

00721  
732



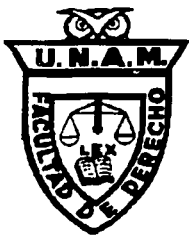
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

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

**EL DERECHO DE LA MADRE TRABAJADORA A  
RECIBIR UNA INDEMNIZACION COMO RESULTADO DE  
UN RIESGO DE TRABAJO DURANTE SU GESTACION**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
GABRIELA RANGEL CRUZ

ASESOR : LIC LILIA GARCIA MORALES.



MEXICO D. F CIUDAD UNIVERSITARIA

2003.

TESIS CON  
FALLA DE CALIFICACION

A



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.

---

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

---

# **PAGINACIÓN DISCONTINUA**



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

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
FACULTAD DE DERECHO.  
PRESENTE.

Autorizo a la Dirección General de  
UNAM a difundir en formato electrónico  
el contenido de mi trabajo con

NOMBRE: Gabriela Rangel Cruz

FECHA: 21-Agosto-2003

FIRMA: [Firma]

Muy distinguido Señor Director

La alumna: **GABRIELA RANGEL CRUZ**; con número de cuenta 9324346-3, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada **"EL DERECHO DE LA MADRE TRABAJADORA A RECIBIR UNA INDEMNIZACIÓN, COMO RESULTADO DE UN RIESGO DE TRABAJO DURANTE SU GESTACION"**; bajo la dirección de la LIC. LILIA GARCIA MORALES, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD** en el oficio con fecha 11 de marzo del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente  
"POR MI RAZA ALBERGO EL ESPÍRITU"  
Ciudad Universitaria, 30 de Abril del 2003.

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO  
LIC. **GUILERMO HORRIBAINA**  
Director del Seminario

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

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

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**A LA UNAM. Y A LA FACULTAD DE DERECHO:**  
Por haberme abierto sus puertas, y darme  
la oportunidad de estudiar en sus aulas.

**A DIOS Y MIS PADRES:**  
Por haberme dado la vida, por todo su apoyo, comprensión  
y consejos y sobre todo por su amor, porque a ellos debo  
lo que soy y lo que he logrado. Gracias por ayudarme a  
alcanzar lo que tanto anhelé.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**A MIS ABUELOS Y HERMANO:**  
Les agradezco todo el apoyo que me han  
brindado, en especial por su paciencia y  
cariño. Porque sigas adelante, y para que hoy  
y siempre estemos juntos.

**A MIS TÍOS:**

Por la confianza que depositaron en mí,  
y en forma especial al Lic. Pablo Hernández,  
por haberme dado la oportunidad de conocer la realidad.

**A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS:**

En especial a Juan Carlos, Fernanda y Sandra;  
por haber estado conmigo en los momentos más  
difíciles, gracias por todo lo que hemos vivido.  
A ti que ya no estas, también hoy te recuerdo.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**A MIS MAESTROS:**

Ya que cada uno de ellos depositó en  
mí una semilla de conocimiento, y de  
manera especial a la Lic. Lilia García  
Morales, por la confianza otorgada; y  
sobre todo por su valiosa colaboración  
en este proyecto. Gracias.

I N D I C E

Págs.

INTRODUCCION.....1

CAPITULO I

CONCEPTOS PRELIMINARES

1. Trabajador. ....	3
2. Relación Laboral. ....	6
3. Condiciones Generales de Trabajo. ....	8
4. El Embarazo, la Maternidad y su Seguro. ....	10
5. La Salud. ....	13
6. Las Lesiones. ....	15
6.1. Las Lesiones Permanentes. ....	18
6.2. Las Lesiones Transitorias. ....	18
6.3. El Daño Moral. ....	18
7. Los Riesgos de Trabajo. ....	19
7.1. Accidentes de Trabajo. ....	21
7.2. Enfermedades Profesionales. ....	23
8. Las Incapacidades en el Trabajo. ....	25
8.1. Incapacidad Temporal. ....	27
8.2. Incapacidad Permanente Parcial. ....	28
8.3. Incapacidad Permanente Total. ....	28
8.4. La Muerte. ....	29
9. La Indemnización. ....	32
9.1. Asistencia Médica y Quirúrgica. ....	34
9.2. Rehabilitación. ....	35

*E*



9.3. Hospitalización.....	36
10. Remuneración.....	36

**CAPITULO II**  
**ANTECEDENTES DE LA MUJER EN EL AMBITO LABORAL**

1. Antecedentes Históricos de la Relación Laboral de las Mujeres en Europa.....	38
1.1. Inglaterra.....	39
1.2. Francia.....	45
1.3. España.....	53
2. La Situación Jurídica de la Mujer en América con Relación a la Constitución Política por la cual son Regidos.....	59
3. Antecedentes de la Relación Laboral de las Mujeres en México.....	67
4. Igualdad de los Derechos Laborales entre los Hombres y Mujeres.....	76
4.1. Las Garantías Individuales de las Mujeres.....	80
4.2. Privilegios y Desventajas de la Mujer en el Trabajo.....	84
5. El Trabajo, la Maternidad, y su Seguro.....	86
5.1. El Trabajo de las Mujeres Embarazadas y su Relación Laboral.....	89
5.2. El Derecho de las Mujeres Embarazadas a no ser Despedidas.....	91

**CAPITULO III**  
**MARCO JURIDICO**

1. Marco Jurídico de la Mujer Trabajadora dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	96
---	----

f

1.1. La Situación de la Mujer en Periodo de Gestación dentro de la Constitución. El Artículo 123 Constitucional. ....	101
2. La Relación Laboral de las Mujeres y su Situación dentro de la Ley Federal del Trabajo. ....	104
2.1. La Regulación de las Mujeres Embarazadas dentro de la Ley Federal del Trabajo. ....	106
2.2. La Omisión de un Porcentaje dentro de la Tabla de Valuación de Incapacidades Permanentes, por los Riesgos o Enfermedades del Producto dentro de la Ley Federal del Trabajo. ....	112
3. Las Mujeres Trabajadoras en Periodo de Gestación dentro de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social. ....	114

**CAPITULO IV  
EL DERECHO DE LA MADRE TRABAJADORA A RECIBIR UNA  
INDEMNIZACIÓN COMO RESULTADO DE UN RIESGO DE TRABAJO  
DURANTE SU GESTACIÓN**

1. La Intervención De La Comisión Nacional De Los Derechos Humanos. ....	119
1.1. Primera Generación. ....	120
1.2. Segunda Generación. ....	121
1.3. Tercera Generación. ....	123
2. La Importancia de la Procuraduría para la Defensa del Trabajo, con relación a la Madre Trabajadora y al Producto. ....	124
3. Atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el Ámbito Laboral de la Mujer. ....	125
4. La Función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con Relación a la Protección y Defensa de los Derechos de la Trabajadora en Periodo de Gestación. ....	128

5. Los Riesgos de Trabajo para la Mujer Embarazada y las Consecuencias tanto para la Madre Trabajadora como para el Producto. ....	129
6. Reformas a la Legislación Laboral vigente como una necesidad. ....	133
6.1. Propuesta para una Reforma sobre la Protección a las Mujeres Embarazadas, y su Derecho a no ser Despedidas. ....	135
6.2. Propuesta para una Indemnización Justa y Digna para la Madre Trabajadora, dentro del Periodo de Gestación. ....	139
7. Los Aspectos a Tomar en cuenta para la Cuantificación de dicha Indemnización y la Omisión dentro de la Tabla de Porcentajes. ....	141
<b>CONCLUSIONES.</b> .....	148
<b>BIBLIOGRAFÍA.</b> .....	151

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## INTRODUCCIÓN

El estudio que a continuación se inicia, tiene como firme propósito el encontrar los fundamentos jurídicos necesarios que nos permitan ser la base de partida de un nuevo derecho del trabajo, que tenga como fin la protección de la mujer trabajadora, y en especial de aquellas en estado de gravidez.

Por lo cual, antes de adentrarnos a un análisis más profundo es necesario recurrir a los conceptos jurídico-laborales básicos, que nos permitan de manera clara y precisa comprender el desarrollo histórico y jurídico de esta rama del derecho, ya que la historia de la humanidad nos confirma que siempre ha existido la lucha por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad tanto del hombre como de la mujer, es por ello que el Derecho del Trabajo surge bajo este aspecto.

Con el propósito de tener una visión histórica, que pueda servir de marco para comprender el necesario cambio en nuestro derecho laboral y específicamente en la protección hacia las mujeres en estado de gestación, es necesario realizar una breve reseña a lo largo de las diferentes épocas y lugares que nos permitan conocer cual ha sido el desarrollo y actividades de las mujeres trabajadoras; cabe señalar que el objetivo de nuestro segundo capítulo, no es el de establecer paralelismos entre las diferentes épocas, sino el encontrar los antecedentes, hechos, ideas y movimientos que hayan contribuido a la elaboración de un derecho laboral para las mujeres.

Aunque son aceptables los logros obtenidos por la clase trabajadora, también es cierto que son insuficientes, pues no basta que existan instituciones encargadas de proporcionar mejores condiciones de vida, si éstas

son deficientes en su actuación y se encuentran sumamente viciadas; y sobre todo en un campo, en donde se muestra que es cada vez mayor el número de mujeres que laboran, de igual manera encontramos que nuestro sistema legal aún no se encuentra actualizado a la realidad; es por ello que es necesario adecuar la existencia de dichos organismos a las necesidades reales de los y las trabajadoras.

Es de importancia recalcar en la presente investigación, que la ocurrencia de los riesgos de trabajo conlleva una serie de pérdidas que afectan diferencialmente a todos los involucrados, es decir, a los trabajadores y sus familias, a las empresas u organismos y al país en general; por lo que toda acción desarrollada para su control y/o disminución resulta importante y es por lo cual que el objetivo fundamental del presente trabajo, es el de realizar las acciones necesarias, que lleven tanto a prevenir como a proteger en todos los sentidos los intereses de las mujeres en estado de gravidez que sufran con motivo de su labor algún riesgo o pérdida, a fin de fundamentar los programas preventivos convenientes.

Finalmente, no debemos concebir a la justicia social como un ideal inalcanzable, sino como el objetivo al cual debemos aproximarnos, con constante voluntad; y entenderla como una responsabilidad, como un compromiso y como un deber diario tanto del gobierno como de los patrones.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

## CAPITULO I. CONCEPTOS PRELIMINARES

La preocupación de la exposición de los diversos conceptos en materia laboral, no es un asunto nuevo; en todas las culturas a lo largo del espacio y del tiempo ha existido la renovada preocupación e interés en esta área de investigación. En primer lugar el aumento de la conciencia y preocupación de la opinión pública y de las personas dentro de su área de trabajo. Así como las dimensiones presentes y futuras sigue siendo un problema que sin embargo, sigue presentando un creciente debate sobre la interpretación de las diversas cuestiones conceptuales de un interés científico y práctico.

Como en todas las áreas se plantea un gran número de discrepancias, ya que los conceptos expresados se encuentran definidos dependiendo el lugar, tiempo y contexto tanto social como laboral en que se dan.

Es por ello que se debe de antemano realizar un análisis teórico y práctico de la diversidad de conceptos que se relacionan dentro del entorno del Derecho Laboral.

### 1. TRABAJADOR

Partiendo de la definición tautológica de la Academia: se considera como trabajador a "aquel que trabaja", es por ello que cabe designar como tal a todo aquel que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. Así mismo, trabajadores son sólo las personas físicas, ya que las personas jurídicas o abstractas no pueden ejecutar por sí una prestación de servicios, sino que necesitan valerse de aquéllas.

La enciclopedia jurídica ha definido al trabajador como "aquella persona que desarrolla un esfuerzo físico o mental en una determinada actividad.

Es decir, es toda persona que presta servicios a un empleador por el sueldo, salario y otra remuneración, incluyendo cualquier aprendiz o discípulo mediante retribución o sin ella".<sup>1</sup>

Cabe señalar que para los diversos autores que han definido dicho término a lo largo de los años, la mayoría concuerda en diversos aspectos esenciales; en primer lugar la denominación trabajador engloba la existencia de que el trabajador sea una persona física, es decir, trata de eliminar las confusiones de la contratación de trabajadores por equipo que subsistió en otros tiempos en nuestro país; así mismo, el que exista una vinculación directa del patrón para con el trabajador.

Es por ello que la prestación personal del servicio es un factor en común que generalmente es entendida como una obligación prototípica de hacer, que no se puede sustituir por otra diferente sin el pleno consentimiento del patrón, así como el establecimiento de ésta dentro de la empresa.

Finalmente como tercer característica, se encuentra el aspecto de la subordinación; dicho concepto implica un vínculo de jerarquía, es decir la llamada subordinación que supone el poder de mando del patrón y la obediencia de dicha persona física.

Podemos mencionar, que a partir de la definición dada por la Real Academia de la Lengua Española se entiende por trabajador a aquella persona que trabaja, analizando dicha denominación entendemos como tal, a toda

---

<sup>1</sup> <http://www.laenciclopedia.com/trabajador>.

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

aquella persona que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. Por ello, los trabajadores sólo pueden ser aquellas personas físicas, ya que las personas morales, no pueden ejecutar por sí una prestación de servicios; aquí cabe hacer la mención de los llamados trabajadores dependientes, que son aquellos que ejecutan una tarea o prestan un servicio con sujeción a otra persona, voluntaria o forzosamente a cambio de un salario un salario o medio de subsistencia; así como los independientes que son aquellos hombres o mujeres que realizan una actividad económica social por su iniciativa, por su cuenta y según normas que el mismo establece según su conveniencia o los imperativos de las circunstancias. Más sin embargo, ambos tienen la identidad de prestación de un servicio, la finalidad económica perseguida, para subvenir a las necesidades propias; la actividad personal que supone, la exposición a los riesgos profesionales, el cumplimiento de una función social; aun y cuando el trabajador independiente es su propio jefe, como un claro ejemplo de ello nos encontramos frente a los choferes de transporte público, que en muchas ocasiones trabajan por porcentaje o iguala, los vendedores que trabajan por un porcentaje etc., aun y cuando no existen predeterminaciones específicas en la ley, todo individuo puede ser sujeto a un contrato de trabajo, sin que para ello existan limitaciones protectoras por razones de edad, sexo, seguridad social y demás causas justificadas.

Para el Maestro Mario de la Cueva la subordinación no designa un status de la persona física como hombre, sino una forma de prestar los servicios es decir, "aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes dentro de una empresa; por lo tanto se habla en todo caso, de una subordinación técnico-funcional relacionada con la prestación de un servicio, sin que se constriña en forma alguna la dignidad o libertad de los trabajadores"<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimotercera edición. Porrúa. México, 1993. Pag: 78.



**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Podemos señalar, que la denominación de trabajador engloba a todas aquellas personas físicas tanto hombres como mujeres que desarrollen actividades en situaciones de dependencia respecto de otra persona física o moral que las ordenan o encargan, pagando por ellas o por sus resultados una retribución.

Ciertamente, la definición de trabajador recalca la no diferenciación de la actividad desarrollada entre el hombre y la mujer, ya que sus derechos han quedado equiparados desde la reforma de 1974 de nuestra Constitución Política en donde se instituye que "el varón y la mujer son iguales ante la ley"; es decir, dicha anotación nos da la pauta para considerar como trabajadores a los hombres y mujeres que presten un servicio subordinado y personal, a otra persona a cambio de una retribución justa, y sobre todo que dicho trabajo sea prestado en forma personal.

Como consecuencia, para nuestra legislación laboral la denominación trabajador, ha sido definida por su artículo 8° como "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado..." más sin embargo es de destacar que dentro de dicho apartado se excluye el sentido remuneratorio, de la prestación de éstos servicios.

## **2. RELACIÓN LABORAL**

Se considera que habrá relación de trabajo cuando una persona física, presta un servicio a favor de otra, bajo la dependencia de ésta, en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen. Es decir, existirá relación de trabajo en favor de otra persona, bajo

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

la dependencia de ésta, en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Para la enciclopedia jurídica se entiende por relación de trabajo a aquella "vinculación fáctica entre el empleador y el dependiente, con prestación de trabajo, que tiene vigencia aun cuando no se haya producido el pago inmediato de la retribución."<sup>3</sup>

Por su parte, el diccionario jurídico la define como "la vinculación fáctica entre el empleador y el dependiente, con prestación de trabajo, que tiene vigencia aun cuando no se haya producido el pago inmediato de la retribución".<sup>4</sup>

Por ello, podemos decir que se entiende por Riesgo de Trabajo al vínculo constituido por la suma de derechos y deberes otorgados por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores y estos entre sí. La relación de trabajo es en sí, una relación jurídica, que como lo ha mencionado el Maestro Mario de la Cueva es "...una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado".<sup>5</sup>

Cabe mencionar, que entre los elementos de dicha relación concepción, podemos citar: la relación que se da entre dos personas el trabajador y el patrón; una prestación de trabajo, la existencia de subordinación y una retribución denominada salario. En síntesis los elementos de la relación

<sup>3</sup> <http://www.laenciclopedia.com/> relación de trabajo.

<sup>4</sup> Enciclopedia Jurídica Mexicana. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México. Tomo 7. Pág.: 276.

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. Pág. 362.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

de trabajo son, los derechos y deberes que vinculan a los patrones y trabajadores entre sí.

Se le da dicha denominación, al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral. En relación a dicha concepción la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 se le ha dado el mismo reconocimiento y efectos al contrato de trabajo y a la relación de trabajo y casi los identifica, como consecuencia de la naturaleza tutelar del derecho social. Más sin embargo ni la una ni el otro son figuras autónomas; se complementan, ya que el contrato encuentra causa y expresión en la relación de trabajo, en la ejecución continuada, en el tracto sucesivo, en el cumplimiento diario de una obligación de desempeñar servicios conforme a las modalidades y duración pactadas. Es así como dentro del artículo 21 del mismo ordenamiento encontramos la presunción de la relación de trabajo.

A dicha concepción se le ha atribuido la vinculación fáctica entre la parte patronal y la obrera, con la prestación de trabajo, y que tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación, es decir el pago inmediato del salario, con independencia de la existencia o inexistencia del contrato de trabajo.

