SUJETOS INDIVIDUALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1. PATRON.

La ley federal del trabajo en el artículo 10 establece, "patrón es la persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

⁷ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa S.A., t.I, 13a.ed., 1993, pág. 187.

⁸ MUÑOZ RAMON, Roberto, DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa S.A., t.II, 1a.ed., 1983, pág. 44.

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

Para Juan D. Pozzo, "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución⁹."

Otra definición: "patrón es la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores¹⁰."

El Licenciado Alfredo Sánchez Alvarado aporta su definición de patrón: "es la persona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada¹¹."

2. TRABAJADOR.

Al referimos al concepto de trabajador en su sentido más amplio, se puede decir que es toda persona que desarrolla un trabajo, esto quiere decir que con excepción de los ociosos, todas las personas son trabajadores.

Por lo tanto la ley federal del trabajo, establece en el artículo 8

⁹ D. POZZO, Juan, MANUAL TEORICO-PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Buenos Aires, 1961, pág. 150.

¹⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Editorial Harla, Colección Textos Jurídicos Universitarios, pág. 155.

¹¹ SANCHEZ ALVARADO, ob. cit., pág. 299.

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

Manuel Alonso García, al respecto apunta: "trabajador es aquel sujeto del contrato de trabajo que se obliga a prestar un servicio (o ejecutar una obra) por cuenta de uno o varios empresarios o de una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración¹²."

D. MUJER EMBARAZADA.

"La maternidad futura, ya real el embarazo, concede a la mujer una protección jurídica especial que condice con la sagrada función que la naturaleza le ha encomendado¹³."

"La palabra embarazo en la acepción gramatical que nos interesa, significa el estado de preñez de la mujer y el tiempo que dura el mismo, o sea el lapso que transcurre desde el momento de la concepción hasta el del alumbramiento, ya que preñada dicese de la mujer, o de la hembra de cualquier especie, que ha concebido y tiene el feto o la criatura en el vientre¹⁴."

¹² ALONSO GARCIA, Manuel, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Ariel, 5a.ed., pág. 342.

¹³ CABANELLAS, Guillermo, DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL, Editorial Heliasta, t.V,J-O, pág. 486

¹⁴ ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, t.IX, Divi-Emoc, pág. 937.

Dícese también de la mujer embarazada, que se halla en estado de gravidez o en cinta.

E. DERECHO AL TRABAJO.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dice: "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..."

El artículo 5 de nuestra carta magna al respecto dice: "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 marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial..."

F. CLASES DE CONTRATOS.

La relación jurídica de trabajo reviste modalidades diversas que pueden ser clasificadas bajo el punto de vista de la duración, de la calidad del trabajo, del fin, de los sujetos del contrato, del lugar donde debe ser prestado

el servicio, del modo de remuneración y de la forma¹⁵.

*** BAJO EL PUNTO DE VISTA DE LA DURACION, la relación contractual se clasifica:**

a) Contrato por tiempo indeterminado. Es aquel en el que las partes al celebrarlo, no estipulan su duración, no prefijan su término extintivo.

b) Contrato por tiempo determinado. Es aquel en el que los contrayentes, explícita o implícitamente, limitan su duración, determinan su fin.

De acuerdo con la costumbre universalmente adoptada, la modalidad del contrato por tiempo indeterminado constituye la regla general.

*** BAJO EL PUNTO DE VISTA DE LA CALIDAD DEL TRABAJO.**

a) Contrato de trabajo intelectual. Son aquellos empleados cuyo trabajo supone una especial cultura científica o artística. A este tipo de trabajadores se les denomina también profesionistas.

*** BAJO EL PUNTO DE VISTA DEL FIN DEL CONTRATO.**

a) Contrato de trabajo industrial. Se puede entender por trabajo industrial toda actividad que tiene por fin la transformación de materia-prima.

¹⁵ GOMES, GOTTSCHALK Y BERMUDEZ, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Cárdenas, t.I, 7a.ed., 1979, págs.129,247,248,249,261,262,263,265,267.

b) Contrato de trabajo comercial. Debe entenderse toda actividad destinada a la circulación de la riqueza de los productores para los consumidores. En sentido amplio, se puede considerar comprendidas en el trabajo comercial todas las operaciones ligadas a la circulación de riquezas, comunicaciones y telecomunicaciones de hombre para hombre y de lugar para lugar.

c) Contrato de trabajo agrícola. Tienen este carácter las personas que ejecutan trabajos propios y habituales de la agricultura, la ganadería y forestales, al servicio de un patrón.

d) Contrato de trabajo doméstico. Se considera trabajo doméstico, al trabajador que presta los servicios de aseo, asistencia y demás propios e inherentes al hogar de una persona o familia.

e) Contrato de trabajo marítimo. Los trabajadores marítimos son aquellos que prestan sus servicios a la marina mercante. El personal de la marina mercante está constituido por todos aquellos que emplean sus actividades a bordo de las embarcaciones nacionales.

*** BAJO EL PUNTO DE VISTA DE LOS SUJETOS DE LA RELACION.**

A) Contrato individual. El contrato individual de trabajo o contrato de trabajo es aquel en donde sólo hay un sujeto empleado o trabajador que se obliga a prestar un servicio.

b) Contrato colectivo o de equipo. El contrato que uno de los trabajadores ajusta para el grupo se denomina contrato colectivo de trabajo.

Este contrato se estipula entre un empleador y una persona jurídica representante de los trabajadores, o con un grupo de trabajadores, sin personalidad jurídica.

*** BAJO EL PUNTO DE VISTA DEL LUGAR DEL TRABAJO.**

a) Contrato de trabajo a domicilio. Es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata.

b) Contrato de trabajo en local designado por el empleador. El local en que el trabajador ejecuta el trabajo puede influir en la caracterización del contrato. Generalmente, el servicio es prestado en el establecimiento del empleador.

*** BAJO EL PUNTO DE VISTA DEL MODO DE REMUNERACION.**

a) Contrato de salario fijo. Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Son los pagos hechos en efectivo por cuota diaria.

b) Contrato de salario variable. Es el contrato por el cual el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

* BAJO EL PUNTO DE VISTA DE LA FORMA.

a) Contrato verbal. La ley obliga a las partes a ponerse de acuerdo sobre un mínimo de puntos. La falta de contrato, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

b) Contrato escrito. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

G. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

DERECHO. Facultad de hacer o exigir todo aquello que la ley o la autoridad establece en nuestro favor¹⁶...

OBLIGACION. Vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer una cosa, establecido por precepto de ley, por voluntario otorgamiento o por derivación recta de ciertos actos¹⁷...

El contenido de la relación de trabajo está formado por la suma de derechos y obligaciones que las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, les otorgan e imponen recíprocamente, a

¹⁶ DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Editorial Espasa, Calpe, 19a. ed., t. II, campés-dificultad, Madrid 1970, pág. 437.

¹⁷ ibidem., t. IV, holostérico-ostra, pág. 937.

los trabajadores y a los patrones, y a éstos entre sí¹⁸.

El artículo 134 de la ley federal del trabajo establece las obligaciones a las que están sujetos los trabajadores; son 13 fracciones las que integran dicho artículo, algunas de éstas son: cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo, ejecutar el trabajo con intensidad, observar buenas costumbres, guardar los secretos técnicos, etc., la fracción X, adquiere una importancia significativa en el presente estudio; fracción que será comentada en su oportunidad.

Ahora bien, así como se establecen las obligaciones para los trabajadores, éstos también gozan de derechos; algunos de los derechos de la relación individual del trabajo son:

1. Derecho de gestión.
2. Derecho a una jornada de trabajo limitada.
3. Derecho al descanso.
4. Derecho a recibir un salario.
5. Derecho según el caso, a un trabajo igual o desigual.
6. Derecho a participar en las utilidades
7. Derecho a formar parte de las comisiones mixtas.
8. Derecho a capacitación y adiestramiento.
9. Derechos derivados de la antigüedad.
10. Derecho de preferencia.

¹⁸ MUÑOZ RAMON, ob.cit., pág. 97.

11. Derecho al ascenso.
12. Derechos a la seguridad e higiene.
13. Derecho a habitaciones.
14. derecho a las invenciones.

H. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRON.

"A los derechos y obligaciones que integran el contenido de las relaciones individuales de trabajo se les conoce como condiciones de trabajo. La ley regula en el título tercero denominado condiciones de trabajo algunos de los derechos y obligaciones de la relación laboral (artículos del 56 al 131) y en el título cuarto, que intitula derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, regula otros de los deberes y facultades de las partes (artículos 132 al 163); sin que exista fundamento alguno para esa distinción¹⁹."

Ahora bien, "en las relaciones laborales nacen derechos y obligaciones, que se desprenden de las mismas, pues las obligaciones de los patrones originan en favor de los trabajadores los derechos laborales que se consignan en los textos laborales respectivos, independientemente de sus derechos laborales proteccionistas y tutelares; así como de las obligaciones de los propios trabajadores también nacen derechos de los patrones que se relacionan con el cumplimiento de sus propias obligaciones, por esto en la ley laboral, en el título cuarto, sólo se consignan obligaciones de unos y otros²⁰."

¹⁹ *ibidem.*, pág. 98.

²⁰ TRUEBA URBINA, *ob.cit.*, pág. 276.

En las veintiocho fracciones que conforman el artículo 132 de la ley federal del trabajo, quedan establecidas las obligaciones de los patrones.

En cuanto a los derechos de los patrones se encuentran, entre otras:

- * Derecho a que el trabajo sea ejecutado con intensidad, cuidado y esmero.
- * Derecho a la fidelidad, para asuntos que se relacionen con la empresa.
- * Derecho a la puntualidad.
- * Otros derechos.

Estoy de acuerdo y apoyo el concepto de derecho del trabajo aportado por el maestro Alberto Trueba Urbina, por considerar que reúne los elementos necesarios; en cuanto a los conceptos de relación de trabajo, patrón y trabajador la que nos proporciona la ley federal del trabajo, es clara.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA MUJER TRABAJADORA

EN MEXICO

En todas las etapas de la historia de la humanidad aparece la mujer en su condición de trabajadora. A través de los siglos, ha ejercido toda clase de labores; ha trabajado la tierra, ha sufrido la esclavitud, ha cuidado a los hijos, ha atendido la casa, la comida, ha cuidado al ganado, ha sido artesana, etc; y aún así en todas esas etapas fue sujeto ajeno al derecho. El trabajo de las mujeres ha consistido en faenas puramente domésticas.

En la antigüedad, la mujer trabajadora, en condición de esclava, trabaja al lado del hombre en toda clase de labores, la verdad es que la mujer trabaja tanto en el campo como en el hogar y en según que situaciones, soportaba, con el hombre, el régimen de las minas, de la siembra o de la construcción.

Estas condiciones de vida se agravaban con la maternidad y la crianza de los hijos, a la que naturalmente se veía sujeta. La mujer alumbraba en el lugar de trabajo, descansaba, a veces, lo imprescindible para no extenuarse y continuaba la labor, alternándola con la lactancia y el cuidado de la familia. Era, por tanto, dos veces más desdichada que el hombre²¹.

En México algunos autores hablan de cuatro etapas o sucesos por los que ha atravesado la evolución del trabajo en nuestra historia. Seis son las etapas que he considerado importantes a saber y son: la época prehispánica o de los aztecas, la conquista, la colonia, la independencia, la revolución mexicana y la constitución de 1917.

A. EPOCA PREHISPANICA.

En la sociedad azteca todo individuo, de acuerdo al lugar que ocupaba dentro de la estratificación social y a sus aptitudes laborales, gozaba de libertad para dedicarse al oficio que más le conviniera. De esa manera, tanto la gran masa de plebeyos o macehuales, así como la gente de origen noble o pilli, tenían la posibilidad de elegir el tipo de trabajo para su manutención y la de su parentela.

²¹ FALCON O'NEILL, Lidia, LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER, Editorial Montecorvo S.A., Madrid 1965, págs. 11 y 12.

A su vez, los miembros de la comunidad tenían la obligación de contribuir con su téquitl o tributo, ya fuera en especie o en trabajo, para el sostenimiento y el desarrollo de la sociedad.

La contribución hecha por la gente común era la más importante, puesto que el téquitl de los macehuales se utilizaba fundamentalmente para cubrir las necesidades de la compleja organización gubernamental tenochca, el mantenimiento de la clase dominante y la construcción de las distintas obras públicas del señorío.

El téquitl en especie o tlacalaquilli consistía en la entrega de productos agrícolas, artesanías, trajes guerreros y otros, mientras el tributo aportado en trabajo consistía en la prestación de servicios personales en las tierras reales o de los nobles, en la construcción de las grandes obras públicas y en las campañas de expansión militar del imperio azteca, entre otros.

El hogar del macehual comprendía varias parejas de casados y era el núcleo productivo más pequeño de la sociedad que cumplía con actividades económicas de primer orden.

La división sexual del trabajo se hizo patente en el México antiguo, ya que dentro de la organización familiar el hombre se encargaba del trabajo agrícola así como de la confección de casi todas las artesanías y los implementos domésticos; por su parte, la mujer se ocupaba de elaborar la ropa familiar, de atender la cocina y a los niños y, posiblemente, de producir

algunas artesanías como la cerámica o la fabricación de papel.

Los servicios que prestaban los tlatlacotin (esclavos) estaban dirigidos a actividades domésticas en beneficio de sus amos: los hombres acarreaban leña y agua y realizaban trabajos agrícolas en las tierras de sus propietarios, en tanto que las mujeres con la categoría de tlacotli (singular de tlatlacotin), se ocupaban normalmente en moler y tejer²².

Como podemos darnos cuenta, durante esta etapa, la mujer no tuvo ningún tipo de reconocimiento legal, a pesar de que trabajó al parejo que el hombre en el campo, sufrió igualmente la esclavitud trabajó en las minas de sal, etc., su labor no era apreciada, mucho menos reconocida.

B. LA CONQUISTA.

El arribo de los conquistadores a las costas de nuestro país, en el año de 1519, inicia una etapa en la vida de los pueblos de los antiguos mexicanos. Con su presencia y su afán de colonización, impulsado por una serie de incentivos, tales como nuevas riquezas, otras rutas comerciales, evangelización, y gloria para algunos, etc., trajeron también su cultura, religión, costumbres, idioma. A partir de su llegada comenzaron a imponerlos y se dieron a la tarea de someter a los aborígenes a la Corona Española²³.

²² NUESTRA CONSTITUCION, HISTORIA DE LA LIBERTAD Y SOBERANIA DEL PUEBLO MEXICANO, Libro 24, varios autores, pág. 11 y sigs.

²³ LASTRA LASTRA, José Manuel, DERECHO SINDICAL, Editorial Porrúa S.A., 2a.ed., 1993, pág. 31.

En forma paralela con la esclavitud había artesanos y obreros libres; así lo revela Hernán Cortés en una de las cartas que le envió al Rey de España Carlos V, al contarle lo que encontró a su llegada a Tenochtitlan: "Hay en todos los mercados y lugares públicos de la ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile por sus jornales²⁴."

Pero no se conserva con claridad ningún indicio que determine las posibles formas de jornada, de salario y demás condiciones relativas a la prestación de servicios que se daban en esa época²⁵.

Con Hernán Cortés se sentaron las bases para explotar la mano de obra indígena.

C. LA COLONIA.

A lo largo de los tres siglos de dominación española, en la Nueva España existieron diversas formas de trabajo tanto forzoso como voluntario, entre los cuales destacaron la esclavitud, la encomienda, el repartimiento, los gremios, así como el trabajo en obrajes, en la agricultura, el trabajo doméstico y el artesanal.

²⁴ DAVALOS, José, CONSTITUCION Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa S.A., 1988, pág. 24.

²⁵ ibidem., pág. 25.

Durante la colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como "Leyes de Indias", de 1561 a 1769. Contemplaba previsiones que limitaban la jornada, que aluden al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo, tanto para las mujeres como para los niños.

Para poder comprender y entender un poco más sobre esta etapa, hare referencia a cada uno de los puntos arriba mencionados.

"LEYES DE INDIAS".

De los ordenamientos jurídicos que tuvieron vigencia en la época colonial sobresalen las leyes de Indias que se dieron por iniciativa de los reyes católicos, con el fin de evitar la voraz explotación de los indígenas de las tierras conquistadas, por parte de los encomenderos.

Al respecto Génaro V. Vázquez, señala en su obra *Doctrinas y Realidades en la Legislación para las Indias*, "que entre las disposiciones contenidas destacan por su importancia las que se referían a la jornada máxima de trabajo; los descansos semanales, que respondían a una motivación religiosa; el pago del séptimo día; la protección del salario, cuidando que el pago fuera en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral; la protección a la maternidad; el establecimiento de la edad mínima de 14 años para poder prestar servicios; la protección con labores insalubres; habitaciones higiénicas, y el otorgamiento de atención médica y

descanso con goce de salario para el caso de enfermedad²⁶."

Independientemente de la buena voluntad, lo real fue que estas disposiciones no funcionaron en la práctica, de ahí la conocida expresión del Marqués de Lacroix: "obedezcanse pero no se cumplan."