### **3. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

"Las condiciones de trabajo, consisten en la suma de derechos y deberes que las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, le otorgan e imponen, recíprocamente a los patrones y trabajadores, y a éstos entre sí; entre los derechos y deberes en que consisten las condiciones de trabajo podemos clasificar las siguientes: derechos y obliga-

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

ciones de carácter personal, de índole individualista, de naturaleza comunitaria, y de índole colectivo..."<sup>6</sup>

Es así, como se consideran a aquellas que devienen de las normas legales laborales, y del acuerdo de las partes de las relaciones laborales, son para el Dr. Miguel Borrell Navarro, "el conjunto de bases, modalidades y particularidades bajo las cuales se presta el trabajo personal subordinado, las que constituyen sus derechos y obligaciones, son por ejemplo, las referentes al salario y demás prestaciones en efectivo y en especie, al turno, jornada de trabajo, al periodo de vacaciones, aguinaldo, tiempo extraordinario de servicio, término del contrato y otras."<sup>7</sup>

Dichas condiciones deberán de estar constatadas dentro de los contratos colectivos e individuales de trabajo; y éstas no podrán ser inferiores a las señaladas en la propia ley, así mismo deberán ser proporcionadas a las importancias del trabajo que se desempeña e iguales para trabajos iguales, es decir que se presten en la misma forma, jornada y categoría. Por tal motivo en las condiciones generales de trabajo no podrán establecerse diferencia por razones de edad, raza, creencia ni mucho menos por sexo; es decir, el debido establecimiento del principio de igualdad en el trabajo que se establece en nuestro marco jurídico.

No obstante, dichas condiciones se pueden definir como aquellas estipulaciones que en relación con la prestación del trabajo pactado, establecen derechos y obligaciones recíprocas entre el patrón y el trabajador.

<sup>6</sup> ADAME GODDARD, Jorge. Et. Al. Diccionario Jurídico Sobre Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. ISSSTE. IMSS. México. 1994. Págs: 113-114.

<sup>7</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista S.A. de C.V. 1992. Pág: 82.

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Las cuales podrán ser individuales o colectivas en atención a las partes que intervienen en la relación laboral.

Es decir, las disposiciones legales relativas sobre las condiciones de trabajo tienden al debido reconocimiento y ratificación de los principios de protección y de igualdad de los individuos dentro de las relaciones laborales, dándose el correcto establecimiento de los mínimos de éstas, tendiendo el Derecho del Trabajo a ampliarlas en beneficio de la clase trabajadora.

Es así, que las condiciones generales de trabajo siempre estarán catalogadas como normas inconclusas, pues tienen la finalidad de satisfacer las necesidades de la clase obrera y patronal; por su propia naturaleza éstas son ilimitadas y cambiantes de acuerdo siempre con los factores de orden social, económico, inflacionario etc.

Es por ello, que cabe mencionar que las condiciones generales de trabajo, no se encuentran propiamente definidas dentro de la legislación laboral vigente, pero cabe señalar que dicha ley sólo se limita a señalarlas dentro de su artículo 25, al mencionar propiamente las generales tanto del patrón como del trabajador como lo son: el nombre, sexo, estado civil, domicilio etc.; más sin embargo no las condiciones propias de la relación laboral.

#### **4. EL EMBARAZO, LA MATERNIDAD Y SU SEGURO**

Debemos señalar con precisión el significado que se le ha dado al término embarazo, el cual en la mayoría de las enciclopedias y diccionarios de uso común no tiene un verdadero significado, ya que en éstos sólo se enumeran un sin número de características, las cuales no se han limitado a definir dicha concepción.

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Por otro lado, los diccionarios especializados como lo son los médicos hacen la referencia a el embarazo, como "... aquel período en que la mujer tiene un feto en el cuerpo, desde la concepción hasta el parto. La concepción (fertilización) o comienzo del embarazo es el momento en que un óvulo es fecundado por un espermatozoide".<sup>8</sup>

Así mismo el embarazo se ha caracterizado como el período de tiempo comprendido desde la fecundación del óvulo hasta el parto, en la cual la duración aproximada es de 280 días, (de 36 a 40 semanas, 10 meses lunares o casi 9 meses de calendario solar). Dentro del cual la gestante experimentará modificaciones anatómicas y fisiológicas, que no son síndromes o signos de enfermedad y la mayoría de ellos revertirán durante las etapas del **puerperio** "período comprendido entre el final del parto y la normalización de la mujer, en lo que se refiere a los cambios anatómicos y fisiológicos que se habían producido durante el embarazo. Su duración aproximada es de 5 a 6 semanas, divididas en dos partes: la semana inmediata al parto, y las 4 o 5 semanas posteriores a ésta. Durante esta fase de la vida de la mujer ocurren muchos cambios, tanto personales como en el ámbito familiar, y aparecen nuevas responsabilidades que, a veces, son origen de trastornos psíquicos o físicos.

Los trastornos más comunes en el puerperio, son las hemorragias posparto que, si son abundantes, pueden poner en peligro la vida de la madre; las infecciones genitourinarias; las molestias perineales y mamarias; las disfunciones familiares, por sentimientos de insatisfacción, desinterés sexual o rechazo de roles; y la depresión posparto, cuyo riesgo es

---

<sup>8</sup> <http://www.saludigital.com>

mayor en los días inmediatamente posteriores al nacimiento del niño.<sup>9</sup> y la lactancia.

También puede atravesar una etapa de alteraciones psíquicas a lo largo de dicho periodo de preñez, dentro del cual la mujer experimenta diversas modificaciones en su estado emocional.

Por otro lado, se considera como maternidad a aquel periodo comprendido a partir del parto, es decir, aquel en que el producto es considerado como un ser independiente del vientre materno; más sin embargo la maternidad para los distintos expositores del tema y dentro del contorno jurídico-legal, ha sido conceptualizada como contingencia, enfermedad o riesgo antiguamente en los dos últimos casos.

El denominado Seguro de Maternidad, es un instrumento de la seguridad social que protege los riesgos inherentes a la contingencia de la maternidad, mediante el otorgamiento de prestaciones en dinero y en especie. Dichos beneficios se asignan a las mujeres amparadas por éste ramo del seguro. La protección de dicho seguro abarca desde la certificación del embarazo hasta la etapa posterior al alumbramiento. Las prestaciones derivadas de éste seguro van encaminadas a la protección tanto de la madre como del hijo. Cabe señalar, que el seguro de maternidad no es exclusivo de la trabajadora asegurada o pensionada; ya que su aplicación se extiende a otras personas como lo son: la esposa, la concubina o la hija del asegurado o pensionado.

---

<sup>9</sup>"Puerperio." Enciclopedia Microsoft® Encarta® 2000. © 1993-1999 Microsoft Corporation.

El seguro de maternidad se encuentra en nuestra actual Ley Federal del Trabajo, al proteger la maternidad de la mujer trabajadora, estableciendo que cuando se ponga en peligro su salud o la de su producto, tanto en la gestación como en el periodo de lactancia, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas en trabajos nocturnos industriales, ni en establecimientos comerciales o de servicios después de las veintidós horas, ni en horas extraordinarias.

Es así, como dicha legislación protege la maternidad de la mujer trabajadora con el denominado **Seguro de Maternidad**, que es una rama del Seguro Social que la Ley reconoce sin definirlo y consiste en el derecho que tiene la trabajadora en periodo de gestación siempre y cuando haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales con el periodo de los doce meses anteriores a la fecha en que deba comenzar el pago del subsidio, de recibir atención médica, quirúrgica, hospitalización y medicinas para ella y su producto, el pago íntegro de su salario sin la prestación de sus servicios durante cuarenta y dos días antes y cuarenta y dos días después del parto, así como ayuda para la lactancia así como una canastilla cuando nace el producto. Así mismo algunos tratadistas nacionales estiman prudente el otorgamiento de algunos días de licencia a la trabajadora que haya tenido un hijo con goce de sueldo como es el caso de algunos países del Sur de América; así mismo entre las distintas prestaciones se encuentran la prohibición del trabajo, el derecho a la conservación del empleo, la prohibición de despido por causa de embarazo, etc.

## 5. LA SALUD

La salud ha sido definida desde varios puntos de vista, tanto médicos como jurídicos. Para la ciencia médica, el término salud según la



Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) ha significado "un estado completo de bienestar físico y social".<sup>10</sup> Dicha organización incluyó en su definición de salud "el bienestar físico, mental y social y no sólo la ausencia de dolencias o enfermedades"<sup>11</sup>; o bien, un estado en el que el ser orgánico ejerce normalmente todas sus funciones. Es por ello que una gran mayoría de médicos extiende su definición de salud más allá del ámbito de la medicina, ya que la salud no es solamente la ausencia de enfermedad al incluirse en su definición expresiones como **estado de felicidad o equilibrio entre los distintos aspectos de la vida.**

Por otro lado, desde el punto de vista legal, han sido pocos los autores que han abordado dicho tema, dentro de los cuales se encuentra la autora Irene Vasilachis de Gialdino que en su libro titulado *Enfermedades y Accidentes Laborales* nos dice a contrario sensu "es el estado completo de bienestar físico, mental y social que no consiste solamente en la ausencia de enfermedad".<sup>12</sup> Por ello, el hecho de que un trabajador no padezca de alguna de las enfermedades consideradas como profesionales, no implica que dicho individuo sea considerado como una persona sana. Es decir, la ausencia de enfermedad no deduce la existencia de un estado de bienestar físico, mental o social.

Un sin número de elementos, nos muestran una poderosa ilustración de que la definición de salud se está expandiendo más allá de la medicina para incluir un estado de equilibrio y felicidad. Salud hoy en día significa algo extenso y diverso. Es por ello, que la salud es una adaptación permanente del individuo en un entorno que no cesa de evolucionar y en el que

---

<sup>10</sup> VASILACHIS DE GIALDINO, Irene. *Enfermedades y Accidentes Laborales*. S/E. Madrid, España. 1989. Pág. 106.

<sup>11</sup> Ídem.

<sup>12</sup> Íbidem. Pág. 109.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

se sufren múltiples agresiones muy a menudo ya que toda persona tiene derecho a que su salud sea preservada por medidas sanitarias y sociales, relativas a la alimentación, el vestido, la vivienda y la asistencia médica, correspondiente al nivel que permitan los recursos públicos y los de la comunidad.

## 6. LAS LESIONES

Para la enciclopedia jurídica electrónica, se considera como lesión a "el detrimento corporal causado por un accidente, o enfermedad. Consiste en el atentado contra la integridad corporal de una persona, proveniente de otra. Puede ser leve, grave o fatal. Se entiende como grave a la que produce una incapacidad laboral, que hace perder al operario una o más jornadas de trabajo, y por lesión leve aquella en la que, aun requiriendo la aplicación de primeros auxilios o atención médica, no hace que el trabajador pierda una jornada de labor o más. Y por fatal aquella que produce la muerte."<sup>13</sup>

Por otra parte, se denomina "lesión al daño o alteración en el cuerpo o en la salud. Entendiendo al daño como aquella perturbación orgánica o funcional del individuo a cuya integridad tiene derecho; así como a la alteración o perturbación funcional provocada por un traumatismo de cualquier origen."<sup>14</sup>

Gramaticalmente, el Maestro Eduardo López Betancour ha denominado a la lesión como "el daño o detrimento corporal causado por una

<sup>13</sup> <http://www.laenciclopedia.com/lesion>

<sup>14</sup> GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico Abelardo Perrot. Volumen I. S.E. Buenos Aires, Argentina, 1989. Pág. 421.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

herida, golpe o enfermedad"<sup>15</sup>

De acuerdo a lo señalado por el Dr. Mario de la Cueva, ni la Constitución ni la Ley definen la lesión; respecto de ésta se concretan a señalar las características que presenta la Doctrina General tal y como actualmente se conoce en el derecho positivo; en donde las lesiones pueden ser producidas por la acción repentina de una causa externa que pueda ser medida, o bien por un esfuerzo violento que realice la misma persona, es así como se pueden clasificar en permanente o bien transitoria. Es decir la lesión es una afección dañosa al organismo humano ya sea interna o externa, ya afecte al cuerpo mismo o bien a una función de éste, o de igual forma a la vida psíquica. En cuanto a la naturaleza que los origina dentro del ámbito laboral debe ser radicada dentro del trabajo o ser consecuencia ordinaria de su propia naturaleza o bien del medio en el que se desarrollan sus labores.

La lesión corporal como accidente de trabajo que contempla nuestra legislación laboral, se refiere al trabajo que desarrolla una actividad por cuenta ajena, es decir, la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.

Por otra parte para el autor González de la Vega la lesión se entiende como "cualquier daño exterior o interior, perceptible o no inmediatamente por los sentidos, en el cuerpo, en la salud o en la mente del hombre. Las cuales pueden clasificarse en:

- ❖ Externas: son los llamados traumatismos y heridas traumáticas; las cuales son perceptibles a simple vista.

<sup>15</sup> LOPEZ BETANCOURT, Eduardo. Delitos en particular. Tomo I. Editorial Porrúa. México 1998. Pág. 7

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

- ❖ Internas: son los daños tisulares o viscerales, o heridas no expuestas al exterior como enfermedades.
- ❖ Psíquicas o nerviosas: son las que producen un daño en el sistema nervioso".<sup>16</sup>

Por su parte, el Código Penal Federal en la última parte de su artículo 288 las ha definido como: "...aquellas alteraciones en la salud y cualquier otro daño que deje huella material en el cuerpo humano, si esos efectos son producidos por una causa externa". Más sin embargo, al tratar el tema de las lesiones que podemos encontrar en el ámbito laboral, se tiene forzosamente que hablar dentro de los infortunios del trabajo, del llamado daño moral, el cual se puede decir que es aquella afectación que sufre en sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, reputación o bien vida privada el trabajador; es decir, éste no sólo se encuentra en riesgo de sufrir un lesión física sino también moral que afecte su psique.

Finalmente, el artículo 90 del actual Código Penal Argentino nos señala como lesión a "aquella debilitación permanente de la salud, de un sentido, de un órgano, de un miembro o de una dificultad permanente de la palabra si se hubiere puesto en peligro la vida del ofendido, le hubiere inutilizado para el trabajo por más de un mes o le hubiere causado una deformación permanente del rostro. Es decir un debilitamiento general del organismo o bien de una debilitación funcional".

---

<sup>16</sup> GONZALEZ DE LA VEGA, Francisco. Derecho Penal Mexicano. Décima Novena Edición. Porrúa, México. 1970. Pág. 9.

### **6.1. LAS LESIONES PERMANENTES**

Como su nombre lo indica, las lesiones permanentes son aquellas que producen una debilidad permanente de la salud; debilitación permanente de un sentido, de un órgano o bien de un miembro; la dificultad permanente de la palabra, peligro de la vida, inutilización, para el trabajo, que es mayor de un período de un mes, o bien la deformación de alguna parte del cuerpo.

Por otra parte, también han sido consideradas como aquellas que producen enfermedad mental o corporal incurable con certeza o probable inutilización para el trabajo, entendida ésta como la total falta de aptitud normal para el trabajo no sólo profesional sino también fisiológico; o en aquellos casos de la pérdida de un sentido, órgano o capacidad para engendrar o concebir.

### **6.2. LAS LESIONES TRANSITORIAS**

Son aquellas que producen un debilitamiento pasajero de la salud, la debilitación de un sentido, de un órgano o bien de un miembro; así mismo se puede considerar como la dificultad para hablar o bien para desarrollar una actividad o un trabajo, en donde se aprecia un detrimento en el estado de salud por alrededor de un período transitorio y que no ocasiona un daño permanente en la persona.

### **6.3. EL DAÑO MORAL**

Se considera como daño moral a "aquella especie de agravio implicado por la violación de alguno de los derechos inherentes a la personalidad, o sea de esos derechos subjetivos que protegen como bien

jurídico, las facultades o presupuestos de la personalidad: la paz, la tranquilidad de espíritu, la libertad individual, la integridad física, etc., todo lo cual se resume en el concepto de seguridad personal, y el honor, sagrados afectos, etc. " <sup>17</sup>

Así mismo, se considera como daño moral al "menoscabo en los sentimientos, y por lo tanto, insusceptible de apreciación pecuniaria. Consistente en el desmedro o desconsideración que el agravio puede causar en la persona agraviada, o los padecimientos físicos, la pena moral, las inquietudes o cualquiera otras dificultades o molestias que puedan ser la consecuencia del hecho perjudicial".<sup>18</sup>

En conclusión, el daño moral es todo sufrimiento o dolor que se padece, independientemente de cualquier repercusión de orden patrimonial, y que no ha de confundirse con el perjuicio patrimonial causado por un daño moral derivado del mal hecho a la persona o a sus derechos o facultades.

## 7. LOS RIESGOS DE TRABAJO

Históricamente, los riesgos de trabajo se dan a partir del nacimiento y consolidación de las sociedades industriales. Éstos en un principio fueron objeto de regulaciones civilistas, para posteriormente formar parte del derecho social. Es por ello que la Seguridad laboral y la salud pública han tratado de proteger la salud de los trabajadores a lo largo de la historia, controlando el entorno del trabajo para reducir o eliminar riesgos, los accidentes laborales o las condiciones de trabajo poco seguras que pueden provocar enfermedades y lesiones temporales o permanentes e incluso causar

---

<sup>17</sup> [http://www.laenciclopedia.com/daño\\_moral](http://www.laenciclopedia.com/daño_moral).

<sup>18</sup> GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico Abelardo Perrot. Volumen I. Op. Cit. Pág. 610.

la muerte, Ocasionando también una reducción de la eficiencia y una pérdida de productividad de cada trabajador.

Las exigencias físicas, psicológicas o ambientales a las que se encuentran sometidos los trabajadores pueden llegar a exceder dentro de sus capacidades, lo que conlleva a la aparición de los riesgos de trabajo dentro de los cuales se encuentran los accidentes y enfermedades, los cuales surgen por la interacción de los trabajadores con el entorno de trabajo, y que puede deberse a las malas condiciones de trabajo, al uso de equipos y herramientas inadecuadamente diseñadas, al cansancio, la distracción, la inexperiencia o las acciones arriesgadas.