"Las Leyes de Indias constituían derecho vigente, más no positivo, entendida la positividad como un derecho que estriba en la observancia de cualquier precepto, vigente o no vigente²⁷".

Lo anterior, sumado a la falta de coercibilidad de esta legislación, propicio inicialmente la esclavitud de los indígenas, tanto de hombres como de mujeres.

LA ENCOMIENDA.

Al conquistar Hernán Cortés la Nueva España, conforme a los procedimientos habituales de las huestes españolas, repartió a sus soldados el oro y los indios cautivos; estableció las bases para explotar la mano de obra indígena por medio de la encomienda; repartiendo entre los españoles tierras y pueblos de indios, quiénes quedaban obligados a prestar servicios personales al encomendero sin remuneración y a entregarle un tributo.

²⁶ DE LA CUEVA, ob. cit. pág. 39.

²⁷ GARCIA MAYNEZ, Eduardo, INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO, Editorial Porrúa S.A., pág. 38.

El encomendero podía explotar el trabajo de los naturales y exigirles tributos de acuerdo con una tasa fijada; el de los indios era un trabajo obligatorio y perpetuo sin pago alguno. Los ancianos, mujeres y niños quedaban excluidos. Los indios fueron usados para la construcción de edificios eclesiásticos y civiles, trabajaron en minas y obrajes.

EL REPARTIMIENTO.

El repartimiento fue un sistema que obligaba a los indios a prestar servicios personales a los españoles de manera rotatoria y recibir a cambio un salario. Los naturales debían cubrir turnos semanales; el lunes llegaban al sitio donde trabajarían, descansaban el domingo y el lunes siguiente se les pagaba y podían volver a sus comunidades; esto se repetía tres o cuatro veces al año por cada indio²⁸.

En cuanto al servicio doméstico, podemos decir que para este tipo de trabajo se utilizaron tanto esclavos como indígenas (hombres y mujeres), asignados por medio de repartimiento o por libre contratación. Los domésticos libres o de repartimiento gozaban de un salario, alimentación, atención médica, habitación y entierro. Este trabajo fue ampliamente ocupado por mujeres indígenas que, siendo solteras, necesitaban la aprobación de sus padres y las casadas del marido. En caso de embarazo, no podían trabajar a partir del cuarto mes de gestación y hasta que el niño o niña cumpliera con tres años.

²⁸ NUESTRA CONSTITUCION, ob. cit., pág. 21.

LOS OBRAJES.

La industria de los obrajes tuvo gran relevancia, pues "vienen siendo el antecedente de la fábrica actual²⁹." Generalmente, los obreros eran retenidos por el sistema de deudas. De esta manera, se les hacían pagos adelantados que el trabajador gastaba en pocos días, y al quedar como deudor se le encerraba en el taller con el pretexto de hacerle trabajar para pagar la deuda.

LOS GREMIOS.

"Los gremios fueron grupos de personas de una misma profesión, unidas -tácita o expresamente- para la defensa y promoción de sus intereses³⁰."

En otras palabras eran asociaciones de artesanos con un mismo oficio, que se unían con la finalidad de evitar la competencia. Tenían el monopolio de determinada actividad y el gobierno les imponía un control de precios y calidad de sus productos. Entre los primeros gremios que se crearon en la Nueva España fueron: "los de albañiles, algodoneros, bordadores, hojalateros, carpinteros, cerrajeros, coheteros, curtidores, lateros, herreros, pasteleros, hiladores de seda, sastres, sombrereros, tintoreros, torneros,

²⁹ DAVALOS, ob. cit., pág. 27.

³⁰ LASTRA LASTRA, ob. cit., pág. 46.

zapateros, etc³¹."

Dentro de los gremios había aprendices, oficiales y maestros. Un aprendiz llegaba al taller entre los 18 y los 20 años de edad. Si el maestro lo aceptaba, quedaba obligado a cubrir sus necesidades, incluida la atención médica. Además debía enseñarle su oficio con la finalidad de que el aprendiz llegara a ser maestro y pudiera abrir su propio taller. El aprendiz por su parte, debía obedecer al maestro, no revelar los secretos profesionales, no dejar la casa y el servicio del maestro sin permiso, hasta que terminara su aprendizaje. Por la realización de estas actividades no recibía salario sino sustento y habitación pobres y escasos.

"Pero si duro era el trabajo de los hombres, el de las mujeres era mucho peor, ésta sufría muchas más vejaciones. La mujer, mientras perduraba el régimen gremial, jamás podía ser considerada maestra de un oficio, ni siquiera de ingresar en la lista de aspirantes al título de maestría. Su sexo la excluía del trabajo por cuenta ajena, como la relegaba de las actividades públicas. Si el hombre permanecía sujeto a las humillaciones de su situación de trabajador asalariado, la mujer recibía doble humillación, la primera de rechazo de la condición de su marido, de su escala social; la segunda, por su condición de mujer.

Podría ayudar al marido en su taller, cuando lo tuviera, y ser para él un auxiliar valioso, de cuyos servicios la mayoría de las veces era difícil

³¹ *ibidem.*, pág. 47.

prescindir, pero que jamás obtendría salario alguno por ello, ni la consideración de experta en la materia. Su puesto estaba en la sombra del hogar, su ley en el silencio, su premio en el reconocimiento de sus virtudes femeninas³²."

D. LA INDEPENDENCIA.

Con la promulgación de la independencia se rompieron los ordenamientos coloniales y se plantearon muchos cambios: se fomentó la industria; la educación comenzó a transformarse; la esclavitud desapareció, y las relaciones de propiedad en las ciudades se modificaron. Sin embargo, el comercio siguió siendo el gran organizador de las actividades productivas y la estructura económica que se desarrolló a finales de la época colonial permaneció.

Después de 1821 la sociedad mexicana podía dividirse en los siguientes grupos: empresarial, eclesiástico, oficialista y popular.

De los cuatro grupos antes mencionados, el de la clase popular era el más desprotegido en todos los sentidos y estaba constituido por rancheros, indígenas, peones, trabajadores de las minas, artesanos, obreros, sirvientes, vendedores ambulantes, dulceros, voceadores de periódicos, eloteros, lecheros, pepenadores, etc. Las condiciones de vida de este grupo social eran las más deplorables de la sociedad mexicana.

³² FALCON O'NEILL, ob. cit., pág. 15.

Las mujeres se ocupaban de actividades relacionadas con el servicio doméstico o labores afines: costura, lavado, elaboración de tortilla, venta y comercialización a mínima escala y otras labores similares.

"El campo exigía el esfuerzo de todas las familias y en él la mujer trabajaba igual que cualquier labrador; al propio tiempo alternaba este trabajo con el de la casa, los hijos, el cuidado de los animales, y le sería preciso poseer una gran fortaleza de cuerpo y de espíritu para llevarlo a cabo³³."

"La mujer soltera, ayudaba a su madre en las tareas domésticas; casada, acompañaba a su marido en los viajes como bestia de carga, transportando las armas, y además les eran confiados todos los trabajos domésticos, la cerámica rudimentaria, la fabricación de las bebidas fermentadas, plantar arroz, recoger los frutos y las raíces, el transporte de toda la indumentaria en las expediciones de caza o guerra. Como premio al marchar iban al frente; al regresar, atrás, para ser las primero flechadas, como aviso de guerreros enemigos³⁴."

Después de varios años de constante lucha por primera vez, el diputado Ignacio Ramirez "El Nigromante", en su discurso ante la cámara de diputados utilizó los términos de "problema social y derecho social". Además el Nigromante sostuvo las nuevas teorías sociales encaminadas a la protección

³³ ibídem., pág. 16.

³⁴ ibídem., pág. 18.

de los niños, de los hijos abandonados y huérfanos; de las mujeres, y de los trabajadores y obreros en general, a fin de incluir la reglamentación de sus condiciones laborales dentro de la Constitución.

E. LA REVOLUCION MEXICANA.

La revolución de 1910, como todos los movimientos armados, tuvo varias fases: la de destrucción; la de transformación, por el cambio de las costumbres al imponerse las nuevas ideas, que culmina con la expedición de leyes fundamentales y secundarias, y la de construcción en la que se planifica el desarrollo de un país.

"El programa del partido liberal de 1906 es, sin duda, un verdadero legado ideológico del reformismo de los revolucionarios mexicanos³⁵."

"El partido liberal, en lo referente al trabajo, destacó la necesidad de crear una legislación del trabajo que pugnara por el establecimiento de mejores condiciones económicas para los trabajadores. Este plan expone sus propósitos y los condensa concretamente en 52 puntos. Los puntos 21 al 33 son los que se ocupan de hablar del capital y el trabajo, hablaré de ellos de manera corrida: jornada máxima de ocho horas; salario mínimo de un peso en todo el país y de más de uno en aquellas regiones en que la vida sea más cara; reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; la adopción

³⁵ DE LA CUEVA, ob. cit., pág. 42.

de medidas para que con el trabajo a destajo los patrones cumplan; prohibición en absoluto del empleo de niños menores de catorce años; obligación de los patrones o propietarios rurales de otorgar alojamiento higiénico a los trabajadores, obligación de los patrones de pagar las indemnizaciones por accidentes de trabajo; anular las deudas que en ese momento tuvieran los jornaleros y adoptar medidas para que los propietarios no abusen de los medieros; prohibición a los patrones, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; la supresión de las tiendas de raya, así como obligar a todas las empresas o negociaciones que no ocupen los extranjeros puestos, sino en una minoría para evitar el desplazamiento de los mexicanos, hacer obligatorio el descanso dominical³⁶."

Aunque se luchó por el establecimiento de mejores condiciones económicas y laborales para los trabajadores, las injusticias y los abusos por parte de los patrones no cesaron, tal es así; que en el país se suscitaron varios movimientos obreros, los más importantes fueron, la huelga de Cananea en sonora, la de la fábrica textil de Rio Blanco, en Veracruz, la de los trabajadores ferrocarrileros en San Luis Potosí, etc.

Debido a la falta de mano de obra varonil, por las razones antes expuestas, "las mujeres son empleadas en casi todos los talleres en las mismas condiciones de competencia insostenible para el hombre. Y la mujer acude a las fábricas y a los talleres, trabaja en condiciones infrahumanas, agravadas por

³⁶ LASTRA LASTRA, ob. cit., pág. 84.

su condición de mujer y de madre, y percibe salarios irrisorios por un rendimiento igual al del hombre.

Las madres alumbraban en las fábricas, cuando el parto no podía ser prevenido a tiempo, atendidas por cualquier vecina o compañera. Los niños, abandonados a la suciedad, a los cuidados de una vieja que accediera a tenerlos durante las largas horas de permanencia de la madre en la fábrica, morían como insectos, y los que lograban sobrevivir lo hacían, por desgracia, para ocultar sus miserias en el mismo taller en que penaba su madre, desde los cuatro o cinco años, en trabajos apropiados a su edad³⁷."

F. LA CONSTITUCION DE 1917.

El 14 de septiembre de 1916, Carranza expidió un decreto en Veracruz, donde señalaba la necesidad de convocar a elecciones para un Congreso Constituyente.

El proyecto de Carranza muy poco aportaba en favor de la clase trabajadora, salvo una adición al artículo 5, referente al contrato de trabajo por un periodo no mayor de un año.

La comisión voluntaria para la elaboración del proyecto del artículo 123 estuvo integrada por Pastor Rouaix, José Natividad Macías, Rafael

³⁷ FALCON O'NEILL, ob. cit., págs. 20 y 21.

de los Ríos y José Inocente Iugo. La comisión trabajó durante los primeros días de enero de 1917 para formular el artículo 123. El título llevaría como nombre "Del trabajo y de la Previsión Social".

"México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una constitución³⁸."

En el año de 1931, durante la presidencia de Pascual Ortiz Rubio, se expidió la Ley Federal del Trabajo. Durante su vigencia sufrió varias reformas y su finalidad fue la de mantener el equilibrio en las relaciones obrero-patronales. Esta ley permaneció en vigor hasta 1970, cuando se publicó la ley federal vigente.

Sin embargo, "la mujer, convertida en un ser capaz de ofrecer un rendimiento a la producción, no obtiene ninguna protección, ninguna ventaja de su condición de mujer. No se le protege en atención a su debilidad física, al trascendental deber de la maternidad. Pero se le hace responsable de todos sus actos y se le exigen aquellas virtudes tan elogiadas en épocas pasadas, cuando no se le cargaba con los pesados deberes de esta.

Las mujeres y las niñas, permanecían en los talleres de hilados, de tejidos, catorce, dieciséis horas. Cosían ininterrumpidamente en las casas de modas, incluso durante día y noche, cuando las nuevas colecciones imponían un trabajo extraordinario; manejaban pequeñas máquinas, manipulaban el

³⁸ DE BUEN L., ob. cit., pág. 318

vidrio, la cerámica, el cáñamo, etc. O trabajaban en el propio domicilio, agotándose prematuramente, en el esfuerzo de realizar mayor trabajo, de cobrar unos céntimos más en la miseria del salario que se les ofrecía. Las condiciones higiénicas y sanitarias, el alumbrado, la ventilación, deficientes o nulas provocan la tesis de las llamadas enfermedades profesionales, en unos años en que la obra trasponía el umbral de la juventud a la vejez sin transición³⁹."

Tuvieron que pasar muchos años, para que los derechos sociales, en nuestro país fueran reconocidos y las mujeres pudieran disfrutar de algunos de ellos; no obstante todavía, en la actualidad existen patrones que sobreestiman la capacidad de éstas, negandoles así su superación personal y profesional.

³⁹ FALCON O'NEILL, ob. cit., pág. 22.

CAPITULO III.
DERECHOS DE LA MUJER EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO.

Puede decirse que, en México, prácticamente se ha logrado la equiparación jurídica entre los sexos, por lo que desde el punto de vista legal existe una situación relativamente satisfactoria para la mujer en los aspectos fundamentales de los principales campos de sus derechos, a saber: civil, laboral, económico, social, educativo y político. En particular, en materia de cuestiones laborales, la legislación mexicana correspondiente cubre los dos aspectos básicos para la mujer trabajadora: por una parte, principios igualitarios con el varón en su calidad de ser humano, y por la otra, principios diferenciales que en atención a su papel esencial en la procreación y a otras características propias de su sexo, la protejan y auxilien en su doble papel de madre y de agente de la actividad económica.

La obtención de esos derechos o beneficios no fueron fáciles de conseguir, para muestra un botón, si nos remontamos al año de 1916 nos damos cuenta de que el Constituyente procuró rodear a la mujer trabajadora de medidas de protección, limitar sus horas de trabajo, impedirle que trabajara en centros comerciales después de las diez de la noche, prohibió la jornada extraordinaria. El propósito fue noble; se trataba de cuidar a la mujer como centro moral y formativo de los hijos. Sin embargo, la voracidad de los patrones hizo que estas medidas sirvieran sólo para explotarlas; trabajaban horas extras sin pagarles el salario correspondiente; laboraban en centros comerciales después de las diez de la noche, sin remuneración adicional.

Tanto se quiso proteger el trabajo de las mujeres que fue al contrario, se vieron tan desproveyda que fueron blanco de innumerables vejaciones y abusos por parte de los patrones que lo único que deseaban era conseguir mano de obra barata. Ante esto el Constituyente se vio en la necesidad de reformar la legislación laboral de 1931, para subsanar dichas arbitrariedades.

Por lo anterior las mujeres gozaban de los mismos derechos y tenían las mismas obligaciones que los hombres; se prohibió la utilización del trabajo de mujeres en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; en labores peligrosas o insalubres; las mujeres no prestarían servicios extraordinarios, si esta prohibición se violaba, el patrón debía pagar por el tiempo extraordinario, una cantidad equivalente a un 200 por ciento más del salario que correspondiera a la jornada normal. Pero esto no sólo las ayudo

sino que las hizo aun lado en el campo laboral, la razón, se volvieron intocables; las mujeres ya no eran admitidas en los centros de trabajo y esto propicio un descontento en la sociedad femenina que cada día se veía más en la necesidad de trabajar para subsistir ellas y sus familias.

Lo anterior propicio que las leyes laborales sufrieran reformas en lo relativo al trabajo de las mujeres; por lo que la ley federal del trabajo se ocupó en un capítulo del trabajo de las mismas.

A. ANALISIS DEL ARTICULO 170.

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

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

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

III. Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren

imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

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

V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario integro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días;

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

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

"Por lo que respecta a la fracción primera, las formas de protección derivan directamente de la fisiopatología laboral de la embarazada. El ritmo de la respiración y de las pulsaciones, la composición de la sangre, etcétera, que en la mujer normal también difiere de la del hombre, presentan todavía desviaciones más acentuadas durante el embarazo. Este ejerce, sobre todo durante los últimos meses, una fuerte compresión sobre el corazón, una disminución de la amplitud de los movimientos respiratorios, una disminución de la capacidad muscular, ciertas dificultades en la circulación sanguínea y una

más grande susceptibilidad frente a los agentes tóxicos e infecciosos.

No parece que se pueda imputar el efecto pernicioso solamente a la duración del trabajo, sino también a la fatiga debida a la posición del trabajo, trabajo en posición sentada o de pie, prolongado; marcha o pedaleo continuos, trepidación de la región pélvica⁴⁰."