Cabe señalar, que dentro de los factores o elementos que se encuentran en de la configuración de un riesgo de trabajo se encuentran: que el trabajador sufra una lesión; que le origine en forma directa la muerte o perturbación permanente o temporal; que dicha lesión se ocasione durante en ejercicio o con motivo de su trabajo y finalmente que el accidente se produzca al trasladarse de su domicilio a su trabajo y viceversa.

Dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo, el artículo 473 previene que los Riesgos de Trabajo son "los accidentes y enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo". En igualdad de términos la doctrina y la jurisprudencia ha expresado que el Riesgo de Trabajo, siempre que ocurra durante las horas de trabajo, tiene el trabajador la presunción de que éste ocurrió con motivo o bien en ejercicio del trabajo.

## 7.1. ACCIDENTES DE TRABAJO

Dentro de la legislación de diversos países sudamericanos, los accidentes de trabajo, son considerados como aquellas lesiones orgánicas o funcionales que en forma violenta o repentina sufran los trabajadores debido a causas externas a la víctima o a un esfuerzo realizado por ésta y que origine una reducción temporal o permanente en su capacidad de trabajo.

El común de las ideas de diversos autores, el factor predominante en ellas, es el establecido al señalar que es resultante de un acontecimiento súbito externo que sufre el trabajador en relación con su trabajo.

Es decir, es considerado como un riesgo social y como tal puede ser concebido como riesgo-posibilidad, en la actitud previsor de que se produzca un hecho futuro y dañoso o como riesgo-causa esto es, simplemente como factor determinativo de un hecho o situación que sobreviene y la distingue de otros hechos o situaciones similares producidos por causas distintas. Se trata de un riesgo profesional, en tanto que se encuentra conectado íntimamente con el trabajo, de tal manera que sólo puede sobrevenir sobre individuos que desarrollan una actividad laboral cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste; como tiempo de trabajo, cualquier tiempo en que el trabajador esté desarrollando una actividad en relación con la empresa o patrón a los que presta sus servicios. Como lugar de trabajo debemos entender no sólo el sitio exacto de su ubicación en la empresa, sino cualquier otro lugar al que se hubiera trasladado el trabajador con motivo del trabajo que desempeña por encargo del patrón o sus representantes o en intereses de la empresa.

Por otra parte, dentro de una connotación más común el término accidente, se entiende como la acción o suceso eventual que altera el orden regular de las cosas de modo involuntario del cual resulta daño para las



personas o las cosas. Más cabe señalar que dentro del mismo campo de nuestro Derecho, tal es el caso del Derecho penal, se entiende que hay accidente cuando el hecho se causa sin dolo ni culpa y por ello no es punible.

En el ámbito laboral, se considera accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

Cabe señalar desde luego, que dentro de las lesiones corporales se encuentran las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo e incluso los agravamientos de enfermedades y defectos que se padecían con anterioridad. Por otra parte, el que la lesión se produzca con ocasión o a consecuencia del trabajo, se entiende de forma amplia y no hace falta que su causa sea laboral en sentido estricto, englobando las que se produzcan durante actividades marginales también relacionadas con el trabajo, como cursos de perfeccionamiento o en la práctica de deportes promocionados por la empresa. Dentro de esta categoría laboral se tipifica el de accidente in itinere, cuando el trabajador lo sufre al ir o al volver del centro de trabajo.

La importancia de calificar un accidente en el ámbito laboral reside en el tratamiento que reciben éstos en el marco de la Seguridad Social, fundamentado en la necesidad de protección de los riesgos del trabajo y en la compensación para quienes soportan consecuencias negativas para su salud. En muchos países donde la organización sindical democrática es frágil o inexistente, por lo general, estas leyes no se observan ni se cumplen.

Más sin embargo, tanto en nuestra legislación como en la legislación de la mayor parte de América los accidentes de trabajo tienen una connotación similar, tal es el caso de la Ley de Accidentes de Trabajo Peruana

## LESIONES CON FALLA DE ORIGEN

de 30 de enero de 1900, al señalar en su artículo 84.1 que: "Es considerada como toda lesión corporal que el trabajador sufra como ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena".

Por lo que respecta a nuestra legislación, tanto la Ley Federal del Trabajo dentro de su artículo 473, así como en la Ley del Seguro Social en su artículo 41, señalan que los riesgos de trabajo "son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo".

Finalmente, es necesario señalar que los elementos para configurar un accidente de carácter profesional se pueden enumerar de la siguiente forma: primero, que el trabajador sufra una lesión, segundo, que ésta le origine en forma directa una perturbación funcional permanente o temporal o bien la muerte y finalmente que dicha lesión se ocasione durante el ejercicio o con motivo de su trabajo. Es decir, que si se encuentran encuadrados los dos primeros supuestos y no así el último, es de estimarse que no se encontrará configurado un accidente de trabajo de carácter profesional.

### **7.2. ENFERMEDADES PROFESIONALES**

Desde el punto de vista del criterio de carácter etimológico, las enfermedades profesionales, son aquellas derivadas del trabajo o bien las que además de ser consecuencias del trabajo producen una incapacidad laboral o inclusive la muerte de dicho trabajador.

Desde el punto de vista del criterio enumerativo, es la frecuencia de ciertas enfermedades determinadas profesionales que permite considerarlas

como tales y relacionarlas en la lista tasada en la cual se enumeran industrias y elementos que provocan la enfermedad.

Más sin embargo, la gran mayoría de los autores tanto nacionales como extranjeros coinciden en decir "que es aquella contraída a consecuencias del trabajo ejecutado por cuenta ajena"<sup>19</sup>

Por otro lado, las enfermedades ocupacionales constituyen una categoría importante dentro de las enfermedades ambientales, relacionadas con la exposición a agentes en el entorno laboral.

"Históricamente la percepción del problema de las enfermedades ambientales empezó con el reconocimiento de las enfermedades ocupacionales, ya que es en el medio laboral donde la exposición a ciertos agentes suele ser más intensa y por tanto, más susceptible de producir enfermedades:"<sup>20</sup>

Se considera como enfermedad de trabajo a todo estado patológico, derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o bien dentro del medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios, catalogando la Ley como Riesgos Profesionales, las enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas.

Dentro de la legislación mexicana se encuentran definidas dentro de los artículos 43 y 475 de la Ley del Seguro Social y la Ley Federal del Trabajo respectivamente, que a la letra dice: "enfermedad de trabajo es todo

---

<sup>19</sup> GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio Teodoromiro. Sociales del Trabajador Previsión y Seguros. Limusa. México. 1989. Pág: 108.

<sup>20</sup> "Enfermedades laborales y ambientales." Enciclopedia Microsoft® Encarta® 2000. © 1993-1999

estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios..."

De acuerdo con el Reglamento respectivo, si el asegurado no estuviere conforme con la calificación que haga el Instituto del carácter de la enfermedad o considere que se trate de una enfermedad profesional no incluida en la Tabla, o dentro del Contrato Colectivo podrá recurrir a la inconformidad, al Consejo Técnico, del Instituto Mexicano del Seguro Social de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 264 de la Ley del Seguro Social; pero entretanto no cause estado una resolución definitiva, el Instituto le otorgará al asegurado las prestaciones señaladas en el capítulo relativo a enfermedades no profesionales.

La Ley nos detalla una extensa Tabla de Valuaciones de las Incapacidades Permanentes, estableciendo el porcentaje, según la gravedad estimada de la enfermedad o afección sufrida por el trabajador.

Por disposiciones de la Ley, queda facultada la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que previo los estudios correspondientes se realice la adecuación periódica de las Tablas de Enfermedades y de Valuación de Incapacidades de acuerdo con el progreso de la Medicina del Trabajo, lo que hasta el presente no se ha realizado

## **8. LAS INCAPACIDADES EN EL TRABAJO**

La connotación incapacidad, "deviene del latín incapacitas, que es la falta de capacidad para hacer, recibir o aprender una cosa. Falta de entendimiento o inteligencia. Falta de preparación, o medios para realizar un

acto. Carencia de aptitud legal para ejecutar válidamente determinados actos."<sup>21</sup>

Se le denomina incapacidad a la falta de aptitud física o psíquica producida por un accidente, por una enfermedad concausal o por una enfermedad inculpable, que disminuya en forma temporaria o permanente, y ostensible, la suficiencia del obrero para desarrollar con total normalidad el trabajo encomendado; o bien que implique su afectación estética, con el consiguiente cercenamiento de sus posibilidades en el campo del empleo. Es decir, es la carencia de medios intelectuales volitivos y físicos que no permiten utilizar provechosamente la propia eficiencia física en el desarrollo de una actividad laboral, por lo anterior, para el Maestro José Manuel Almansa Pastor se entiende como incapacidad "a la inaptitud para emplear la integridad psicossomática en una determinada actividad profesional".<sup>22</sup>

Genéricamente la incapacidad laboral, constituye una contingencia protegida de contenido profesional. El sustantivo incapacidad en sí no lo denota, pues hace referencia a una situación personal del individuo, a quien falta su integridad psicofísica, sin otra consideración de tipo económico profesional; dentro del ámbito laboral tiene repercusión dentro de la vida económica profesional del trabajador que sufre un riesgo de trabajo.

Por otra parte, dicho término denomina a la carencia de capacidad laboral, por lo cual hay que entender a ésta como el complejo de medios intelectuales, volitivos y físicos, que permiten utilizar provechosamente la propia eficiencia física en el desarrollo de una actividad laboral. Esto es la concurrencia de la integridad mental y de la aptitud para emplearla en

---

<sup>21</sup> ADAME GODDARD, Jorge. Et. Al. Diccionario Jurídico Sobre Seguridad Social. Op. Cit. Pag: 246.

<sup>22</sup> ALMANSA PASTOR, José Manuel. Derecho de la Seguridad Social. Sexta Edición. Tecnos S.A. Madrid España. 1989. Pág.399.

determinadas actividades profesionales, la cual no siempre se va a presentar en la misma extensión o alcance, ya que esto depende de diversas circunstancias y causas que pueden dar una diversidad de resultados con consecuencias fisiológicas, fallas congénitas o bien que éstas sean de duración transitoria o permanentes.

Las incapacidades laborales en el nuevo sistema de seguridad social diversifican su protección, atendiendo a las causas secundarias o riesgos productores de contingencias, según sean profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) o bien genéricos (accidentes no laborales, o bien enfermedades comunes y maternidad).

### **8.1. INCAPACIDAD TEMPORAL**

De acuerdo a lo señalado por el artículo 478 de la Ley Federal del Trabajo actualmente en vigencia, se considera como una Incapacidad Temporal a "... la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona que desempeña su trabajo por algún tiempo."

Es decir, es aquella situación de enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, que atribuye el derecho a un subsidio mientras se reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y se esté impedido para el trabajo. De allí que su existencia nace con el accidente o enfermedad profesional, y termina con el alta médica y el reingreso del obrero a su trabajo.

## **8.2. INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL**

Las incapacidades permanentes son las situaciones del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral, y que causa derecho a una prestación de cuantía variable según el grado de la incapacidad (parcial, total) dentro de las cuales se considera Incapacidad permanente parcial a la que, sin alcanzar el grado de total, ocasione al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para la profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

A lo que nuestra legislación laboral vigente señala en su artículo 479 "la Incapacidad Permanente Parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar ", por lo que se disminuye la aptitud laboral del obrero, haciendo que su capacidad de ganancia se halle limitada y su recuperación resulte prácticamente inalcanzable, teniendo como característica principal su persistencia en el tiempo.

## **8.3. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL**

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 480 como Incapacidad Permanente Total "A la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida ".

Es decir, la Incapacidad permanente total es la que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas y activi-

dades de su profesión habitual para realizar las actividades laborales.

#### **8.4. LA MUERTE**

En el sentido genérico y circunscrito a la materia humana, la muerte no es más que la extinción de la vida de un hombre. Es decir, la cesación o el término de la vida.

Desde otra perspectiva y similarmente a la alteración de la salud y a la incapacidad laboral como causa primaria de necesidad en cuanto contingencia protegida puede provenir de diversas causas secundarias o riesgos ya sean profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), ya sean genéricas o comunes (accidentes no laborales y enfermedades comunes).

Una de las definiciones que más comúnmente es utilizada por la mayoría de los autores es aquella en la cual se define a la muerte como la interrupción irreversible de la vida, por lo que podemos señalar que la muerte implica un cambio completo en el estado de un ser vivo, la pérdida de sus características esenciales.

El concepto respecto a qué constituye la muerte varía según las diferentes culturas y épocas. En las sociedades occidentales, la muerte se ha considerado tradicionalmente como la separación del alma del cuerpo. En esta creencia, la esencia del ser humano es independiente de las propiedades físicas. Debido a que el alma carece de manifestación corpórea, su partida no puede ser vista, o lo que es lo mismo, ser determinada objetivamente. De aquí que, en esta creencia, se ha determinado el cese de la respiración como el signo de muerte.



En la actualidad, se cree que la muerte se produce cuando las funciones vitales como la respiración y la circulación (expresada por el latido cardiaco) se detienen. Sin embargo, este punto de vista ha sido puesto en duda, debido a que los avances médicos han hecho posible que se mantenga la respiración y la función cardiaca mediante métodos artificiales. Por ello, el concepto de muerte cerebral ha ganado aceptación. Según éste, la pérdida irreversible de actividad cerebral es el signo de muerte. Incluso, durante los últimos años, este concepto ha sido puesto en tela de juicio, ya que una persona puede perder toda capacidad para ejercer su actividad mental superior y sin embargo mantener las funciones cerebrales inferiores, como la respiración espontánea. Por esta razón, algunas autoridades argumentan que la muerte debe ser considerada como "la pérdida de la capacidad para la interacción consciente o social. El signo de muerte según este principio es la ausencia de actividad en los centros cerebrales superiores, principalmente el **neocórtex** (es la porción de la corteza cerebral más reciente filogenéticamente también denominada neopallio. Es la tercera porción del telencéfalo y se desarrolla después del arquipallio. Es decir, es la parte de la corteza cerebral que muestra las características de estratificación y organización del tipo más evolucionado del tejido cerebral. Se haya constituido por seis capas (molecular o plexiforme, granular externa, piramidal, granular interna, ganglionar y multiforme o polimorfa)"<sup>23</sup>

Por otro lado, es de importancia el señalar algunas de las características y tipos de muertes que se pueden presentar en los seres humanos. Desde el punto de vista fisiológico la muerte se produce en diversos niveles. La muerte somática es la que se refiere al organismo considerado como un todo. Generalmente es precedida por la de los órganos, células, y partes de ellas y se reconoce por la interrupción del latido cardiaco, la

<sup>23</sup> JOVEN MARIED Jorge Et. Al. Diccionario de Medicina y Ciencias Médicas. Novena Edición. Editorial Thelma. Barcelona, España. Pág: 167.

respiración, los movimientos, los reflejos y la actividad cerebral. El momento exacto de la muerte somática es difícil de determinar, ya que los síntomas de estados transitorios como el coma, desvanecimiento y estupor se parecen mucho a los signos de muerte.

Tras la muerte somática, se producen varios cambios que sirven para determinar el momento y las circunstancias de la muerte: la frialdad cadavérica, enfriamiento del cuerpo después de la muerte, está determinada principalmente por la temperatura ambiental y por lo general no es de gran ayuda; la rigidez cadavérica, que aparece en los músculos esqueléticos y se inicia entre las cinco y las diez horas posteriores a la muerte y desaparece después de tres o cuatro días; la lividez cadavérica, coloración violácea que aparece en las partes declives del cuerpo, y que es el resultado de la acumulación de sangre. La coagulación de la sangre, así como la autólisis (muerte de las células) se inician al poco tiempo de la muerte. La putrefacción, la descomposición que le sigue, está producida por la acción de enzimas y bacterias.

“El concepto de muerte en la sociedad es más que un interés académico. La rapidez del progreso de la tecnología médica ha suscitado cuestiones morales que han introducido a nuevos problemas en la definición legal de muerte. Como resultado de dichas preguntas, diversos grupos han solicitado el derecho a morir de un individuo, en particular a través del significado legal de testamentos en vida, en los que un sujeto otorga a familiares o figuras legales el derecho a retirar el tratamiento de soporte vital”.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup>“Muerte y agonía.” *Enciclopedia Microsoft® Encarta® 2000*. © 1993-1999 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

Con lo anterior, podemos mencionar que diversos son los fenómenos físicos, fisiológicos y neurológicos que se pueden dar para que una persona se considere que ha fenecido.

## 9. LA INDEMNIZACIÓN

Para la enciclopedia jurídica, hay indemnización cuando se da una "reparación dineraria en compensación a un daño o perjuicio ocasionado. Es decir cuando ha sido perjudicado en alguno de sus derechos o perturbado en su persona. En materia laboral se entiende que hay un resarcimiento de perjuicios derivados de la relación laboral que sufra la parte trabajadora por accidentes laborales que son susceptibles de reparación mediante el pago de indemnizaciones."<sup>25</sup>

Es decir, denominamos indemnización, a aquella suma de dinero que se paga a una persona que ha sufrido un daño o perjuicio, para que con ella quede indemne o, al menos, compensada de la pérdida producida. Si se trata de un daño material, el Derecho intenta siempre la reparación en forma específica; es decir, es la reparación pecuniaria que realiza el empleador a favor del trabajador, con motivo del distractor laboral, cuando resulta incausado o reconoce causas que por ley no son eximentes de responsabilidad. Tiene por objeto resarcir los daños o perjuicios que afectan al trabajador. Sin embargo, hay casos que no admiten la reparación en especie, como son los daños físicos personales o los daños morales: en estos supuestos, el dinero no cumple en realidad una función reparadora, pues no es posible entender ni aceptar que la pérdida de un brazo, una invalidez permanente o la muerte de un ser querido valen o se traducen en una determinada cantidad de dinero. Es

---

<sup>25</sup> <http://www.laenciclopedia.com/ indemnización>.

por ello que, el dinero puede servir como fórmula incluso de compensación.