Los descansos a que hace referencia las fracciones segunda y tercera, se refieren " a que no sólo se deben tener en cuenta los factores físicos de fatiga, posibles intoxicaciones, accidentes, etc., sino también determinados elementos psíquicos que alteran la configuración del ser femenino durante la gestación. La mayor actividad de los sistemas endocrinos y neurosimpáticos provocan en la embarazada una cierta inestabilidad. Durante la última etapa del embarazo y la lactancia, los trastornos mentales son más frecuentes y pueden alcanzar la categoría de verdaderas psicosis⁴¹."

La fracción IV, en su segunda parte, resulta inadecuada, ya que la Ley quiso referirse a que en las empresas exista un lugar higiénico y adecuado para que las madres cumplan ese cometido, ya que no compete a aquéllas, sino a éstas; designar el lugar adecuado. "En muchos lugares del país la madre dejará a su hijo en el hogar cuando la distancia de éste al centro de trabajo sea pequeña y pueda ir a amamantarlo y regresar a su lugar de trabajo dentro de

⁴⁰ ibídem., págs. 260 y 261.

⁴¹ GUERRERO, Euquerio, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa S.A., 18a.ed., 1994, pág. 41.

la media hora concedida⁴²."

Lo anterior resulta un tanto infeliz, pues para una ciudad como la nuestra casi resulta imposible trasladarnos de un lugar a otro en tan poco tiempo, si tomamos en cuenta los trayectos de distancia que existen entre los centros de trabajo y el hogar de un importante número de mujeres trabajadoras. Por lo tanto, la mayoría de las madres trabajadoras optan por dejar a sus hijos al cuidado de familiares o personas que se encargan de cuidarlos y alimentarlos.

Por lo que respecta a la fracción V, que se relaciona con la II, al derecho que tienen las madres trabajadoras para que reciban su salario íntegro; los patrones tendrán que respetar esta disposición, lo contrario sería violatorio de derechos establecidos en la Constitución y en la propia ley del trabajo.

Las fracciones VI y VII son claras en su redacción, ya que las madres trabajadoras tienen el derecho a que se les computen los periodos pre y postnatales a su antigüedad; y esto no es una dación graciosa, es un derecho dignamente ganado y a que se les respete el lugar que ocupaban dentro de la empresa durante un periodo no mayor de un año.

La ley del seguro social menciona cuales son las personas que están protegidas por la maternidad y son: "la asegurada, sin que sea conveniente distinguir a la trabajadora de las demás sujetas al seguro, la pensionada; la

⁴² FALCON O'NEILL, ob. cit., pág. 262.

cónyuge o la concubina; las hijas del asegurado, hasta los 16 años, las que estudien, hasta los 25 años, y las incapacitadas para trabajar, durante toda su vida.

Pero no sólo las madres trabajadoras son protegidas por la ley laboral. La ley federal del trabajo en el título V intitulado trabajo de las mujeres, establece los derechos de de todas aquéllas que ocupan un lugar en el ámbito laboral.

B. JORNADA DE TRABAJO.

Tanto la doctrina como las legislaciones laborales están de acuerdo en cuanto a que la jornada de trabajo debe ser limitada a un máximo de duración.

"Las razones de fondo para la limitación de la jornada de trabajo obedecen a los principios de vitalidad conservación y desarrollo de la personalidad integral de los trabajadores- y de productividad rendimiento del trabajo-.

Por lo que respecta al principio de vitalidad, se observa que son tres los factores que intervienen en la limitación de la jornada de trabajo: fisiológico, social y cultural.

-Fisiológico: Porque estudios realizados han demostrado que el ser humano cuando realiza una jornada de trabajo excesiva afecta considerablemente su cuerpo, ocasionándole una fatiga tal que como consecuencia traería consigo una disminución de la atención y por ende accidentes que afecten su integridad corporal.

-Social: El trabajador requiere de convivir socialmente con su familia, de relacionarse activamente con sus semejantes. Lo anterior es necesario para que el trabajador cuente con tiempo suficiente después del trabajo para el sano esparcimiento, y el ánimo suficiente para la familia, para así lograr el equilibrio de su personalidad.

-Cultural: Existe la necesidad de todo ser humano de contar con tiempo suficiente que le permita cultivarse y participar del acervo cultural de la humanidad y así de ésta manera alcanzar el desarrollo armónico de su personalidad⁴³."

La ley federal del trabajo define la jornada de trabajo "como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo."

"Las jornadas tiempo de duración de trabajo diario se pueden clasificar en:

⁴³ MUÑOZ RAMON, ob. cit., págs. 112 y 113.

a) Jornada máxima legal, se subdivide en diurna, nocturna y mixta.

La jornada diurna, es la comprendida entre las 6 y las 20 horas con una duración máxima de 8 horas.

La jornada nocturna, es la comprendida entre las 20 y las 6 horas con una duración máxima de 7 horas. También es jornada nocturna, conforme al artículo 6, la que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período de la nocturna sea de 3 horas y media o más.

La jornada mixta tiene una duración máxima de 7 horas y media y comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna.

b) La jornada reducida; es aquella jornada constituida por un lapso de tiempo menor del que comprenden las jornadas máximas legales.

c) La jornada ordinaria; es la jornada máxima legal o la jornada reducida en la que los trabajadores deben prestar sus servicios.

d) La jornada incompleta; aquí el trabajador presta sus servicios en un lapso de tiempo menor del correspondiente a la jornada ordinaria.

e) La jornada continua; aquella en la que durante su transcurso sólo se concede al trabajador un período intermedio para que, dentro del lugar donde presta sus servicios, repose y tome sus alimentos.

f) La jornada discontinua; es aquella que se interrumpe durante un período intermedio para que el trabajador, fuera del lugar donde presta sus servicios, repose y tome sus alimentos⁴⁴."

C. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

"La miseria es la peor de las tiranías. Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia...

Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber sociales, queda sin sustento⁴⁵."

"La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera...

⁴⁴ *ibidem.*, págs. 115 y 116.

⁴⁵ DAVALOS, *ob. cit.*, pág 25.

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento graves de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación⁴⁶."

La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es la de vivir hoy y en el mañana inmediato; porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estos sus dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro.

"Se habla de estabilidad absoluta y relativa; la estabilidad absoluta es cuando se niega al patrón, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrón, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización⁴⁷."

⁴⁶ DE LA CUEVA, ob. cit., pág. 219.

⁴⁷ ibidem., pág. 221.

"Esta gran conquista de los trabajadores de México se consigna expresamente en el originario artículo 123, que consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa, toda vez que sólo podían ser despedidos los trabajadores con causa justa, de manera que cualquier despido arbitrario les da el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, o sea su reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos de despido injusto, o bien a ejercer la acción de indemnización de tres meses de salario, en caso de que así lo conviniera⁴⁸."

D. CONTRATOS POR TIEMPO Y OBRA DETERMINADOS.

"En el contrato por tiempo determinado operan claramente las modalidades del negocio jurídico, esto es, el plazo y la condición. Si la duración de la relación depende solamente del transcurso del tiempo, por ejemplo el trabajo de temporada, aquí se está en presencia del plazo. En cambio se tratará de una condición cuando la duración de la relación esté sujeta a un acontecimiento futuro de realización incierta, por ejemplo, que regrese o no un trabajador con licencia⁴⁹."

La ley señala tres hipótesis para la celebración de contratos de trabajo a plazo, a saber:

⁴⁸ TRUEBA URBINA, ob. cit., págs. 297 y 298.

⁴⁹ DE BUEN L., ob. cit., t.II, pág. 64.

- a) Que lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- b) Que se trate de substituir temporalmente a otro trabajador;
- c) En los demás casos previstos por la propia ley. (art. 37).

Por lo que respecta al contrato por obra determinada, éste concepto es ajeno a la idea de modalidad. En realidad se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto de tal manera que al extinguirse éste, cese en sus efectos la relación... En la especie la relación perdurará mientras subsista el objeto posible, elemento esencial del negocio jurídico. Al quedar realizado el objeto, por falta de este elemento esencial dejará de existir el negocio jurídico.

La modalidad juega, normalmente, en función de la voluntad de las partes. La determinación de la obra en los contratos, depende también su voluntad, pero al nacer la relación se produce un elemento objetivo cuya permanencia, cualquiera que sea la temporalidad que se haya atribuido por las partes, denomina la vigencia de la relación. Precisamente por eso en el artículo 39 se señala: "si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia".

El principio fundamental que regula a los contratos por obra determinada esta incluido, a su vez, en el artículo 36 que dice: "El señalamiento de una obra determinada puede unicamente estipularse cuando lo

exija su naturaleza⁵⁰.

Este tipo de contratos atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que, una vez realizado, produce la extinción de la relación de trabajo y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad.

Anteriormente este tipo de contratos eran conocidos como contratos eventuales; lo que originó una gran confusión y muchos patrones oportunistas celebraban contratos eventuales con los trabajadores, con el objeto de evitarse problemas futuros, violando con esto los derechos de los mismos; ya que la ignorancia por parte de los trabajadores consistía en no saber si lo que estaban realizando era un trabajo de planta o un trabajo eventual. Por lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación dio a conocer los conceptos de trabajo de planta o trabajo eventual para diferenciarlos. "Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podría alcanzarse los fines de la negociación. Otra característica de los trabajos de planta: es que los trabajos de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte.

⁵⁰ ibídem., págs. 62 y 63.

Por otro lado, tenemos que los trabajos eventuales son todos aquellos que no cuentan con las características de los trabajos de planta, es decir, no constituyen la actividad normal y necesaria de la empresa y no son permanentes⁵¹."

Han transcurrido muchos años con prodigiosos avances de la ciencia y la tecnología en el ámbito universal, y concretamente en México, en la que van surgiendo y consolidándose la escuela, el centro de salud, mejor alimentación, mejores condiciones de vida, y tantas otras realizaciones que, al correr del tiempo, la han elevado considerablemente, forjando un nuevo tipo de mexicano y dentro de él, un nuevo tipo de mujer.

La mujer ha logrado grandes avances en la vida política nacional al votar y poder ser electa para los cargos de elección popular municipales, estatales y federales; participar en la importante función de administrar justicia; ocupar cargos de diversas jerarquías en la administración pública y en las actividades de la iniciativa privada; en las universidades y en los institutos tecnológicos el número de mujeres que estudian carreras profesionales o imparten cátedra va siempre en aumento; en las escuelas normales las mujeres que profesan la maestría son muchas más que los varones; además la tecnología moderna ha venido avanzando y asignándole cada vez mayor número de puestos de especialización, como sucede en la industria electrónica; y por último, en las actividades como la de cajera, secretaria, enfermera y

⁵¹ DAVALOS, ob. cit., pág. 121.

telefonista, la acción laboral de la mujer se ha hecho positivamente insustituible.

La mujer, como parte integrante de la sociedad y como factor principal en el hogar y en la familia le afectan todos los asuntos en que intervienen los hombres, por ser de ellos la madre, la esposa, la hija o la hermana, y como tales, esta profundamente interesada en la solución de los problemas sociales; que han desaparecido para siempre la infamante idea que existió en épocas antiguas y sociedades salvajes, de que la mujer era un ser similar a un mueble, con subordinación deprimente al hombre, quien la trataba con el mayor despotismo y sin conceder derecho alguno: que en la vida moderna de todos los países cultos de la tierra, la mujer constituye un factor determinante intelectual y moral de indiscutible mérito.

CAPITULO IV

LA MUJER EMBARAZADA

El terrible problema de la mujer trabajadora, tanto porque la necesidad de aumentar los ingresos del hogar como porque su educación y ambiciones la impulsen a buscarse una ocupación fuera de los trabajos hogareños, lo constituye el de la maternidad.

A diferencia de la fuerza de trabajo masculina, que puede analizarse sin hacer interferir la reproducción biológica y el ámbito de las relaciones privadas, la fuerza de trabajo femenina requiere para su comprensión de la consideración de elementos ligados al sexo y al género; a las funciones reproductivas y a las construcciones sociales que distinguen culturalmente a varones de mujeres.

El cuerpo de las mujeres, capaz de generar la vida humana, hace de ellas sujetos con ciertas limitaciones temporales para desarrollar su trabajo durante un periodo corto entre la gestación, el parto y la lactancia. Limitaciones que no son en razón a la capacidad física pues se trata de proteger a la madre y al producto.

A partir del momento en que la mujer se embaraza y posteriormente se convierte en madre, la criatura recién llegada al mundo exige de ella toda su atención, su dedicación más completa. La madre pierde más de la mitad de su vida independiente para consedérsela al hijo. Y dentro de esa mitad se encuentra el trabajo, la profesión, que habrán de verse abandonados o mal atendidos, si una organización adecuada en el ámbito laboral no procura a la madre la serie de auxiliares que le son precisos para poder compaginar, a la vez, el rendimiento exigido, de utilidad para ella misma y para la sociedad, y el adecuado cuidado del hijo, que será, en un futuro próximo, un nuevo ser de gran valor para la nación.

En este capítulo intitulado la mujer embarazada, se abordarán los aspectos de su capacidad, sus derechos, los problemas que tiene que afrontar cuando acude a solicitar empleo, el derecho de preferencia y su estabilidad en el trabajo.

A. DERECHOS DE LA MUJER EMBARAZADA

"El varón y la mujer son iguales ante la ley..." igualdad en derechos y obligaciones es lo que nos dice la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; iguales en circunstancias para poder desarrollar un trabajo digno y socialmente útil, por lo tanto, el trabajo es un derecho fundamental para toda persona. El trabajo no es prerrogativa del hombre y si como se ha dicho la mujer tiene derecho a él, es de entenderse que las mujeres

embarazadas no pueden quedar excluidas.

Los derechos de las mujeres embarazadas son los mismos de los que gozan aquellas que no lo están, con algunas variantes, si nos preguntamos el porqué, la respuesta no sería difícil de encontrar pues se trata de proteger a la mujer en esa sublime función que la naturaleza le ha encomendado la maternidad. Si tiene derecho al trabajo por consiguiente tiene derecho a la estabilidad en el mismo, y a todo aquello que derive de la relación laboral.

En el capítulo anterior se analizó el artículo 170 que se encuentra ubicado dentro de la ley federal del trabajo en el capítulo V, título V denominado trabajo de mujeres, los derechos que les asisten a las mujeres trabajadoras con respecto a la maternidad. Si bien los derechos que se mencionan en el artículo 170 responden a una realidad, lo son en cuanto a una situación "normal" de embarazo entendiéndose como normal a que desde el inicio hasta el momento del alumbramiento no existan complicaciones ni enfermedades recurrentes que puedan poner en peligro la salud de la madre y la del futuro niño. Pero cuantas veces no sucede que muchas mujeres no dan cuenta de inmediato de su estado porque temen que al hacerlo se verían privadas de los ingresos que obtienen del desempeño de su trabajo. Este temor hace que las mujeres trabajen aún a cuenta de su propia vida, porque si comunican su situación al patrón, éste lo que hace es despedirlas porque se convierten en una carga para la empresa y tratan de sustraerse a los gastos y a las incomodidades que les impongan las normas de protección.

Si no existieran para la mujer embarazada las garantías de la conservación del puesto otorgadas por la propia constitución y los ordenamientos legales respectivos, prohibiendo el despido desde la iniciación del embarazo, ésta se encontraría en una situación de desventaja y desprotección.

En todas las legislaciones se preve este supuesto, impidiendo el despido de la trabajadora encinta, ni aún por causa de que precisamente por dicho estado el rendimiento en el trabajo de la embarazada sea menor.

B. CAPACIDAD DE LA MUJER EMBARAZADA

La mujer, por el hecho de ser persona del sexo femenino, puede ser, al igual que la del sexo masculino, sujeto de derechos y obligaciones. Pero es incuestionable que, a través de la historia, la capacidad de la mujer se ha visto en muchos ordenes limitada, por diversas razones, respecto a la capacidad del varón.

La prestación del trabajo por ser personal, requiere que sea posible y eficaz. Y por ello no tendrá aquella capacidad jurídica aquel que no puede prestar el trabajo, bien por imposibilidad física como por prohibición legal. Tal

imposibilidad física o prohibiciones legales pueden ser causa y consecuencia, respectivamente, de querer tutelar a determinados sujetos de trabajo que, precisamente por su propia falta de capacidad física, requieren protección.

Esto es lo que sucede en el régimen protector del trabajo del sexo femenino, al que se estima más débil y, por tanto, objeto de protección y de prohibiciones determinadas. Pero esa protección nunca ha de ser de tal carácter que le impidan dar salida a cualidades y facultades dignas de desarrollarse.

Si la mujer embarazada no tuviese capacidad para el trabajo sería muy aventurado afirmar que tiene derecho al mismo; no se le pueden reconocer derechos a quien no tiene capacidad para ejercitarlos.

C. CONTRATACION DE LA MUJER EMBARAZADA

Por desgracia, son numerosos los casos en los que la mujer embarazada es rechazada a la hora de buscar un empleo. Con tristeza se observa que no obstante la ley le otorga derechos y además cuenta con la capacidad para ejercerlos y sin embargo el embarazo representa en algunos casos un obstáculo al momento de que la mujer llega a una empresa a solicitar el trabajo; lo primero que les exigen es un certificado médico de no embarazo, independientemente de que deben gozar de excelente salud; podrán reunir todos los requisitos exigidos pero si en el examen médico la prueba de

embarazo sale positiva, por muy capaces que sean, esto constituye un factor determinante para su no contratación.