Dentro del Derecho civil, la indemnización puede responder a un doble origen, según se encuentren la víctima y el causante del daño vinculados con antelación por un contrato o no estén relacionados por ningún acuerdo. En el primer supuesto, la indemnización es la respuesta a la responsabilidad civil contractual. En el segundo caso, se trata de responsabilidad civil extracontractual, las partes no se encontraban vinculadas por una relación contractual previa. Para que pueda haber indemnización, debe existir relación de causalidad entre la acción o la omisión dañosa y el daño producido.

Por otro lado, dentro del Derecho Familiar la indemnización supone la suma de dinero que le corresponde percibir a uno de los cónyuges en caso de separación matrimonial o divorcio, cuando una de las partes ocasiona un desequilibrio económico en relación con la situación anterior y con la posición de la otra, o la que debe percibir, en el supuesto de que el matrimonio sea declarado nulo, el cónyuge de buena fe, a quien no le es imputable la causa de nulidad. Esta indemnización o pensión se fijará teniendo en cuenta la edad de los cónyuges, su estado de salud, la categoría profesional de ambos y su posibilidad de acceso a un empleo, el trato que se dedicara en el pasado a la familia y, sobre todo, la atribución de la custodia de los hijos menores.

“Finalmente en el Derecho laboral, las indemnizaciones por accidentes de trabajo suelen regularse con arreglo a una tabla de valuación de lesiones, cuando un infortunio acaecido en el lugar de trabajo o una enfermedad profesional ha producido una disminución de la integridad física del

empleado. Se conceden con cargo a la Seguridad Social, una vez la lesión ha sido peritada tras el alta médica definitiva".<sup>26</sup>

En este sentido, podemos decir que la indemnización por riesgo de trabajo, en donde es conveniente comentar que tanto el accidente de trabajo como la enfermedad de trabajo, tienen en común el manifestarse en un estado patológico del cuerpo humano, una lesión o trastorno del organismo cuya causa se encuentra en el trabajo, se define como el pago que debe hacer el patrón al trabajador o bien a sus beneficiarios como reparación económica por haber sufrido una lesión orgánica o perturbación funcional o la muerte producida repentinamente con motivo del trabajo, o bien en ejercicio del mismo.

## 9.1 ASISTENCIA MÉDICA Y QUIRÚRGICA

Todo trabajador accidentado en virtud o como consecuencia del trabajo que realiza, tiene derecho a la asistencia médica, medicamentos, intervenciones quirúrgicas, hospitalización aparatos de prótesis, rehabilitación y ortopedia, así como a la indemnización que señala el Título IX de la Ley Laboral, la que será acorde con la gravedad del accidente y a los salarios devengados.

Es por ello, que los afiliados en la Seguridad Social, y de sus familiares a cargo, tienen derecho a recibir tratamiento médico y farmacéutico en casos de enfermedad, accidente y maternidad.

---

<sup>26</sup>"Indemnización." *Enciclopedia Microsoft Encarta* © 2000. ©1993-1999 Microsoft Corporation.

## 9.2. REHABILITACION

"Es el vocablo compuesto por la preposición re, la cual significa repetición, negación o inversión del significado del simple, y la palabra latina habilitis, que significa hábil. De lo cual podemos concluir, que se trata del conjunto de tratamientos especiales que se proporcionan al sujeto de aseguramiento con objeto de procurar el restablecimiento de su salud y su habilitación nuevamente para el trabajo".<sup>27</sup>

Por otro lado, "se entiende por rehabilitación, cualquier ejercicio o instrucción de mejora programada dirigido a personas con una discapacidad física, mental o social. Este término también se aplica a la ayuda económica destinada a refugiados o a víctimas de catástrofes naturales, y a veces a programas de rehabilitación urbana. Rehabilitación suele ser sinónimo también de terapia, como la que es patrocinada por programas oficiales o públicos. En todos los casos el objetivo de la rehabilitación es enseñar o restituir a una persona determinadas habilidades o actitudes positivas para permitirle una integración más amplia y enriquecedora en la sociedad."<sup>28</sup>

Por lo cual, se puede entender como la acción educativa dirigida a los trabajadores que integran la fuente laboral, y que han sufrido algún impedimento físico o psíquico con el objeto de reincorporarlos al trabajo activo. Durante las últimas décadas se han desarrollado muchos programas y servicios de rehabilitación para mitigar la invalidez funcional resultante de enfermedades o lesiones y para que las personas puedan volver a desarrollar sus actividades lo antes posible. No sólo la recuperación física, sino también la rehabilitación

---

<sup>27</sup> ADAME GODDARD, Jorge. Et. Al. Diccionario Jurídico Sobre Seguridad Social. Op. Cit. Pág.361.

<sup>28</sup> "Rehabilitación." Enciclopedia Microsoft® Encarta® 2000. © 1993-1999 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

social y vocacional están recibiendo cada vez más atención como aspectos importantes de los servicios de salud pública. Esto es coherente con la postura de centrarse en la salud, más que en la enfermedad, adoptada por la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.). Hoy en día la salud se considera un estado de bienestar social, mental y físico, más que la simple ausencia de enfermedades o dolencias. En la declaración de Alma-Atá de 1978, los países miembros de la O.M.S. se comprometieron con el lema: Salud para todos. El principio rector de todos los departamentos de salud locales, estatales, provinciales, regionales y nacionales es lograr esta meta de la manera más completa y rápida posible".<sup>29</sup>

### **9.3. HOSPITALIZACION**

Se entiende por hospitalización, aquella prestación a la que tienen derecho los trabajadores como consecuencia de un riesgo de trabajo llámese accidentes o enfermedades, por el sólo hecho de encontrarse sujetos a una relación de trabajo; la cual se otorga como una prestación de servicios. Por lo anterior podemos mencionar que el hospital es parte integral de una organización médica y social cuya función es suministrar a toda la población trabajadora asistencia médica, tanto preventiva como curativa, y cuyos servicios externos llegan hasta la familia de los mismos.

### **10. REMUNERACIÓN**

Se entiende por remuneración "al salario que percibe el empleado o el trabajador en dinero, en pago de su trabajo, incluyéndose en esta

---

<sup>29</sup> Ídem.

denominación, las comisiones y participaciones en los beneficios, cuando éstos tengan un carácter permanente, es decir a todo ingreso que percibiese el trabajador en dinero o en especie susceptible de apreciación pecuniaria, en retribución o compensación, o con motivo de su actividad personal, en concepto de sueldo, sueldo anual complementario, salario, honorarios, comisiones, participación en las ganancias, habilitaciones, gratificaciones y suplementos adicionales que tengan el carácter de habituales y regulares, viáticos y gastos de representación excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes y toda otra retribución cualquiera que fuese la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia (Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones).<sup>30</sup>

La denominación Remuneración, puede ser entendida desde diversos puntos de vista, por lo que respecta en un sentido compensatorio en relación con el salario se entiende por ésta, a aquella por la cual el monto del salario depende directamente de la cantidad de trabajo realizado por hora. O bien como aquella prestación de carácter económico a través de la cual se le otorga al trabajador o bien sus beneficiarios dicha prestación por concepto de un riesgo de trabajo.

Es decir, se entiende por ésta a aquellos derechos de contenido dinerario que corresponden cuando concurren las condiciones exigidas por la Ley o bien se encuentre dentro de los supuestos establecidos por ésta para que los trabajadores o sus beneficiarios obtengan una compensación.

---

<sup>30</sup> <http://www.laenciclopedia.com./remuneración>.



## **CAPITULO II ANTECEDENTES DE LA MUJER EN EL AMBITO LABORAL**

### **1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA RELACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN EUROPA**

El trabajo desempeñado por las mujeres ha tenido una importancia vital desde la prehistoria, aunque su contribución a la economía ha variado dependiendo de la estructura, las necesidades, las costumbres y los valores sociales. En la prehistoria, las mujeres y los hombres participaban a partes iguales en la caza y en las búsquedas de alimentos. Cuando se desarrollaron las comunidades agrícolas, y por lo tanto el surgimiento de los asentamientos humanos, el trabajo de la mujer quedó relegado a las tareas del hogar. Preparaban los alimentos, elaboraban la ropa y diversos utensilios, se ocupaban de la crianza de los niños, pero también ayudaban a arar la tierra, recoger las cosechas y atender a los animales. A medida que se fueron desarrollando los centros urbanos, las mujeres vendían o intercambiaban bienes en los mercados.

Desde la antigüedad hasta la era moderna, se pueden establecer cuatro generalizaciones sobre el trabajo remunerado de las mujeres: las mujeres han trabajado por necesidad económica; las mujeres de menor nivel económico trabajaban fuera de casa, ya sea que estuvieran casadas o solteras, sobre todo si el sueldo de sus maridos no permitía mantener a toda la familia. El trabajo remunerado de las mujeres ha sido análogo a sus labores en el hogar. Aún trabajando, las mujeres han seguido responsabilizándose de la crianza de los hijos. Desde el punto de vista histórico, la remuneración percibida por las mujeres ha sido inferior a la de los hombres, y han desempeñado tareas que recibían menor reconocimiento material y social.

Al rededor del año 2000 A. C. las primeras mujeres trabajadoras podían emprender negocios o trabajar como escribas en la antigua ciudad de Babilonia. Pero en las sociedades primitivas las mujeres de las clases sociales privilegiadas quedaban relegadas al hogar y las mujeres trabajadoras eran, o esclavas o bien plebeyas semi-libres que trabajaban en labores que requerían poca cualificación, o ejercían la prostitución. En la antigua Grecia, las mujeres trabajaban fuera del hogar como vendedoras de sal, higos, pan y cáñamo; como costureras, enfermeras, cortesanas, prostitutas, lavanderas, zapateras y ceramistas. Las ocupaciones de las mujeres eran similares en Asia y en América.

### **1.1. INGLATERRA**

Por lo que respecta a la Europa medieval, los artesanos que trabajaban en sus casas solían emplear la mano de obra que les proporcionaba su propia familia. Esta costumbre también se daba en los gremios de la edad media; incluso en aquellas corporaciones donde no se admitían mujeres se podía aceptar a las viudas de miembros del gremio, siempre que tuvieran los conocimientos necesarios. Algunos de los primeros gremios excluían a las mujeres; otros las aceptaban con ciertas limitaciones. En el siglo XIV, en Francia y en Inglaterra las mujeres desempeñaban trabajos reservados tradicionalmente a los hombres, como los empleos de marinero, peluquero, carpintero, cuidadores de caballos y conductores de carretas. Algunos gremios de tejedores estaban formados en exclusiva por mujeres.

De forma progresiva, los gremios fueron sustituidos por el sistema del putting-out (el empresario proporcionaba a domicilio las materias primas y las herramientas necesarias y recogía más tarde el producto acabado). Entre

estos trabajadores había mujeres que recibían un salario por su trabajo, mientras que los hombres casados recibían la ayuda de sus mujeres e hijos.

El periodo medieval en Inglaterra bien puede calificarse de restrictivo para aquellos trabajadores que buscan una mejor situación económica y social. En el siglo XIV el debilitamiento del sistema feudal y la devastadora peste bubónica estimularon el impulso natural hacia mejores condiciones de trabajo. Esto animo a los siervos (hombres libres) a dejar las fincas rústicas y buscar trabajo en el comercio cada día más activo de ciudades y pueblos. La posición de los trabajadores como negociadores en los centros urbanos afectados por la mano de obra, les permitía pretender más altos jornales y mejores condiciones de trabajo, es así como el trabajo comprendió el funcionamiento de la ley natural de la oferta y la demanda. Las aspiraciones de los trabajadores a conseguir salarios justos y condiciones de trabajo dignas se vieron detenidas cuando los patrones solicitaron ante el Parlamento el otorgamiento de medidas de protección a su favor, lo que dio como resultado la promulgación de la primera ley laboral de Inglaterra, la Ordenanza de los Trabajadores (Ordinance of Laborers) en el año de 1349; y en el año de 1351 se sancionó una ley más meditada, denominada Ley de los Trabajadores (Statute of Laborers).

En su esencia, las antedichas leyes exigían que todo hombre o mujer sano de cuerpos, menor de sesenta años de edad y carente de medios de subsistencia propias, trabajara a pedido de un patrono por una jornada diaria fijada por la ley y negarse a trabajar bajo las condiciones establecidas unilateralmente por el patrono se sanciona con multa o prisión; siendo que doscientos años después se promulgará una ley laboral más general en el año de 1548, la cual fue la primera sancionada por el Parlamento y estuvo destinada a impedir la formación de sindicatos, los cuales para ese entonces se

denominaban asociaciones de trabajadores; dicha ley condenaba todo intento de los trabajadores de realizar negociaciones colectivas, ya que la formación de un sindicato se consideraba como una conspiración criminal.

En el año de 1562 las anteriores leyes se fundieron en una ley general, denominada Ley que Contiene Diversas Órdenes para Artesanos, Obreros, Labriegos y Aprendices, mejor conocida como la Ley de Isabel, en la cual se reiteraban las disposiciones de 1351 que mandaba a los obreros trabajar cuando otros se lo pidiesen, así mismo se fijaban las horas de trabajo, se facultaba a los jueces para el establecimiento de los jornales que se deberían de pagar, de la misma forma se señalaban las normas sobre el régimen de aprendizaje, comprendiendo un periodo mínimo de siete años para lograr alcanzar la condición de oficial. Dentro de esta ley se calificaba de conspiración criminal toda agrupación de trabajadores, lo cual trajo como consecuencia que éstos se asociarán secretamente en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo.

El siglo XVII presenció el comienzo de una actividad industrial superior a la de cualquiera de las épocas pasadas, ya que persistió la obligación de trabajar por jornales fijados por la ley, en donde el obrero se veía constantemente frustrado en su deseo humano de mejorar su situación económica.

Dos grandes acontecimientos con los que finaliza el siglo XVIII, la Revolución Francesa y la Revolución Industrial, significan el inicio de una nueva época de la humanidad, dada la trascendencia de sus consecuencias; de lo cual hablaremos más adelante, por tratarse de temas que revisten una gran importancia para el derecho del trabajo.

Por lo que respecta al siglo XVIII reviste de una gran consideración histórica para el estudio del derecho laboral, ya que durante este transcurso se promulgaron un sin fin de leyes importantes dentro de la actividad gremial. Inglaterra había alcanzado un alto grado de desarrollo industrial; su economía mercantilista le reportaba grandes beneficios, ya que la Revolución Industrial se hallaba en pleno apogeo. La relación estrictamente legal entre patrones y obreros que había perdurado a lo largo de varios siglos en la Inglaterra preindustrial cedió por fin al advenimiento del sistema industrial; la poderosa organización de los gremios medievales con su relación de maestro-oficial-aprendiz iba perdiendo su fuerte posición económica, el taller y el hogar constituían una unidad económica claramente definida, donde se iniciaba y completaba la producción.

El sistema industrial fue una innovación radical, que separó el taller del hogar, ya que durante el siglo XVIII y principios del XIX, los bienes producidos mediante procesos artesanales en el propio domicilio empezaron a fabricarse en serie con máquinas en grandes fábricas, utilizando el sistema industrial. Las mujeres competían en el mercado laboral con los hombres, pero trabajaban sobre todo en las primeras fases de elaboración de la lana y en las fábricas textiles. Los empresarios preferían emplear a mujeres en este tipo de sectores, por su habilidad y porque pagaban menores sueldos, pero también porque las primeras organizaciones sindicales solían estar formadas sólo por hombres. Lo habitual era que las mujeres fueran explotadas en las factorías, institucionalizándose un sistema en el que predominaban los bajos salarios, pésimas condiciones laborales, largas jornadas de trabajo y otra serie de abusos que, junto con la explotación infantil, eran algunos de los peores ejemplos de la explotación de los trabajadores durante el primer capitalismo industrial. La legislación relativa al salario mínimo y otro tipo de medidas legales intentaron mitigar esta muy notoria explotación de las trabajadoras.

La Revolución Industrial alteró profundamente los sistemas de trabajo. El traslado de la producción del recinto doméstico al taller y la fábrica, tuvo consecuencias fatales para la mano de obra femenina que fue poco a poco siendo desplazada. Una vez más se hace evidente que la valoración social del trabajo dependería del sexo de la persona que lo ejecutaba. Las mismas actividades manuales que la mujer realizaba con poco o nulo reconocimiento dentro del hogar se convertirían automáticamente en tareas esenciales.

Con la distribución del trabajo surgió una nueva relación, ya que el trabajador no trataba directamente con el dueño del establecimiento al intervenir: la figura del capataz en el sistema industrial, el obrero perdió contacto con el patrón y tuvo que tratar exclusivamente con su superior. Por otro lado, la Revolución Francesa proclamó la igualdad de todos los hombres; de todo ello resultaron como grandes conquistas sociales, la libertad de movimiento y la libertad de contratar; ya que los trabajadores podían negociar individualmente con los patrones, y en alguno de los casos se firmaban entre las partes contratos válidos y obligatorios ante la ley. Más sin embargo la legislación laboral, amparó el derecho de asociación de los trabajadores, el cual no habría de concretarse sino hasta mediados del siglo XIX, ya que tradicionalmente, bajo la ley inglesa, toda agrupación de individuos se miraba con malos ojos, así fuera la de los mismos patrones. La dureza y las características dieron como resultado la promulgación de una ley ligeramente más benévola que reprimía las asociaciones, pero aun así fueron varias las agrupaciones de trabajadores que se procesaron judicialmente. El Derecho del Trabajo en Europa, en los últimos años del siglo XIX, se afirma como, el principio de que es un derecho y un deber del Estado el intervenir en las relaciones entre obreros y patrones, y proteger a los primeros con leyes que les garanticen un mínimo de bienestar económico y espiritual.