Acaso piensan que la mujer embarazada no es apta o capaz para desarrollar un trabajo con eficacia, el embarazo no las imposibilita ni física ni mentalmente; las limita por un corto tiempo en el desempeño de sus funciones, pero esto no quiere decir que en esa etapa no puedan cumplir con su labor con el cuidado y el esmero requeridos para el tipo de trabajo que estén desempeñando.

"En algunos países se han tomado medidas adecuadas con el fin de evitar las dificultades que para su empleo pueda encontrar la mujer durante el embarazo, que, lógicamente, ha de representar una cierta prevención por parte de algunos empresarios o patrones que desearían no verse obligados por las normas protectoras de la maternidad. Por ejemplo en Bulgaria, se han establecido normas en las que se establece que ninguna empresa se negará a concertar un contrato de trabajo con una mujer que desee ocupar un empleo, por el hecho de que la misma esté embarazada"⁵².

Sin embargo, semejante disposición podrá ser cumplida con relativa facilidad, a menos que la inspección de trabajo tome verdadero interés en vigilar las negativas de trabajo por parte de los empresarios o patrones a las mujeres encinta. No es difícil encontrar cualquier motivo, distinto de su embarazo, para negarle el empleo a una trabajadora.

⁵² FALCON O'NEILL, ob. cit., págs. 277 y 278.

D. DERECHO DE PREFERENCIA

En el pasado los trabajadores mexicanos con frecuencia eran objeto de innumerables injusticias por parte de los patrones; no contaban con garantías individuales que los protegieran, por ejemplo no se les computaba la antigüedad, en las empresas eran preferidos los extranjeros a los nacionales,, etc., pero si para los hombres les era difícil colocarse en alguna empresa, para las mujeres era el doble de difícil, pues existían muchas trabas ideológicas, moralistas, religiosas. etc., que no permitían que ésta se desarrollara en el marco laboral como era debido.

La lucha constante en contra de todas esas injusticias tuvo como consecuencia que se creara el derecho de preferencia que se encuentra regulado en nuestra ley federal del trabajo en los artículos 154, 155, 156 y 159, los primeros tres reformados por decreto del 27 de diciembre de 1974.

"Las consecuencias para que surta el derecho de preferencia con respecto al nacimiento de una nueva relación de trabajo son dos, según lo expresa el artículo 154: que no exista contrato colectivo de trabajo o de existir, que no contenga la cláusula de admisión.

Los factores de preferencia que marca la ley a partir de la reforma, son las siguientes:

- a) Nacionalidad,
- b) Servicios prestados satisfactoriamente, por mayor tiempo,
- c) El hecho de tener a su cargo una familia, y no tener otra fuente de ingresos económicos, y
- d) El pertenecer a un sindicato.

Por lo que respecta a la nacionalidad, la ley obliga a los patrones a preferir en igualdad de circunstancias a nacionales como extranjeros; en cuanto a los servicios prestados satisfactoriamente, este es el motivo de preferencia que presta más ángulos discutibles. De ahí que se refiere a trabajadores eventuales que sin tener el carácter de trabajadores de planta prestan servicios en una empresa o establecimiento supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan actividad normal o permanente de la empresa.

En realidad se pretende proteger a un tipo de trabajadores que, en ocasiones, por estar supliendo ausencias de trabajadores titulares de una planta, son considerados como eventuales pese a que no suele haber solución de continuidad en sus servicios. La única diferencia que guardan, por regla general, con los demás trabajadores consiste en que no tienen derecho a

trabajar en el mismo lugar y que suelen estar sujetos a un horario variable. Este punto es controversial, porque resulta ser una salida para aquellos patronos que no quieran cumplir con el derecho de preferencia, el pretexto es que el servicio no fue satisfactorio, debiendo establecerse una presunción de buenos servicios, quedando a cargo de las empresas acreditar lo contrario.”⁵³

Otro de los incisos que en su redacción resulta interesante es el referente al derecho de preferencia que tiene la persona que tenga a su cargo una familia y no cuente con otra fuente de ingresos, teóricamente resulta ser loable pero en la práctica se cumplirá; desgraciadamente estamos viviendo una etapa muy difícil en todos los campos y continuamente se observa el despido de una gran cantidad de trabajadores, algunos de ellos todavía en etapa productiva, pero la gran mayoría son personas de edad avanzada que ya fueron suficientemente explotados y que por desgracia tendrán que pasar a formar parte de la lista de desempleados; y ellos también podrían estar en el supuesto de ser los únicos que contribuyen al sostenimiento del hogar, por otra parte si para esos hombres resulta difícil colocarse en donde el ambiente es de hombres para hombres, que decir de las mujeres y más todavía de aquellas que están embarazadas y que no cuentan con el apoyo de nadie, en este supuesto la pregunta sería se cumplirá el derecho de preferencia.

⁵³ DE BUEN L., ob. cit., págs. 264 y 265.

E. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LA MUJER EMBARAZADA

Si como hemos dicho la mujer embarazada cuenta con la capacidad para desarrollar un trabajo en atención a su estado pueda realizar y que además la ley establece en su favor una serie de derechos que la protejan y la auxilien de situaciones diversas. Es triste observar que muchos patrones abusivos intenten pasar por encima de la ley al negarles a las mujeres embarazadas la oportunidad de demostrar el porque se hicieron acreedoras al derecho de trabajar y por consiguiente a la estabilidad en el empleo.

Es la necesidad la que ha obligado a miles de mujeres a dejar el delantal y tomar el portafolio para salir en busca de un trabajo y con ello la esperanza de un futuro diferente, sin embargo, por esa misma necesidad se ven obligadas a aceptar trabajos que no cuentan siquiera con el mínimo de prestaciones que marca la ley.

Existen empresas que se niegan aceptar a mujeres por el hecho de estar embarazadas, y otras tantas las contratan por un tiempo y para una obra determinada, tal es el caso de algunas tiendas comerciales que las obligan a celebrar contratos comunmente llamados de temporada, por ejemplo en la época navideña son muy comunes este tipo de contratos que tienen por objeto utilizar los servicios de determinados trabajadores por tiempo determinado, y

no verse obligados a responder más allá de lo pactado o establecido, violando con esto una de las garantías otorgadas por la propia Constitución, el de la estabilidad en el empleo.

En la práctica podemos decir sin temor a equivocarnos que no siempre se cumple con este derecho, porque para algunos malos patrones resulta engorroso contratar a mujeres embarazadas por que al hacerlo tendrían que sufragar los gastos de maternidad, los sueldos en los periodos pre y postnatales, licencias médicas, etc., y aquellas mujeres que corren con un poco más de suerte y que logran que las contraten pero que cometen el terrible pecado de embarazarse, para los patrones les resulta más ventajoso despedirlas aludiendo que no desempeñan a su entera satisfacción el trabajo, a tener que pagar todos los gastos antes mencionados.

Para la mujer, la estabilidad en el trabajo depende siempre de factores tales como el embarazo, el medio social en que se desenvuelve, etc. La estabilidad de la mujer embarazada en el trabajo debe ser respetado, aun en aquellos contratos disfrazados, porque la incertidumbre de un futuro incierto hace de las mujeres embarazadas, seres con inseguridades.

Se ha hablado del trabajo como un derecho fundamental para toda persona. No puede existir un deber sin que exista correlativamente un derecho igual y equivalente. Si existe un deber de trabajar, ha de existir el derecho a ejercer ese trabajo sin trabas inútiles, injustas, o perniciosas.

Si la mujer ha de trabajar en bien de las dos comunidades, la de la nación y la de la familia, es absolutamente preciso que se le faciliten los medios para ello. Las discriminaciones laborales en razón del sexo han de ser abolidas en nuestras reglamentaciones, principalmente la diferencia de salario entre el femenino y el masculino para una misma categoría profesional; la imposibilidad de ascensos para la mujer en especialidades diversas, la limitación de empleo femenino, la resistencia del medio ambiente a admitir la capacidad intelectual femenina, las prohibiciones mantenidas por la ley de ejercer determinadas ramas de una profesión, causas principales del gran atraso en que permanece el trabajo de la mujer y que, al reconocer el derecho de cualquier ser humano de trabajar en aquello que su capacidad y medios lo permitan, son totalmente injustas al aplicarse a ella en razón exclusivamente del sexo.

El derecho a trabajar ha de abrirle a la mujer embarazada las puertas a los altos cargos directivos y empresariales, y en conjunto, la serie de oportunidades controladas y reservadas por los hombres para los hombres, tras largos siglos de dominación patriarcal.

Desgraciadamente nos desenvolvemos en una sociedad cien por ciento machista y con una mentalidad un tanto retrograda, en la que se piensa que la mujer esta capacitada únicamente para el cuidado de los hijos y el hogar; y este pensar lo encontramos todavía en el umbral del siglo XXI. Si bien es cierto que se han establecido normas protectoras en teoría, en la

práctica esas estipulaciones dejan mucho que desear, si bien es cierto, se ha logrado un avance en cuanto a normas laborales del trabajo de la mujer se refiere, pero todavía falta mucho por hacer en favor y a beneficio de las mismas. Si seguimos pensando como hasta ahora, se seguirán desperdiciando lamentablemente mentalidades y facultades que pudiesen ser de gran utilidad al país.

No debemos olvidar que las grandes naciones las crean mujeres y hombres que trabajan y unen sus fuerzas para lograr un futuro de prosperidad y buenaventura. Es preciso empezar a dar valor a quien valor merece: la mujer que tiene ese don que sólo ella puede poseer, el de la maternidad.

F. PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

De acuerdo con los datos recabados para la elaboración del presente trabajo de tesis he podido percatarme de que las mujeres solteras, casadas, con hijos o sin ellos no cuentan con la protección adecuada de las leyes laborales; aún cuando representan un sector económico importante dentro de la sociedad.

La mujer en su doble papel de madre y agente productivo se ve en la necesidad de conjuntar estas dos facetas y por lo tanto debe de contar con más beneficios y protección, que los otorgados actualmente por la ley laboral, por lo que es preciso una reforma en lo referente al trabajo de mujeres. Con el correr de los años la mujer se ha ido superando en todos los campos de la actividad productiva, ha salido de sus hogares a buscar una mejor forma de vida mediante el desempeño de un trabajo digno, por lo mismo es importante que las leyes laborales no se queden a la saga y se adecúen a las exigencias y necesidades de la vida cotidiana.

Es por eso que sugiero ciertas modificaciones al capítulo V, título V, de la ley federal del trabajo en el sentido de crear o introducir nuevos artículos en los que se proteja a la mujer trabajadora embarazada de los abusos frecuentes de que son objeto por parte de los patrones.

En el capítulo antes mencionado sólo se observan generalidades en cuanto a derechos, pero no se encuentran especificadas las prohibiciones en el sentido de que los patrones se nieguen a celebrar contratos con las mujeres embarazadas, tampoco se establecen sanciones para los patrones en caso de que debido al embarazo las mujeres pierdan su empleo, y en razón a esos factores y a muchos otros es que se cometen tantos atropellos en contra del sexo femenino, por muy diversas y variadas razones, por ejemplo su condición, sexo, capacidad, etc. De ahí mi insistencia e interés a que se aborden estos temas dentro del capítulo correspondiente; a cambio de todo aquello a nosotras

las mujeres, las del sexo <débil> nos corresponde primero quitarnos ese mote y posteriormente demostrar que contamos con la capacidad y la inteligencia para desempeñar cualquier tipo de trabajo o actividad que de acuerdo a nuestra condición podamos realizar.

Es a la mujer la que le corresponde superarse día con día y demostrarle a la sociedad que puede con los roles de madre y trabajadora y con condiciones laborales acordes, intercalar la maternidad, el trabajo, el cuidado de los hijos y el hogar. No podemos apartarnos de la realidad si deseamos un país que encuentre su superación de la conjunción de fuerzas de hombres y mujeres en pos de un futuro prospero.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La estabilidad en el empleo de la mujer embarazada es un derecho inviolable otorgado a ésta por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin el cual se encontraría en una situación de desventaja y desprotección.

SEGUNDA. Si la mujer embarazada no tuviese capacidad para el trabajo sería muy aventurado afirmar que tiene derecho al mismo; no se le pueden reconocer derechos a quien no tiene capacidad para ejercitarlos.

TERCERA. El examen médico que se les realiza a las mujeres no deberá ser impedimento para que éstas en caso de salir positivo el resultado de embarazo queden excluidas para desempeñar el trabajo con eficiencia y responsabilidad.

CUARTA. Dentro del capítulo correspondiente al trabajo de mujeres se deberá establecer un artículo en el cual se especifique que a los patrones que se nieguen a celebrar contratos con mujeres embarazadas se les impondrá una sanción determinada para el caso en cuestión.

QUINTA. Deben establecerse una serie de auxiliares dentro del ámbito laboral para que la mujer pueda compaginar, a la vez, el rendimiento exigido de utilidad para ella misma y para la sociedad y el adecuado cuidado del hijo, que será, en un futuro próximo, un nuevo ser de gran valor para la nación.

SEXTA. Si la mujer ha luchado para que a la par del varón le sean reconocidos sus derechos y éstos han quedado establecidos en la Constitución, deberán ser respetados porque no han sido una dación graciosa, la mujer a demostrado que es digna merecedora de ellos.

SEPTIMA. Deberá de exigirseles a las empresas que los contratos que celebren particularmente con los trabajadores del sexo femenino se encuentren claramente estipulados y bien definidos para evitar así que los patrones puedan manipularlos a su antojo y con esto lograr violar los derechos de las mujeres trabajadoras.

OCTAVA. La creación del artículo 166 Bis el cual estipule lo siguiente: Todos aquellos patrones que soliciten personal para laborar en sus empresas y condicionen la contratación para aquellas mujeres que no estén embarazadas, se les impondrá una multa equivalente a 3 meses de salario.

BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo.

Editorial Ariel, quinta edición.

BAILON VALDOVINOS, Rosalio, Derecho Laboral. Teoría.

Diccionario. Preguntas y Respuestas.

Editorial Mundo Jurídico, 1992.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo.

Editorial Harla, Colección Textos Jurídicos
Universitarios.

CABANELAS Guillermo, Tratado de Derecho Laboral.

Editorial Heliasta, t II, tercera edición, 1989.

D. POZZO, Juan, Manual Teórico-Práctico de Derecho del

Trabajo. Editorial Buenos Aires, 1961.

DAVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo.

Editorial Porrúa S.A., 1988.

DAVALOS, José, Derecho del Trabajo.

Editorial Porrúa S.A., t.I, quinta Edición, 1944.

DE BUEN L., Nestor, Derecho del Trabajo, Editorial

Porrúa S.A., t.I quinta edición, 1984.

DE BUEN L., Nestor, Derecho del Trabajo, Editorial

Porrúa S.A., t.II novena edición, 1992.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del

Trabajo, Editorial Porrúa S.A., t.I decimotercera

Edición, 1993.

DE LA CUEVA, Mario El nuevo Derecho Mexicano del

Trabajo, Editorial Porrúa S.A. t.II septima

Edición. 1993.

FALCON O'NEILL, Lidia, Los derechos Laborales de la

Mujer Editorial Montecorvo S.A., Madrid 1965

GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del

Derecho, Editorial Porrúa S.A. decimoctava edición

1989

GOMES, GOTTSCHALK y BERMUDEZ, Curso de Derecho

del Trabajo. Editorial Cardenas, t.I séptima edición, 1979.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho de Trabajo,

Editorial Porrúa S.A. decimoctava edición 1994.

HERNAINZ MARQUEZ, Miguel Tratado Elemental de

Derecho del Trabajo, Editorial Instituto de Estudios

Políticos, t.I decimoprimer edición, Madrid 1972.

LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, Editorial

Porrúa S.A., segunda edición, 1993.

MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Editorial

Porrúa S.A., t.II, 1983.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho

Mexicano, Editorial Porrúa S.A., t.I Vol. 1 1967.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo.

Editorial Porrúa S.A., sexta edición, 1984

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Colección Porrúa
novena y cuatroava Edición, México 1994.

Ley Federal del Trabajo, Comentada por Alberto Trueba Urbina, Setenta y
cincoava Edición, Editorial Porrúa México 1995.

Ley del Seguro Social, Comentada por Javier Moreno Padilla diecisieteava
Edición, Trillas, México 1990.

OTRAS FUENTES

- 1ª CABANELAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta, t.V, J-O.
- 2ª Diccionario de la Real Academia Española, Editorial Espasa, Calpe, t.II, CAMPES-DIFICULTAD, decimonovena edición, Madrid 1970.
- 3ª Diccionario de la Real Academia Española, Editorial Espasa Calpe, t.IV, HOLOSTERICO-OSTRA, decimonovena Edición, Madrid 1970.
- 4ª Enciclopedia Jurídica Omeba, t.IX, DIVI-EMOC.
- 5ª Nuestra Constitución. Historia de la libertad y soberanía del pueblo mexicano, Libro N° 24, Instituto de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. Secretaria de Gobernación.