Posteriormente con la ley de la oferta y la demanda se favoreció a los trabajadores y trabajadoras a conseguir jornales más altos, los precios de los comestibles aumentaron inmediatamente y anulaban las mejoras salariales obtenidas. Además los patronos recurrían a la mano de obra de las mujeres y de los menores; el hombre adulto no podía competir con toda aquella mano de obra barata y tenía que soportar largos periodos de desocupación en condiciones sociales intolerables. La aspiración principal de los trabajadores era lograr el reconocimiento legal de su derecho a formar sindicatos y acogerse a los beneficios de la negociación colectiva sin temor a ser molestados. A falta de tal reconocimiento, el trabajador no podía esperar otra cosa que el deterioro de su nivel de vida, así como unas condiciones habitacionales miserables, la enfermedad y la degradación en todo sentido.

La promulgación de la Carta Magna de los obreros no llegaría sino hasta el siglo XX, más sin embargo la ley de 1824 significó un gran triunfo para toda la clase obrera; en efecto, reconocía el derecho a organizar sindicatos y a declararse en huelga.

Cabe destacar que las mujeres que desempeñaban actividades profesionales o eran dueñas de negocios, lo que a veces se conoce como profesionales de cuello blanco, sufrían menos los efectos de la explotación, pero se enfrentaban a graves desigualdades salariales y de oportunidades. La creciente utilización de las máquinas de escribir y del teléfono, a partir de la década de 1870, creó dos nuevas clases de trabajo donde predominaba el empleo de mujeres, como mecanógrafas y telefonistas, pero estas dos tareas se institucionalizaron como puestos de bajo nivel salarial y baja categoría laboral. La enseñanza, sobre todo la primaria, era un trabajo que realizaban mujeres, así como la medicina, profesión en la que ellas lograron cierta relevancia. La enfermería ha sido de forma tradicional una profesión reservada

en la práctica a las mujeres. Las actividades profesionales, cuyos estatutos fueron uno de los primeros objetivos de la legislación relativa a la igualdad de oportunidades, se convirtió en una plataforma de partida para lograr la equidad de la mujer trabajadora durante el siglo XX, pero todavía no se ha logrado la igualdad salarial ni de oportunidades, más común en el sector empresarial.

## 1.2. FRANCIA

En el siglo XVII Francia era el país más densamente poblado de Europa y uno de los más desarrollados económicamente, ya que el proceso de industrialización se inició pronto, no se desarrolló al mismo ritmo que en Inglaterra y Alemania; la agricultura, favorecida por la geografía y, más que nada, por el proteccionismo arancelario, empleó a buena parte de la población hasta 1946.

Por otra parte, se puede mencionar el temor al auge de la clase obrera, siempre considerada como un peligro. En este sentido a lo largo de toda la historia política de Francia se había asociado a los obreros con la revolución, como consecuencia de los procesos revolucionarios de 1789, 1830 y 1848; esto explica la tardía adopción del sistema de convenios colectivos, aunque tal retraso ha de atribuirse también al lento desarrollo de las organizaciones patronales.

Durante la Ilustración y luego de la Revolución de 1789, la influencia de Rousseau es determinante en cuanto a la asignación de una actividad para la mujer, en su obra Emilio, señala que toda la educación de la mujer debe ir encaminada a hacer de ella una sirvienta del hombre. Prosiguiendo con el tema de la Revolución Francesa aunque superficialmente



considerada puede interpretarse como una rebelión de las clases bajas contra la aristocracia, es decir viéndola desde un punto de vista más profundo nos lleva a observar tal fenómeno como una Revolución burguesa, ya que la clase media se alza en contra de los privilegios de las instituciones poseedoras de la riqueza y el poder político, materializando dicho fenómeno en la aristocracia y la Iglesia. Es decir, dicho movimiento social reclamaba la igualdad traducida en la aceptación de que cualquier ciudadano estuviera en igualdad de situaciones sin importar la diferencia de clases sociales, hasta entonces marcadas. Se exigía también la libertad en el área laboral, ya que los monopolios gremiales impedían el libre desarrollo de la iniciativa económica libre. Los ideales liberales de la Revolución Francesa hicieron que el mundo económico y social atravesara una de las etapas más dramáticas, ya que el Estado establece determinados controles de la economía a través de aranceles de importación y exportación.

En lo que respecta al derecho del trabajo, el Estado interviene regulando las condiciones de trabajo. Se reconoce que los Códigos Civiles eran insuficientes para regular la contratación laboral. Las primeras disposiciones específicas de carácter laboral tienen un carácter administrativo, limitando la jornada de trabajo, no permitiendo que los menores trabajen en determinadas actividades, que la mujer efectúe determinados trabajos, etc. Poco a poco va ampliando su actuación a otros temas como lo son los salarios, las vacaciones, la Seguridad Social y surge ya un contrato acogida a una normativa que ya no es liberal propia de los Códigos Civiles, sino de otra naturaleza.

Se comienza a dar claramente dos tipos de actividad profesional: el trabajo independiente y el trabajo por cuenta ajena; el segundo de ellos continúa dentro de la normatividad del Código Civil; mientras que el trabajo por

TESIS CUN  
FALTA LE ORIGEN

cuenta ajena o subordinado es el que constituye en objeto exclusivo de las normas del nuevo derecho.

Sin embargo, por otra parte Robespierre prohíbe a las mujeres toda participación política e insiste en que la organización natural de las mujeres la hacen incapaz de ella. Por su parte Chamuette, al apoyar la ley que prohíbe a las mujeres reunirse en asambleas dice en su discurso "La naturaleza le dice a la mujer: sé mujer, los dulces cuidados hacia a la infancia y las dulces inquietudes de la maternidad, he ahí sus trabajos. ¿Queréis una recompensa?, la tendréis. Tú serás la divinidad del santuario doméstico, tú reinarás..."<sup>31</sup>

Posteriormente, en el siglo XIX sobreviene una verdadera consagración del trabajo y éste se convierte prácticamente en una religión a través de cuyo ejercicio se podía llegar, supuestamente a la justicia y al éxito en la vida. Un estudio de la población activa francesa puede iniciarse tomando en cuenta algunos factores como: el largo periodo de estancamiento demográfico, vinculado a la baja tasa de natalidad que caracterizó al país desde el principio del siglo XIX; el recurso, durante muchos años, a la mano de obra extranjera y finalmente la elevada tasa de actividad femenina. Las tasas de crecimiento de la población en edad laboral han sido durante mucho tiempo las más bajas de todos los países industriales. Los rasgos caracterizadores de la población trabajadora francesa explican en gran medida la elevada tasa de actividad femenina a principios de siglo; así la escasez de mano de obra hizo que la mujer trabajase, en porcentaje muy superior al de los demás países, no solo en la agricultura y los servicios, sino también en la industria.

---

<sup>31</sup> SULLEROI, Evelyn. Historia y Sociología del Trabajo Femenino. Península. Barcelona. 1970. Pág. 77

El siglo XIX crea para la mujer una nueva imagen, la de la madre educadora, a la cual ésta se acoge con fuerza y que en mucho logra alejarla del mundo del trabajo; la exaltación de la importancia de la familia y de las funciones dentro de ella le corresponden naturalmente a la mujer, ha sido utilizada por la sociedad para mantenerla lejos de otras cuestiones en las que se manifiesta interesada y en las que pudiera resultar una competencia fuerte para quienes detentan el poder, que en la mayoría de las ocasiones se encuentra ocupada por el sexo masculino.

Es decir, en Francia se da una legislación a partir del año de 1841 con la Ley que regula la protección del trabajo de las mujeres, posteriormente en 1846 relativa al trabajo de los niños.

Por otra parte, la tasa de actividad femenina en Francia a partir del alto nivel alcanzado a principios del siglo XX, fue disminuyendo de modo paulatino; siendo que a partir de 1962 volvió a incrementarse, siguiendo así la tendencia observada en todos los países industrializados. El elevado nivel que se observó a principios del siglo y su posterior descenso hasta 1962 pueden explicarse por la importancia y posterior pérdida de peso específico de la agricultura. Ya que si bien es cierto, la tasa de actividad femenina es más alta en el campo que en la ciudad, también lo es que su remuneración es variada entre la una y la otra. Por otra parte, la evolución de la tasa de actividad femenina y su tardía recuperación, también pueden imputarse a los cambios producidos en materia de política demográfica. Es por ello que al parecer, se da una relación causal entre la mejora del nivel educativo de la mujer y su tendencia a trabajar.

Por último, el aumento porcentual del empleo no manual ha hecho que trabajasen muchas mujeres casadas, quienes se sienten inclinadas a este tipo de actividades. Por lo que a las edades límites respecta, han disminuido las tasas de actividad tanto masculinas como femeninas; dentro de la industria textil y alimentaria tuvieron gran importancia durante un dilatado período, a partir de los primeros momentos del proceso de industrialización, se produjo un prematuro y relativo desarrollo de los servicios y, sobre todo, de las actividades no comerciales, es por ello que dentro del sector agrícola ha tenido un gran peso específico en lo relativo al trabajo de las mujeres.

Por otra parte, por lo que respecta al papel de la mujer dentro de la industria a finales del siglo XIX, casi la mitad de la población activa industrial se encontraba concentrada en la industria textil. En 1921, e incluso en 1931 las industrias textil y alimentaria empleaban aproximadamente un tercio que en su mayoría eran mujeres.

A comienzos del presente siglo, en años posteriores a la primera Guerra Mundial más de un tercio de la población activa era agrícola, en tanto que en la actualidad la integrada en el sector de servicios y transportes supera el 50%.

Cabe señalar, que por lo que respecta a la negociación colectiva, ésta se encuentra más o menos generalizada para los trabajadores del sector privado en la actualidad, ya que es un fenómeno relativamente reciente en Francia. En este ámbito se aprecia una serie de altibajos que se han vinculado a crisis sociales o a circunstancias extraordinarias, aunque breves en el tiempo; es por ello que antes de la primera guerra mundial e incluso antes de la segunda, las negociaciones colectivas tanto de hombres como de mujeres

apenas influyen en las determinaciones de los salarios y de las condiciones de trabajo, mediatizada como estaba por la normativa legal, fundamental al respecto. Incluso en la actualidad, las escalas establecidas por los convenios colectivos sectoriales tienen una importancia relativa dentro de las empresas. Dichos acontecimientos internacionales, marcaron a la mujer, ya que con la salida de la fuerza de trabajo masculina a los campos de batalla, ésta se ve en la necesidad de acudir a los centros de trabajo para ocupar los puestos vacantes dentro de la industria; es entonces cuando cientos de mujeres salen de sus hogares y fluyen para lograr el funcionamiento de las industrias importantes de los países beligerantes. Sin embargo al término de esas grandes conflagraciones y sobrevenir la desmovilización militar masculina, la situación se hace crítica y la mujer se opone a regresar al hogar; lo cual marca nuevamente dicha etapa, ya que las mujeres que pierden a sus esposos, padres, hermanos en la guerra, tratan de seguir en sus trabajos, pero fueron reubicadas en ocupaciones que no eran tan solicitadas, el resto acepta esta nueva derrota regresando a las labores propias del hogar.

En dicha época, la negociación colectiva era solo una realidad en los sectores mineros y de las industrias gráficas concentradas geográficamente hacia el norte del país. Sin embargo, en general, las organizaciones patronales estaban estructuradas de modo precario, al menos de cara a sus relaciones con los sindicatos.

Por otra parte, por lo que respecta a los salarios y condiciones de trabajo, la duración de la semana laboral ha experimentado diversos cambios muy útiles, para examinar tanto las condiciones de vida como la fuerza negociadora de los trabajadores. En un país como Francia, en que la población activa permaneció estancada muchos años, era de esperar que los empresarios se opusieran a la reducción de jornada a una más justa. Las

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

primeras luchas perseguían la disminución de la jornada laboral de las mujeres y los niños; es por ello que en 1882 un proyecto de ley la limitó a diez horas siendo aprobado por la Asamblea Nacional, pero siendo rechazado por el Senado; un intento posterior en 1889 fijaba dicha jornada en once horas para los menores de 18 años y las mujeres; siendo promulgada una ley en 1882 que aceptaba dicha jornada para las mujeres y de diez horas para los menores de 16 años. Esta ley contenía numerosas excepciones y por que apenas se aplicó en cuanto a la semana laboral, en 1906 se estableció con carácter general un máximo de 6 días; sin embargo resulta difícil saber a ciencia cierta si toda esta normatividad se cumplió efectivamente en la práctica.

La reducción de la jornada de trabajo figuró siempre entre las reivindicaciones de los sindicatos y dio lugar a las grandes huelgas de 1906, 1918 y 1919, siendo uno de los mayores logros en este año el descanso del sábado en la tarde; el clima revolucionario que siguió al triunfo del Frente Popular en 1936 propició la fijación de la semana laboral en 48 horas, al tiempo que se reconocía el derecho a dos semanas de vacaciones pagadas, además de que los trabajadores podrían acudir a centros de capacitación fuera de la empresa, sin sufrir descuento alguno por ello en su salario.

Por lo que respecta a la población activa, la tasa ha aumentado, aunque las estadísticas podrían haber sido engañosas en este caso debido a que disminuyó la importancia relativa del sector agrícola. Así, en los periodos 1921 a 1936 y 1946 a 1975 se parte de una situación muy favorable que desemboca en una elevada tasa de desempleo. Especialmente a partir de 1965, ésta ha empeorado debido a una serie de causas estructurales, entre las que destacan las siguientes: el rápido incremento del porcentaje de la población activa asalariada; el incremento de la tasa de actividad femenina; la rápida sucesión de cambios tecnológicos y subsiguiente obsolescencia de las

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

cualificaciones. A ello hay que añadir que, al final del último periodo mencionado, se ha producido un descenso de la tasa de inversión.

En relación con el resto de Europa, la estructura salarial de Francia presenta dos características contrapuestas, que contempla la relación entre los salarios de los varones y de las mujeres de diversos países europeos; y cabe señalar que las diferencias son menores en Francia. Por el contrario, la distancia entre los salarios percibidos por los obreros y los empleados es mayor en Francia que en otros países, a excepción de Italia. Tal situación se debe a un fenómeno que durante mucho tiempo constituyó un serio obstáculo para el desarrollo económico de Francia; ya que se trata de la escasez de mano de obra, que atentó la inmigración y la incorporación de la mujer al trabajo, favoreciendo al mismo tiempo a los trabajadores calificados.

Por lo que respecta a los accidentes laborales quedaron cubiertos a partir de 1982; en cuanto a los subsidios familiares, constituyen también una de las formas más antiguas de asistencia social, lo que quizás se explica por las bajas tasas de natalidad de la población francesa hasta la segunda guerra mundial.

Concretamente, los primeros subsidios familiares se establecieron durante la primera guerra mundial para los funcionarios, y sucesivamente se extendieron al sector privado en 1932 y a los trabajadores autónomos en 1961. Hasta el año de 1971, los subsidios familiares incluían una ayuda especial para las madres con más de un hijo que no trabajaban fuera del hogar y otra para los asalariados con más de dos hijos, cuyo importe variaba en función del número de éstos. De igual manera, el seguro obligatorio de enfermedades se extendió a los asalariados en 1930 y, más tarde, en los años 60, a la totalidad

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

de la población; siendo que en los últimos tiempos se han desarrollado diversos tipos de prestaciones que combinadas permitieron en 1975 se garantizase en gran parte el salario de los trabajadores.

### 1.3. ESPAÑA

A partir del siglo XV se produce un cambio importante dentro de la sociedad dándose una revolución dentro de la mentalidad que destaca al individuo principalmente, es decir se rechaza el conformismo y el espíritu colectivista de la época medieval. La evolución que experimenta la sociedad en las distintas facetas es generalizada, y políticamente significa el nacimiento del absolutismo, desde el punto de vista religioso significa el triunfo del protestantismo, en lo artístico la afirmación del renacimiento desde el aspecto económico el triunfo del capitalismo, finalmente en el aspecto social el nacimiento del trabajador asalariado.

La Revolución Burguesa vendría condicionada en España por tres factores fundamentales: el crecimiento demográfico, la redistribución de la propiedad de la tierra y el desarrollo industrial. La aparición de la industrialización con un marcado retraso de 50 años, provocó la tardía aparición del Derecho del Trabajo. Es decir, desde el aspecto laboral, los gremios no habían tenido poder en el campo, ya que en éste se trabajaba a través de la esclavitud, del vasallaje, o del colonato, pero mas sin embargo se va dando la aparición del contrato libre. Cabe mencionar que dentro de la organización gremial no existían canales de comunicación real, ya que los círculos que se daban eran muy cerrados. Es entonces cuando los Estados comienzan a modificar sus monopolios gremiales y así se permite que determinados artesanos puedan realizar labores aun y cuando éstos no se encontraran agremiados.



## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Por otra parte, a lo largo de la historia de España uno de los documentos principales que se dan en el Derecho Civil es la llamada Real Cédula, la cual menciona que aquellos patronos que no paguen a tiempo los salarios a sus trabajadores tendrán que abonarle sus salarios con el 6% de intereses por concepto de mora; más sin embargo, el contrato de trabajo se hacía prácticamente día por día, dándose un auténtico jornal.

Las bases de la evolución posteriores del Derecho Laboral, diríamos que, en primer lugar se procede por parte del Estado a regular las relaciones de determinadas materias que pudieran considerarse básicas; es decir, se va dando una etapa de legislación nacional, ya que cada país elabora leyes de naturaleza laboral, adaptadas a su propia naturaleza laboral, adaptada a las circunstancias y necesidades de cada país sin pretender el establecimiento de una legislación uniforme y consecuente con la de los demás. Dicha actividad se ve concluida con la Guerra Europea, al establecer un equilibrio mundial.

Por otro lado, se funda la Sociedad de las Naciones como consecuencia del Tratado de Versalles, y en ese intento de organismo internacionalizador de relaciones estatales se ve presente el aspecto laboral. Es así como en el apartado XIII del mismo, se alude al orden laboral, siendo así el surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo.

En relación a la historia laboral de España, podemos mencionar que ésta se puede analizar desde diversos puntos de vista y en atención a diversos criterios dentro de los cuales podemos citar los siguientes.

Para Martín Granizio y González Rothvoss el criterio establecido para analizar el Derecho Laboral es el netamente político; conforme a dicho criterio se distinguen las siguientes etapas:

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

- ❖ La Primera República (1873 – 1878).
- ❖ La Monarquía Constitucional (desde la Restauración en 1878 hasta 1923)
- ❖ La Dictadura de Primo de Rivera (1923 –1929).
- ❖ El fin de la Dictadura a la caída de la Monarquía (1929 a 1931).
- ❖ La Segunda República (1931 –1936).

Cabe mencionar, el establecimiento de otra etapa que se establece con el régimen surgido de la Guerra Civil Española, y una última referida a la actualidad en donde se ha restablecido la democracia.

El segundo sistema metodológico, el cual adopta criterios esencialmente jurídicos y éste es aceptado por Gallart Folch, y se divide esencialmente en tres etapas la historia del Derecho del Trabajo Español:

- ❖ Primera Etapa, denominada de Iniciación, que comprende de 1873 a 1903. En dicha etapa se dicta por primera vez una ley laboral y se crea el denominado Instituto de Reformas Sociales.

- ❖ Segunda Etapa, llamada Desarrollo que va de 1903 a 1920, y dentro de la cual se crea el Ministerio de Trabajo.

- ❖ Tercera Etapa, comprendida de 1920 a 1936 y a la cual se le denominó de Organización, dentro de dicho periodo se encontraba comprendida la Monarquía, la Dictadura, y la República.

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Finalmente encontramos el criterio ecléctico o mixto que contempla, conjuntamente criterios jurídicos y políticos, el cual es adoptado por Hernáinz, siendo éste el más aceptado y del que trataremos de mencionar lo más sobresaliente de cada periodo. Dentro de dicho criterio podemos citar a los siguientes periodos:

❖ Primer Periodo, llamado de Iniciación que va de 1873 a 1920. Dentro de éste periodo se encuentran englobados una serie de antecedentes laborales en distintos ámbitos como lo son: la primera ley del Derecho del Trabajo Español; llamada Ley Benot, dictada el 24 de julio de 1873 ,en donde encontramos la prohibición de l trabajo de menores y el desarrollo del trabajo de alto riesgo. Así mismo dentro de éste periodo encontramos los primeros antecedentes de la protección a la maternidad en España, siendo en "... la ley de 13-3-1900 que se regula, por primera vez en España, el descanso post-parto, así como la interrupción de la jornada laboral de la mujer durante una hora con motivo de la lactancia. Asimismo citaremos, aunque anecdóticamente, la ley de 28-2-1912, llamada ley de la silla, ya que prescribía que en los establecimientos mercantiles debía existir una silla a disposición de cada mujer trabajadora. Igualmente la ley de 11-7-1912 que prohíbe el trabajo nocturno de la mujer." <sup>32</sup>

Así mismo, se encuentra un grupo de leyes dentro del marco de seguridad e higiene en el trabajo. En éste sentido es importante mencionar la ley de Accidentes de Trabajo del 30-1-1900 y que actualmente sus elementos esenciales se encuentran vigentes. Se establece la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900. Siendo que en 1919 se implementa el Retiro Obrero Obligatorio. En dicha etapa se establecen las relaciones laborales colectivas; y

<sup>32</sup> CARRO IGELMO, Alberto José. Curso de Derecho del Trabajo. Colección Urgell Tomo: 51 Bis. Bosch, Casa Editorial. Industria Gráfica Ferrer Coll. Barcelona. España. 1991 Pág:86.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

es en el año de 1908, en donde se establecen los Consejos de Conciliación y Arbitraje.

❖ Segundo Periodo, conocido como Consolidación, el cual se da de 1920 a 1931. Nace el 8 de mayo de 1920, fecha en que se crea el Ministerio de Trabajo. "Por aquellas fechas se creaba, con sede en Ginebra, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), consecuencia de lo previsto en la parte XIII del Tratado de Versalles, e integrada en el Pacto de las Naciones al que España se incorporó en 1919, lo que la llevó a ratificar algunos de los más importantes Convenios de aquella Organización, como lo es al relativo al desempleo o al descanso de las mujeres, antes y después del parto."<sup>33</sup> Así mismo, en dicho periodo se da por primera vez la sistematización de las leyes laborales y el establecimiento de un sistema corporativo profesional, el cual contenía lo relativo al contrato de trabajo, al contrato de aprendizaje, a los accidentes de trabajo y a los Tribunales Industriales; éste último dio finalmente la pauta para que el Estado interviniera en los problemas laborales. Posteriormente se da la aparición de un sin número de leyes dentro de las cuales es de importancia destacar la de 21 de marzo de 1929, que establecía obligatoriamente el seguro de maternidad.

❖ Tercer Periodo, denominado de Desarrollo, comprendido de 1931 a 1936. Éste periodo tiende a incorporar a las corrientes europeas más progresistas en donde se promulga el 9 de diciembre de 1931 la Constitución, la cual destaca la faceta social, así lo define su artículo 1 Constitucional, al referir que España es una República democrática. Continuando con dicha Constitución, el artículo 46 señala: "la República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias para una existencia digna; su legislación social regulará los casos de seguro de enfermedad, accidente, paro forzoso, vejez, invalidez y

---

<sup>33</sup> Ibidem. Pág. 89.

muerte; el trabajo de las mujeres y de los jóvenes y especialmente, la protección de la maternidad ...<sup>34</sup>

Igualmente, dentro del ámbito de las relaciones colectivas se establecen los Jurados Mixtos, que son una institución de Derecho público encargados de regular la vida de la profesión y ejercer funciones de conciliación y arbitraje; así como atender los conflictos laborales. Dichos órganos se constituían por patronos y obreros dentro de los cuales se nombraba un presidente. En relación a la Seguridad Social, la ley promulgada el 21 de junio de 1931, por la que se establece el Seguro de Accidentes de trabajo en la agricultura y por la ley de accidentes de trabajo en la industria de 1932.

❖ Cuarto Periodo, llamado de Intensificación, de 1936 a 1975. Principalmente dentro de éste periodo se da un desarrollo en el aspecto sindical y de asociaciones. Posteriormente dentro de las condiciones generales de trabajo se da uno de los avances más importantes, ya que destaca la Ley de Reglamentación Nacional de Trabajo de 16 de octubre de 1942; así como la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, en donde encontramos regulado el trabajo de mujeres, en su Libro II, Título 4°. En el aspecto de la Seguridad Social, debemos hacer hincapié en el Seguro de enfermedades y maternidad creado el 14 de diciembre de 1942, tal disposición es el antecedente de la Ley General de la Seguridad Social de 30 de mayo de 1974.

❖ Quinto Periodo, denominado de democratización, comprendido de 1975 y que va hasta nuestros días. Dicho periodo lo podemos resumir citando el artículo 35 Constitucional Español que a la letra dice: "Todos los españoles tiene el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una

---

<sup>34</sup> <http://www.georgetown.edu/edu/pdba/comp/derechos/trabajo>.

remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso puedan establecerse discriminación por razones de sexo".

Por lo que toca a los temas sociales en la Constitución Española actualmente, en su Libro VI, título 1º, 2º, 3º se refiere a la Seguridad Social.

Finalmente podemos señalar que el Derecho del Trabajo cumple en la actualidad con una función civilizadora del conflicto social que se traslada a nuevos escenarios, salvaguardando así el sistema político y la legitimidad del sistema democrático y el modelo de sociedad.

Por lo cual, podemos decir que existe un contrapeso y un equilibrio de las fuerzas del mercado, de ahí que se vea obligado a garantizar la productividad de la empresa regulando y garantizando sus necesidades de flexibilidad, adaptación y competitividad, y no de desregulación mediante las técnicas de dispositivización y la participación de los trabajadores desde lo individual a lo colectivo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## **2. LA SITUACIÓN JURÍDICA DE LA MUJER EN AMÉRICA CON RELACIÓN A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA POR LA CUAL SON REGIDOS**

Tratar el tema de la condición de la mujer y, por lo tanto, de su participación en el desarrollo económico y social, exige precisar el contexto social e histórico de ésta; el objeto de dicho análisis reside en la búsqueda de una interpretación para el problema de la condición femenina en América Latina, centrada en torno a algunas cuestiones que plantea la participación de la mujer dentro del mercado de trabajo, es decir, el saber a ciencia cierta de que manera participan las mujeres dentro del mercado de trabajo. Más sin embargo, los intentos de explicar las formas que adquiere la participación tanto

económica, social y política de las mujeres dentro del desarrollo, así como toda formulación de una política dirigida a transformar en un sentido igualitario y creciente esta participación, implican un análisis de las condiciones adjetivas que reproducen la condición dependiente de la mujer. Dicho análisis debe partir de las características históricamente específicas del capitalismo dependiente en América Latina.

Se podría afirmar que históricamente hay una trayectoria relativamente unificada por la situación estructural común de dependencia. En efecto, los países de América Latina forman parte de una misma estructura de relaciones de producción e intercambio, en la que ocupan una situación dependiente con respecto al centro hegemónico. No obstante la diversidad de situaciones específicas de dependencia en cada país, hay una unanimidad de problemas que constituyen el núcleo de una específica historia compartida.

El carácter desarticulado de las economías latinoamericanas, producto de su inserción dependiente en el sistema capitalista mundial, se traduce en una gran diversidad cultural y en una gama de barreras ideológicas que afectan las formas de la práctica social.

De manera análoga, el problema de la condición femenina exige analizar las particularidades ideológicas que subyacen en las diferentes concepciones sobre su participación en el desarrollo económico y social de América Latina. Dado que el término participación es ambiguo, en muchas de las interpretaciones sobre la participación subyacen formas ideológicas que producen la condición subordinada de la mujer. Muchas de ellas se vinculan a un pasado colonial, y su vigencia actual sólo puede ser interpretada por los efectos que producen en el mantenimiento del status de la mujer en el mundo

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

del trabajo en las sociedades dependientes de hoy. La reproducción de la desigualdad en el mundo del trabajo entre hombres y mujeres, permite la explotación de la mujer a través del inmenso volumen de trabajo no remunerado que, sin embargo, es fundamental para la producción y reproducción del sistema social.

El Estado tiende a ser visualizado como un agente distribuidor, asistencialista. Esta imagen también denomina la percepción de los sectores populares y está presente en la evolución reciente de la condición de la mujer en las sociedades latinoamericanas. Los derechos de la mujer fueron más el resultado de una concesión que el fruto de un movimiento social femenino significativo.

Una de las maneras de abordar el tema de la mujer latinoamericana consiste en analizar las representaciones colectivas que denominan la práctica social cotidiana de ésta, en relación al hombre y entre ambos. Cuando se discute la participación de la mujer, las representaciones sobre su condición en la familia y en la sociedad suelen quedar implícitas, o bien lo que es más grave, suelen ocultarse interpretaciones que reproducen su situación subordinada en la sociedad. Una mayor participación social, económica y política, no es necesariamente sinónimo de una participación dependiente.

El carácter excepcional y esporádico de la movilización femenina en América Latina, se encuentra en gran parte su explicación en el peso de los factores ideológicos y en la vinculación entre éstos y los estilos de desarrollo vigente en la región. En la imagen tradicional, el sexo determina un destino confinado a la esfera doméstica. En la imagen moderna, esa esfera se amplía,



## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

pero no para todas las mujeres. La aspiración al trabajo remunerado en la esfera profesional y semiprofesional solamente es factible para ciertas mujeres. La expansión desigual del sistema educativo, con un crecimiento mucho más rápido de los sectores medios y altos y las oportunidades diferenciales de acceso al mismo según la situación de clase, se reflejan en el crecimiento también diferencial de los estratos ocupacionales.

Como podemos observar, tras largos años de lucha las mujeres han conseguido una igualdad dentro de las diferentes Constituciones por las cuales son regidas, más sin embargo la realidad a la que se enfrentan dentro del campo de trabajo está lejos de ser una realidad; claro ejemplo de dichas regulaciones, tenemos que en países como Bolivia, en donde en su artículo 157 que a continuación citamos, se encuentra regulado el trabajo de las mujeres: El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado. La ley regulará sus relaciones estableciendo normas sobre contratos individuales y colectivos, salario mínimo, jornada máxima, trabajo de mujeres y menores, descansos semanales y anuales remunerados, feriados, aguinaldos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa, indemnización por tiempo de servicios, desahucios, formación profesional y otros beneficios sociales y de protección a los trabajadores. Corresponde al Estado crear condiciones que garanticen para todos posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa.

Otra situación similar es la que encontramos en la Constitución de Costa Rica, en el artículo 71, al señalar: "Las leyes darán protección especial a las mujeres y a los menores de edad en su trabajo."

Un ejemplo de la protección hacia la maternidad en América lo encontramos en la Constitución de Ecuador, al hacer hincapié en su actual artículo 36, en donde señala: "El Estado propiciará la incorporación de las

mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Velará especialmente por el respeto a los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante y en período de lactancia, de la mujer trabajadora, la del sector informal, la del sector artesanal, la jefa de hogar y la que se encuentre en estado de viudez. Se prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer. El trabajo del cónyuge o concubino en el hogar, será tomado en consideración para compensarle equitativamente, en situaciones especiales en que aquél se encuentre en desventaja económica. Se reconocerá como labor productiva, el trabajo doméstico no remunerado."

En el especial caso México, el trabajo de las mujeres y en especial de las embarazadas lo encontramos regulado en su artículo 123 apartado A Fracciones V, XV, que citamos textualmente y de los cuales hablaremos más adelante y con especial interés:

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

Fracción XV: El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas

adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

Uno de los países que de igual manera se preocupa por la protección de las mujeres en estado de gravidez es Panamá, al establecer en su vigente artículo 68 "Se protege la maternidad de la mujer trabajadora. La que esté en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo público o particular por esta causa. Durante un mínimo de seis semanas procedentes al parto y las ocho que le siguen, gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato. Al incorporarse la madre trabajadora a su empleo no podrá ser despedida por el término de un año, salvo en casos especiales previstos en la Ley, la cual reglamentará además, las condiciones especiales de trabajo de la mujer en estado de preñez".

De la misma forma, Paraguay regula el trabajo y protección de las mujeres y en especial de las embarazadas en su artículo 89 Constitucional, al establecer: Los trabajadores de uno y otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales, pero la maternidad será objeto de especial protección, que comprenderá los servicios asistenciales y los descansos correspondientes, los cuales no serán inferiores a doce semanas. La mujer no será despedida durante el embarazo, y tampoco mientras duren los descansos por maternidad. La ley establecerá el régimen de licencias por paternidad. En éste último sentido además de la protección a la mujer se da la igualdad de derechos tanto para la madre, como para el padre trabajador.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

La Constitución Uruguaya por su parte, menciona en su artículo 54, "La ley ha de reconocer a quien se hallará en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral. El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado".

Finalmente, cabe hacer un especial señalamiento en el artículo 88 de la actual Constitución Venezolana y que a continuación citamos ya que considera el trabajo del hogar, y protege a las amas de casa. Artículo 88 "El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley".

Por otro lado, por lo que respecta a los incrementos en el empleo femenino se registran en las categorías de profesionales dependientes y empleadas asalariadas en los sectores secundarios y terciarios de la economía urbana. Sin embargo, al mismo tiempo se verifica el mantenimiento de categorías, como el servicio doméstico, que ocupan una posición marginal en la fuerza de trabajo. Las beneficiarias de la participación en los estratos ocupacionales medios y urbanos, son fundamentalmente las mujeres de los sectores medios, que tratan de romper el marco de un vida asignada por el papel de amas de casa. En América Latina, el acceso a la educación es un canal que puede darles la oportunidad de una independencia económica y social frente al hombre.

Por su parte, por lo que al desempleo de la fuerza de trabajo en América Latina, podemos señalar que éste ha afectado en gran medida a las

mujeres más que a los hombres. La situación de las mujeres en los países donde el desempleo global es superior al de los países capitalistas centrales se hace más grave; particularmente en el caso de México, el desempleo femenino a lo largo de casi todas las épocas ha sido mucho mayor al masculino. La situación de las mujeres de los países latinoamericanos, donde el desempleo global es superior al de los países capitalistas centrales se hace más grave. Más allá de la diversidad de situaciones nacionales, las altas tasas de inflación contribuyen a aumentar la presión del consumo sobre el ingreso y, por lo tanto, la presión de las mujeres sobre el mercado de trabajo; ya que la mayoría de las mujeres trabajan en el campo y en los mercados o acarreado combustible y agua en largas distancias, pero su contribución económica sigue sin ser reconocida. Sin embargo, en los últimos años cada vez más mujeres se incorporan a las actividades productivas con el desarrollo de los centros urbanos y la mayor educación en muchos países en vías de desarrollo. A medida que la población se ha desplazado a las ciudades en busca de mayores ingresos, la mujer ha quedado relegada a permanecer en el campo como principal sostén de la familia.

Es decir, en los países en los que se han logrado avances hacia la igualdad, los problemas como la elevada tasa de desempleo afectan negativamente al colectivo femenino. En estos países se ha logrado un relativo progreso para ampliar las oportunidades laborales de las mujeres, que siguen sin tener un acceso igualitario a la educación, los programas de formación profesional o los préstamos y facilidades financieras, sobre todo en las áreas laborales imprescindibles para el crecimiento de una economía retraída o atrasada.

Finalmente, podemos señalar que en los países industrializados se están produciendo una serie de cambios tímidos aún, pese a que incluyen

una mayor proporción de mano de obra femenina en la fuerza de trabajo; una disminución de las cargas familiares (debido tanto al menor tamaño familiar como a los avances tecnológicos que facilitan las tareas domésticas); mayor nivel cultural de las mujeres y un mayor nivel salarial, así como tareas de mayor responsabilidad para las mujeres, que se emplean por motivos económicos y personales. Desde una estimación estadística, sin embargo, todavía no han alcanzado la igualdad salarial ni los puestos de mayor responsabilidad en ningún país.

### **3. ANTECEDENTES DE LA RELACION LABORAL DE LAS MUJERES EN MÉXICO**

México, al igual que otros países latinoamericanos, constituye una unidad difícil de identificar, sobre todo en lo que se refiere a su cultura y a los sistemas de valores que ella sustenta y que son precisamente los que pueden ayudar a establecer marcos de explicación lógica en cuanto a la forma en que se producen, dentro de su sistema social, los fenómenos del trabajo de la mujer y de la fecundidad. En el caso de México resultaría engañoso hablar de una cultura; más bien, hay que hablar de una superposición de culturas en continuo e inacabado proceso de acomodamiento. La conquista marcó el primer choque, con el encuentro de la cultura indígena con la occidental europea. El proceso entonces iniciado continuó a lo largo de los siglos posteriores, complicado con el contacto con otras culturas europeas, principalmente la francesa.

Es decir, en la historia del Derecho del Trabajo en México, como lo ha señalado el Maestro Rubén Delgado Moya, se puede dividir en cuatro etapas que a su criterio se pueden enumerar de la siguiente forma:

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

❖ **Época Azteca:** en esta etapa el trabajo del hombre se estima en relación de la tribu y en relación directa al valor de que la misma representa su fuerza de trabajo; a esto, si el hombre le adiciona un elemento como lo es la inteligencia, la resistencia o fuerza que cada uno le agregue al común de sus colaterales, el valor que el propio pueblo o tribu le confiera será mayor; y de igual forma si tal hombre no es lo suficientemente inteligente o fuerte será para el clan una más de sus partículas de la enorme fuerza de trabajo que éste tiene que desplegar para su subsistencia. Es así como en México, desde la época de los aztecas, nace lo que hoy en día conocemos como derecho del trabajo.

Más sin embargo, cabe señalar que al igual que en otros países dentro de esta etapa también se dio lo que hoy conocemos como esclavitud dentro del plano laboral, aun y cuando la llamada esclavitud se haya realizado con benignidad según los escritos encontrados, ya que en esta se aprecia que el esclavo tenía una cierta libertad en los aspectos de procreación, estado civil, podía hacerse de un pequeño patrimonio según su capacidad. De lo anterior podemos observar que al igual que en otras civilizaciones, en nuestro territorio desde la antigüedad, han existido una diversidad de clases sociales, fundamentalmente dividida en nobles y macehuales; las cuales, en conjunto, aportaban la fuerza de trabajo necesaria para alcanzar los objetivos que buscaba la sociedad para su propio desarrollo. La primera por su parte, disponía de la dirección del trabajo y la segunda, quien lo ejecutaba. Básicamente dicha civilización dejó de ser un pueblo bélico para convertirse en un pueblo agricultor, la agricultura se ejecutaba con toda intensidad, es aquí donde cabe hacer el hincapié ya que aparecen las formas familiares del trabajo, en donde la mujer hizo por primera vez acto de aparición, para apoyar el trabajo del hombre, y es en donde las organizaciones semicorporativas, tuvieron el efecto de impedir la explotación.

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Finalmente podemos decir que "en el pueblo azteca no se practicó jamás la explotación del hombre por el hombre: ni siquiera llegó a ser objeto de explotación el trabajo de los prisioneros de guerra. A la concepción del trabajo libre, se hizo corresponder, además, la idea de la concepción íntegra de la remuneración."<sup>35</sup>

❖ Época Colonial: el desenvolvimiento del derecho del trabajo durante éste periodo, ha estado en muy ligado al desarrollo de las llamadas Leyes de Indias, consideradas éstas como un paradigma de legislación y jurisprudencia, o al menos como benefactoras de los principales derechos naturales de los trabajadores. Dichas leyes se dieron por iniciativa de los reyes católicos, con el único fin de evitar la explotación de los aborígenes de las tierras conquistadas por parte de los encomenderos; la calidez social y humana de estas disposiciones nos hace pensar que de las disposiciones contenidas se destaca principalmente el establecimiento de una jornada máxima de trabajo, los descansos semanales, el pago del séptimo día, la protección al salario, el cuidado en que el pago fuere en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de testigo de reconocida calidad moral y muy en especial la protección a la maternidad, ésta última en relación con labores insalubres, habitación higiénica, y el otorgamiento de atención médica y descanso con goce de sueldo en caso de enfermedad. Finalmente, las Leyes de Indias constituían un derecho vigente más no positivo, ya que su falta de coercibilidad y la esclavitud de los indios, en un grado menor a la de los negros fueron el elemento esencial para que dichas disposiciones no tuvieran un mayor éxito. Dichas leyes conocen de las disposiciones dictadas por España con el objeto de organizar las prestaciones laborales durante la colonización americana; dichas leyes se refieren a muy diversas instituciones del derecho laboral, más sin embargo éstas tienen una trascendencia científica, ya que constituyen un verdadero Código de Trabajo.

---

<sup>35</sup> DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa, México. 1977. Pág. 39.



Dentro de éstas, las disposiciones relativas a la jornada legal se dejaba al libre arbitrio de los virreyes; el salario era objeto de medida discriminatorias; la reglamentación del trabajo en mujeres y niños es abordada y se establece la mayoría de edad laboral a los dieciocho años, no permitiéndose el trabajo obligatorio de los menores de dicha edad. La moralidad es causa determinante de la regulación del trabajo de las mujeres, distinguiéndose las mujeres solteras de las casadas y teniendo en cuenta los principios de la patria potestad y la autoridad marital para organizarlo, procurándose, además, la unión del marido y de la mujer que trabajen en lugares distintos.

Posteriormente, con la aparición de la institución llamada Encomienda la cual pretendía ser un sistema de protección a los indígenas; dicha institución se dio como resultado de diversos factores como lo fueron: la necesidad del conquistador de transformarse en colono y la abundante mano de obra de los indígenas nativos; al igual que las Leyes de Indias, la Encomienda fue instaurada por merced real a favor de los conquistadores y sus descendientes, y pretendía poblar la totalidad de las tierras conquistadas; consistiendo en dar al encomendero un determinado número de indios, los cuales debían servirle y tributarle como encomendados, a cambio de una enseñanza religiosa; originalmente se tuvo el objetivo principal de ser proteccionista, más finalmente esto cayó en un sistema de explotación.

❖ Época Independiente: antes de iniciar con el estudio de éste período, cabe hacer mención en que los pobladores de la Nueva España se agruparon en 3 clases sociales marcadas que eran; los españoles, los indios y las castas. La primera clase detentaba la riqueza en dicho territorio, mientras que las dos restantes eran objeto de la más grande pobreza y degradación; así mismo los españoles tenían un gran interés en que las disposiciones legales se obedecieran pues era una garantía de continuar en su situación de privilegio, mientras que el resto de la población sólo conocía de sus faltas y delitos. Como

resultado de ésta situación en el año de 1810 Miguel Hidalgo y Costilla promulga el decreto de la abolición de la esclavitud, el cual daría las bases necesarias para revolucionar la situación de la clase trabajadora.

Sobresalen en esta etapa el movimiento revolucionario popular, dirigido por José María Morelos y Pavón; siendo él quien encabezaría el movimiento independentista hacia un verdadero intento de cambio social. Lo anterior sentó el fundamento para la organización del naciente Estado mexicano, convocando el Congreso denominado Sentimientos a la Nación en 1813; más sin embargo, en términos generales en la época inmediata posterior a la iniciación del movimiento independentista se seguía aplicando las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación; de tal suerte que los prestadores de servicios continuaban en las mismas condiciones de antaño, sumándose el gran impacto de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia.

Posteriormente, con la Constitución de 1824 se propuso la estabilización política; en el aspecto social no se dieron grandes cambios, ya que las condiciones de vida y de trabajo del peonaje mexicano siguieron siendo las mismas, ya que las jornadas de trabajo eran de dieciocho horas laboradas y el salario de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba sólo un real semanario, es decir la situación de la mujer y de los niños seguía siendo de sublevación con relación al trabajo de los hombres.

Por otra parte, con la Constitución de 1857, la cual contenía una tendencia individualista y liberal, sostenía algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo contenidas en el artículo 4º; así como la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin su consentimiento y la retribución respectiva, que era señalado en su artículo 5º Constitucional.

Finalmente, dentro de éste periodo, nos topamos con la actual Constitución de 1917, la cual se ha considerado como la base de una nueva civilización como lo es la industria capitalista, la que será objeto de un estudio posterior más a fondo.

❖ La Época Actual: como ya mencionamos se inició con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917; más sin embargo, cabe insistir que la regulación del trabajo en nuestro país se da desde las llamadas Leyes de Indias

En términos generales, la participación de la mujer mexicana en las actividades económicas del país corresponde a la situación que como trabajadora ha caracterizado siempre y en todas partes del mundo a la mujer, matizada por las condiciones particulares que significa su encamación en la compleja realidad actual de México. Si bien puede decirse, que el trabajo que se reserva exclusivamente a las manos femeninas, nunca gozó de reconocimiento social, ni en trabajos rudos que requerían fuerza y resistencia física; también cabe mencionar que la valoración del trabajo ha sido adversa siempre a la mujer. En la época en que el trabajo manual no era considerado socialmente como un valor, ella participó mucho de él.

Cabe señalar que, a nivel nacional, la mano de obra femenina presenta una mejor base educativa, ello refleja un fuerte grado de discriminación en el mercado de trabajo. En el caso de la participación femenina, cabe analizar que si bien se trata de aumentar significativamente la participación de la mujer en la fuerza de trabajo como precondition para su independencia económica y psicológica, no se puede perder de vista el aspecto cualitativo del problema; es decir, se trata de modificar el lugar ocupado por la mujer dentro de la fuerza de trabajo, y por lo tanto, de romper la

estructura dual de los mercados, eliminando las consecuencias de desventaja relativa para la mujer que de ella derivan.

Las características de la participación femenina en el mercado de trabajo en México sigue las tendencias generales de la región; esto obliga a preguntarse, más allá de la diversidad de situaciones específicas nacionales, cuál es la relación entre las bajas tasas de participación femenina en la fuerza de trabajo, y las características estructurales de las formaciones sociales latinoamericanas dependientes.

La condición de la mujer en el trabajo no es independiente de las características del desarrollo de las economías semi o subdesarrolladas. De ahí que la discusión de las alternativas de su participación creciente e igualitaria en el mercado de trabajo pase necesariamente por la discusión de los estilos de desarrollo vigentes en la región. El problema actualmente no es sólo el crear nuevas fuentes de empleo para la mano de obra femenina, sino el crear empleos productivos que permitan una independencia para la mujer.

Por otra parte, el status de la mujer en el trabajo presenta grandes desventajas con relación al hombre. Lo que resulta claro es que toda modificación de las restricciones que sufre la mujer en el mercado de trabajo implica que se efectúen cambios sustanciales en las actuales relaciones de producción, distribución y consumo.

Del mismo modo implica cambios sustanciales en los niveles ideológicos que operan como mecanismos extraeconómicos de explotación de

la mujer en el trabajo fuera del hogar, y de reproducción de su condición subalterna en la familia y en la sociedad.

La participación de la mujer en la actividad económica actualmente, tiene una gran importancia, y en efecto en los momentos contemporáneos y en las sociedades como la nuestra, una de las principales causas de la inferioridad social de la mujer y de su retraso político es la escasa participación en las actividad económica, ya que el trabajo constituye el medio para obtener una remuneración propia y está ligado, en principio, ya que no en relación causal directa, al acceso a la educación y la cultura y a la posibilidad de influir a través de la actividad sindical y otras formas organizativas, en los mecanismos que determinan la distribución del ingreso y en otras decisiones políticas importantes.

Con todo, en México como en otros países subdesarrollados, la posibilidad de obtener un empleo satisfactorio está ligada a la capacidad de absorción ocupacional de la economía, está relacionada prácticamente con todas las características básicas de la estructura socioeconómica; por ejemplo al insuficiente desenvolvimiento de las fuerzas productivas, a sus desequilibrios inter e intrasectoriales y de carácter geográfico, a la concentración de la riqueza y del poder político a los patrones de distribución del ingreso y a la escasez de las oportunidades educativas y de otros servicios colectivos. Desde éste punto de vista muchos de los problemas que afectan hoy en día a la mujer son aquellos de los que padece en la actualidad la población en general; sin el menoscabo de que por otra parte existan problemas que la afecten sólo a ella, ya que distintos factores tradicionales y culturales y la persistencia de prácticas discriminatorias condicionan su desenvolvimiento específicamente en función de su sexo, es decir, en adición a las limitaciones que impone el monto de los recursos y oportunidades existentes.

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Por otra parte, 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 seis principales campos de sus derechos como lo son: civil, laboral, económico, social, educativo y político. En particular en materia laboral, 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. Así mismo, la abrogación jurídica de la discriminación femenina, lograda en nuestro país a lo largo de este siglo, no ha bastado para borrarla y aún persiste en mucho de sus viejos moldes tradicionales, sobre todo en las áreas más atrasadas, aparte de que ha sido redefinida, en nuevos rasgos, en patrones enajenantes transmitidos en buena medida desde los países industrializados.

Más sin embargo cabe señalar, que dentro de un contexto de grandes carencias para los grupos mayoritarios de la población que ha dado como resultado el crecimiento desigualitario que ha tenido México en las últimas décadas actúan adicionalmente falsos valores que deforman la imagen femenina y que en función de su sexo, limitan su desenvolvimiento íntegro como ser humano. El confinamiento al hogar y a otras tareas intrascendentes, la subordinación incondicional al varón, la pasividad y la falta de iniciativa en cuestiones importantes etc, continúan siendo imposiciones sociales que, pese a los avances legislativos, reducen a numerosas mexicanas a una situación de inferioridad y de sobredependencia psicológica y material en la familia y en la sociedad; cabe señalar que dentro de éste contexto se encuentran las variaciones para las áreas urbanas y rurales, en las distintas regiones y dependiendo los diferentes status sociales.

Por otra parte, los cambios ocurridos en el proceso económico de México durante las últimas décadas han ido abriendo para muchas mexicanas áreas cada vez más diversificadas, a la vez que su participación en la población económicamente activa ha registrado una continua tendencia ascendente. En concordancia con el marco general prevaleciente y sin considerar los estratos más favorecidos, el grueso de las trabajadoras mexicanas se encuentra en ocupaciones de baja o mediana remuneración que exigen muy modesta preparación y que por su carácter subordinado implican mínimos niveles de responsabilidad e iniciativa y escasas posibilidades de ascenso. Cabe destacar que los valores imperantes operan discriminatoriamente contra la mujer desde diversas perspectivas, como lo es la contribución a configurar la demanda de trabajo femenino desde definiciones estrechas de su papel y características naturales, lo que lleva a asignarle ocupaciones que de alguna manera están relacionadas con sus actividades habituales. En este contexto y sin tener la pretensión de agotar tan vasto y complejo tema, la mujer mexicana ve muy condicionada la posibilidad de desarrollar su vocación y capacidades, tanto por el medio socioeconómico y cultural como por su propia internacionalización de los valores de la hegemonía masculina.

#### **4. IGUALDAD DE LOS DERECHOS LABORALES ENTRE LOS HOMBRES Y MUJERES**

La equiparación o igualdad legal de la mujer con el hombre en el trabajo, que se empeña en establecer la vigente Ley Federal del Trabajo, demuestra una marcada confusión entre el concepto de desigualdad entre sexos y en especial entre las diferencias naturales, biológicas, físicas y materiales. Ya que no es posible equiparar o igualar lo desigual. La

discriminación entre el hombre y la mujer trabajadores, ha existido en igualdad de formas y circunstancias para ambos sexos, es por ello que hay que valorizar a la mujer como persona, cuando presta un servicio personal subordinado.

Dentro del derecho del trabajo, podemos considerar que la igualdad de los sexos no requiere que se eliminen o desconozcan sus diferencias, por lo que es evidente que los seres humanos, hombres y mujeres, trabajadores o no, son y seguirán siendo igualmente diferentes, más sin embargo igualmente seres humanos con derechos y obligaciones.

La mujer como lo hemos venido observando a través de los años por definición social y biológica es diferente al hombre; más sin embargo desde el punto de vista laboral debe ser conceptualizada como lo que es y no debe tratarse con reglamentaciones legales, de igualar lo que por su naturaleza sería imposible hacer.

Es por ello que habría que erradicar la constante discriminación de la mujer y muy en especial dentro de la vida cotidiana, más sin embargo no con el propósito de restarle, disminuirle o cancelarle derechos que ha venido adquiriendo con el tiempo sino erradicar aquellas limitaciones y trabas a las que se enfrente día con día al buscar un ingreso como resultado de su desarrollo dentro del campo de trabajo.

El problema de la participación de la mujer en el desarrollo desde los movimientos feministas que postulan una igualdad de oportunidades sociales para las mujeres en relación con los hombres, hasta aquellos que se proponen una mejor utilización de los recursos humanos disponibles para superar los obstáculos que bloquean el desarrollo económico, pasando por la postulación de que el incremento de la participación femenina en la fuerza de trabajo.



La postulación de la igualdad entre los sexos tiende a desembocar en medidas jurídicas, cuyo éxito es cuestionable si no se consideran aspectos objetivos de la realidad social. Sin embargo, cabe señalar que los movimientos feministas han avanzado hacia la consideración de medidas que trascienden los aspectos puramente formales. En algunas postulaciones, la liberación de la mujer se eleva a la esfera política y se cuestiona la división clasista del trabajo social. La lucha por la emancipación femenina se considera como un aspecto de la lucha por la liberación de las clases explotadas; el enfoque centrado en la integración de la mujer en los esfuerzos necesarios para lograr el crecimiento económico sostenido, acentúa el papel jugado por la mano de obra femenina en el mercado de trabajo, así como las alternativas para lograr una mejor utilización de la misma en términos de un enfoque de los recursos humanos.

El problema de la condición femenina proviene desde la antigüedad, debido a la condición de la mujer a ser reducida al papel biológico, cabe señalar que como respuesta a tal situación las funciones de la mujer han quedado reducidas en tres dimensiones centrales: La reproducción biológica, la educación y el cuidado de los hijos y finalmente la restauración de la fuerza de trabajo consumida diariamente; es por ello que la significación del trabajo remunerado para las mujeres de los sectores populares tienen más que ver con una estrategia de sobrevivencia que como un proyecto de liberación.

Es por ello que cabe señalar que "las distintas tasas de participación femenina en el mercado de trabajo en las sociedades capitalistas, se comprueba que éstas son sistemáticamente inferiores a las de los hombres. Sin embargo, en los países capitalistas dependientes de los niveles más altos de participación registrados son muy inferiores a los de los países

desarrollados.<sup>36</sup> Cabe aclarar que dicha participación se realiza en base a la participación productiva dentro del mercado de trabajo y no así en relación con sistemas socialistas.

Por otra parte, la situación de la mujer frente al hombre es desigual ya que dentro del mercado de trabajo debería dar como consecuencia que la tasa de participación debería de encontrarse en igualdad de circunstancias, sin embargo los datos censales indican que las mayores exigencias que el mercado de trabajo impone son para las mujeres.

En lo relativo a la situación de la mujer con relación a la maternidad, sólo cobra significado si la sociedad asume interés, ya que si se toma en cuenta que el trabajo de la mujer se caracteriza por una pauta de entrada, salida, entrada al mercado de trabajo, que está vinculada a un status civil, a la fecundidad y al papel asignado a la mujer en la familia y en la sociedad, parece claro que el riesgo de emplear y capacitar a una mujer es mayor en comparación con el de los hombres.

Dicho lo anterior, es necesario distinguir que el nivel de participación en los distintos sectores de la economía, así como los tipos de trabajo que realizan las mujeres latinoamericanas. Es por ello que en América Latina existen dos tipos de mercado de trabajo, hasta cierto punto no competitivos, para cada sexo.

Por lo que respecta a nuestro país, "En los cargos públicos que ha

<sup>36</sup> KIRSCH, Henry. Participación De La Mujer En Los Mercados Laborales Latinoamericanos. CEPAL. División de Desarrollo Social. 1975. Pag. 23

desempeñado la mujer en México pueden mencionarse los siguientes: diputada, senadora, presidenta municipal, corregidora, primera magistrada del Tribunal de Justicia del Distrito Federal y territorios federales, magistrada, juez, agente del ministerio público, embajadora, representante del país ante organismos internacionales etc."<sup>37</sup>

Por lo que toca especialmente a su desempeño como funcionaria y técnica en puestos dentro de la Administración Pública, pueden citarse los siguientes cargos "...subsecretaria de Educación Pública, encargada de asuntos culturales, subdirectora de educación preescolar, de la Secretaría de Educación Pública, Directora General y Subdirectora de Enseñanza Primaria, Escuelas Asistenciales, Directora del Instituto Nacional de Pedagogía, Directora General y Subdirectora de Enfermería, Jefa de prestaciones sociales, del Instituto Mexicano del Seguro Social, Consejera Agraria del Departamento de Asuntos Agrarios, Consejera de la Presidencia, Directora General de Muestreo de la Secretaría de Industria y Comercio, Subdirectora de Planeación y Programación de la Dirección General de Obras Públicas del Departamento del Distrito Federal, Secretaria de Comunicaciones y Transportes etc."<sup>38</sup>

#### **4.1. LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES DE LAS MUJERES**

De manera especial y enfocándonos a la parte constituida por las Garantías Individuales de nuestra actual Constitución, podemos decir que las garantías consagradas en los artículos 1, 4, 5 protegen en especial los derechos de las mujeres y de lo cual podemos hacer el siguiente análisis:

<sup>37</sup> NAVARRETE, Efigenia Ma. De. La Mujer y los Derechos Sociales. Oasis. México. 1969. Pag 119.

<sup>38</sup> GÓNZALEZ SALAZAR, Gloria. Situación Jurídica de la Mujer en México. UNAM. 1972. Pág. 123

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

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

Dicho artículo, nos hace la referencia a que todos los individuos, sean hombres o mujeres gozarán de los derechos que otorga nuestra Carta Magna, sin hacer distinción sobre sexo, edad, educación, religión etc.

Por lo que respecta al artículo 4, éste contempla en su segundo párrafo que: "El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera responsable e informada sobre el número y el esparcimiento de sus hijos.

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud..."

Es decir, nuestra misma legislación hace hincapié al referir que tanto el hombre como la mujer tendrán los mismos derechos y obligaciones, sin distinción de sexos; así mismo tendrán la libertad de procreación.

Finalmente, es de importancia resaltar el artículo 5°, ya que de manera específica, hace referencia a la libertad de profesión, industria o comercio; así mismo el derecho de todo trabajador a recibir la justa retribución a cambio del trabajo desarrollado.

Artículo 5. "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

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

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

Dentro de este mismo contexto, al igual que el Doctor Miguel Borrell Navarro, coincidimos con su punto de vista al afirmar que "La Ley del Trabajo debia prever, prohibir y sancionar los siguientes casos y situaciones:

- a) Que a la mujer se le exija la presentación de certificación médica de que no está embarazada para poder obtener una plaza o empleo.
- b) Que puedan ser despedidas por estar embarazadas.
- c) El frecuente hostigamiento sexual de que es objeto por parte del patrón y sus representantes.
- d) De exigírsele, tanto a la mujer como al hombre que solicita

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

trabajo certificación de antecedentes penales.<sup>39</sup>

Ya que con lo anterior, podemos observar y después del análisis realizado a las garantías de los hombres y en especial de las mujeres trabajadoras, en la actualidad y dentro de la práctica se han visto violadas, ya que de manera reiterada, vemos como día con día las mujeres han tratado de defender sus derechos como personas y en especial como trabajadoras.

De igual manera, es de importancia establecer que la educación es un factor destacable para todos los aspectos importantes de la vida individual y social, pues brinda posibilidades para la realización humana más plena, lo cual tiene una íntima relación con las perspectivas ocupacionales así como de las oportunidades de ascenso en la escala social. Aun y cuando el derecho a la educación para la mujer, se sitúa en igualdad de circunstancias que para el hombre, la elevación de los niveles educacionales de la mujer tienen una singular importancia para avanzar a la consecución de un status más alto desde todos los ángulos de la vida individual y colectiva.

Sin lugar a dudas, la insistencia de la participación de la mujer en la actualidad en todos los modelos de sociedades existentes implican mucho más que su inserción pasiva al mercado de trabajo, del cual forma parte tanto en el aspecto individual como en forma colectiva, como bien lo señala el artículo 5 de nuestra Carta Magna. Sin embargo, el crecimiento de la población que se ha dado en México, aunado a su fuerte desequilibrio frente al crecimiento económico agravado por la mala distribución del mismo origina un

<sup>39</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Pág. 85.

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

constante aumento en las tazas de desocupación, del cual es objeto principalmente la fuerza de trabajo femenina.

Es por ello que la sociedad actual necesita de la creación de una nueva imagen de la mujer; en donde se debe de aprovechar los recursos de que dispone ésta dentro de la sociedad. El acceso a la educación y la mayor participación en la lucha laboral, son un factor importante que puede favorecer en gran medida el tan esperado cambio.

### **4.2 PRIVILEGIOS Y DESVENTAJAS DE LA MUJER EN EL TRABAJO**

A lo largo de los años ha existido un sin fin de disposiciones que han diferenciado el trabajo de las mujeres de la mano de obra masculino; más sin embargo, cabe aclarar que también dichas disposiciones han establecido ventajas para el desarrollo de las mujeres tanto en su trabajo como en su integridad como persona y como ser productor de vida. Dichas ventajas han sido consecuencia del gran trabajo y lucha de las mujeres por conseguir la igualdad de derechos con los hombres.

Hasta ahora la distinción de la clase obrera por el sexo, en lo referente a las condiciones de trabajo y de salario en la actualidad son claras las diferencias en que se vive en nuestro país. Y como claro ejemplo de ello, tenemos que las mujeres incorporadas a la actividad económica que se encuentran afiliadas a alguno de los Sistemas Sociales se encuentran en una porción menor en casi todas las ramas de actividad; como en igual forma se encuentran los salarios, ya que como hemos visto, éstos a lo largo de la historia y de los países siempre han sido menores para la mano de obra de las mujeres. Hay que destacar que la fuerza de trabajo femenina ha ido

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

aumentando su participación en la población económicamente activa en forma muy acelerada. Pero la población económicamente activa femenina no solamente creció en números relativos, sino que además, muchas de las mujeres que anteriormente no trabajaban, a partir de los años 80' se incorporaron al mercado de trabajo, es decir a medida que la sociedad se modernizaba, la mujer lograba una mayor incorporación al mercado de trabajo.

Sin embargo, en cuanto a la remuneración se refiere, en términos generales los salarios que se paga a las mujeres es mucho menor en la mayoría de los casos, detrás de esto una de las explicaciones más sonadas se refiere a que el empleo de las mujeres se ve únicamente como un complemento al ingreso familiar; ya que de éste la porción principal la constituye el salario del hombre.

De tal manera que, a pesar de que la mujer ha logrado una mayor incorporación a las actividades económicas formales y que en materia legal ha habido importantes cambios, en realidad la igualdad de la mujer está todavía muy lejana y más en lo relativo a las condiciones de trabajo. No hay que olvidar que además de llevar a cabo una actividad remunerada, la mujer tiene que efectuar labores en su propio hogar, que en general el sector masculino de la fuerza de trabajo no se ocupa. Ello, además de tener implicaciones personales para las mujeres que tienen una doble jornada, tiene importantes consecuencias políticas, como lo es la participación sindical y los movimientos de protesta en contra de autoridades laborales.

Por ello, podemos decir que para la Ley laboral vigente, las mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones que los hombres en el desempeño de sus trabajos, sin que por la razón de su sexo gocen de privilegio



## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

alguno; es por ello que la normatividad dice que las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

### 5. EL TRABAJO, LA MATERNIDAD, Y SU SEGURO

Dentro de la protección laboral en nuestro país, ha existido la constante preocupación a lo largo de los años, por proteger tanto a la mujer como a su maternidad, al señalar en su artículo 123 Constitucional: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán:

Fracción V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos... así prosigue diciendo en su fracción XV: " El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso... "

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Por lo que corresponde a la actual Ley Federal del Trabajo, dicha protección quedará asentada en el artículo 165 al señalar: "las modalidades que se consignan en éste capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad. Así sucesivamente dicha protección se encontrará regulada por el actual Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo."

Cabe mencionar, que la mujer trabajadora en nuestro país a diferencia de muchos países de América Latina y de Europa tienen derecho al menos a la protección básica, como lo es el derecho pre y pos natal, a la época de lactancia, a recibir su sueldo dentro del periodo de descanso, etc. más sin embargo ésta se encuentra aun muy lejos de llegar a cubrir todas las necesidades de las mujeres y en especial dentro de éste periodo de su vida.

Finalmente, nuestra legislación ha protegido a la mujer trabajadora con el denominado seguro de maternidad, el cual se ubica dentro de la seguridad social; el cual consiste en el derecho que tiene la trabajadora en estado de preñez siempre y cuando haya cotizado las semanas necesarias para recibir tales beneficios dentro de los que podemos citar el pago de un subsidio, la atención médica, quirúrgica, hospitalaria, medicinas tanto para ella como para el producto, el pago integró de su salario, ayuda para lactancia etc.

Por otra parte, es importante conocer las condiciones de trabajo por sexo, pues a pesar de que legalmente la mujer tiene los mismos derechos que el hombre, en los hechos no es así. Un claro ejemplo de ello lo encontramos en la porción de población femenina que se encuentra afiliada al Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.) es menor a la del personal masculino, si pensamos que en general las mujeres están más expuestas a requerir de los servicios del IMSS, porque tienen la necesidad de utilizar los

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

servicios médicos durante el embarazo y posteriormente el nacimiento de sus hijos; así como posteriormente en los primeros años de sus niños principalmente, al hacer uso de las guarderías para el caso de las madres trabajadoras que es la situación que hoy nos ocupa.

Es por ello que la OIT considera que "el embarazo, el parto y el período puerperal son tres fases de la vida procreadora de la mujer que suponen peligros particulares para su salud, por lo que es necesario brindarles una protección especial en el lugar de trabajo. La Recomendación número 95 emitida por dicha organización, sobre la protección de la maternidad de 1952, prohíbe el trabajo nocturno, las horas extraordinarias y el trabajo en condiciones peligrosas para la salud de la madre o del niño. Sus disposiciones tienen por objeto reducir al mínimo la fatiga, el estrés físico y mental y evitar que las mujeres realicen trabajos peligrosos o insalubres"<sup>40</sup>

Desde 1952, tres tendencias principales han marcado los cambios en la legislación y en la práctica en materia de salud y seguridad en el trabajo de las mujeres embarazadas y las madres en período puerperal. Se ha evolucionado claramente hacia el abandono de las disposiciones de carácter general que prohibían determinados trabajos a las mujeres y su sustitución por medidas de protección más específicas en favor de determinados grupos vulnerables, como las trabajadoras antes y después del parto.

Otra tendencia, estrechamente relacionada con la primera, ha consistido en la adopción de medidas de protección mejor adaptadas a las necesidades y preferencias personales de las interesadas en los distintos

---

<sup>40</sup> Protección de la Maternidad en el Trabajo. (Revisión del convenio sobre protección de la maternidad de 1952 núm. 103 y de la recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 núm. 95). Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1997.

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

periodos de su vida profesional, en vez de imponer restricciones involuntarias aplicadas a amplias categorías de trabajadoras, como las mujeres en edad de procrear.

Por último, se ha tomado cada vez más conciencia de la influencia del medio ambiente de trabajo en la salud reproductiva, así como de los trastornos provocados en el embarazo por la exposición materna o paterna a sustancias, agentes y procesos nocivos.

### **5. 1. EL TRABAJO DE LAS MUJERES EMBARAZADAS Y SU RELACIÓN LABORAL**

En la historia de la humanidad y en el caso específico de la mujer, han existido pocos momentos en los que se ha generado una confluencia de intereses que favorezca el desarrollo y la promoción de ésta, lamentablemente observamos que en los últimos años la demanda de una participación social de éstas se ha visto ligado a dos catástrofes como lo son la primera y segunda guerras mundiales. Actualmente nos encontramos frente a otro gran problema como lo es el crecimiento demográfico; dicho problema se observa a nivel mundial agudizándose más en los países de tercer mundo, donde los sistemas socioeconómicos existentes son un obstáculo para la obtención de satisfactores necesarios para la vida cotidiana.

Ante el acelerado crecimiento demográfico, originado por el desequilibrio en las tasas de natalidad y mortalidad, la sociedad trata de identificar cuáles son los factores que pueden coadyuvar a abatir la fecundidad y con ello propiciar un nuevo equilibrio.

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

La participación de la mujer en la vida económicamente activa es considerada como uno de los factores y por lo tanto vislumbrada como conveniente. Para la mujer la exaltación de su condición de ser productivo más que reproductivo, abre múltiples oportunidades de desarrollo, cuya trascendencia va más allá de las repercusiones cuantitativas que pueda tener sobre su fecundidad. En éste plano, las posibilidades para la mujer se amplían, sin embargo, éstas van a estar condicionadas por múltiples factores y circunstancias que no se pueden dejar de tomar en cuenta si se desea conocer realmente la situación y sus perspectivas a futuro.

A lo largo de la historia, la mujer ha desarrollado el papel de trabajadora, ha ejercido toda clase de actividades y menesteres; de ahí que ha dado como consecuencia su especialización a ciertas labores la que podría caracterizar su actividad, como claro ejemplo tenemos a las mujeres que han dedicado gran parte de su vida al cultivo de la tierra, a la cría de ganado, al empleo doméstico, a la artesanía y posteriormente con la evolución de la industria transformándola en obrera; es por ello que ha sido cruel testigo de la transformación tecnológica que se ha dado a través de los siglos. La mujer ha sabido, incluso, hacer la guerra cuando así se le ha requerido, y ha llegado también a ser profesional. Sin embargo, paradójicamente, su actividad no ha quedado insertada puntualmente en el proceso social como la ha sido el hombre.

Según un informe de la OIT, desde la adopción en 1952 del Convenio número 103 sobre protección de la maternidad, los Estados miembros de la OIT han logrado un avance considerable en la concesión de prestaciones por maternidad a las mujeres trabajadoras. Sin embargo, todavía no está asegurada una cobertura universal a todas las trabajadoras. Aunque la vasta mayoría de países en el mundo conceden por ley una licencia retribuida de

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

maternidad y muchos otros ofrecen prestaciones sanitarias y protecciones del empleo, la distancia entre la ley y la realidad sigue siendo enorme. Los modelos de protección son desiguales y dan lugar a que algunas mujeres disfruten de buenas prestaciones, mientras que otras están total o parcialmente desprotegidas. Las que tienen menor protección son las que trabajan en la agricultura, las empleadas de hogar, las que trabajan en casa y las trabajadoras a tiempo parcial.

## **5.2. EL DERECHO DE LAS MUJERES EMBARAZADAS A NO SER DESPEDIDAS**

Aunque se han generalizado las prestaciones, en la mayoría de los países y en especial de América Latina los avances logrados no han podido resolver hasta el momento el problema fundamental que afronta la mayoría, sino la totalidad, de las trabajadoras en alguna etapa de su vida profesional: desigualdad de trato en el empleo debido a su función reproductora. En diversas regiones del mundo, las trabajadoras embarazadas están expuestas a perder su puesto de trabajo y sus ingresos, y corren mayores riesgos sanitarios debido a la falta de garantías suficientes en el empleo.

Además de ser las últimas a las que se contrata, las mujeres son también las primeras a las que se despide. Cabe decir, que en la mayoría de los casos tanto de nuestro país como del resto de América Latina, las tasas de desempleo de la mujer tienden a ser superiores a las del hombre; en las regiones desarrolladas del mundo, las tasas de desempleo de la mujer registradas oficialmente en los últimos años son en todo caso entre un 50 % y un 100 % superiores a las correspondientes a la población masculina, aunque

el total absoluto de hombres desempleados es mayor (debido a que su tasa de participación en la población activa es superior).

A medida que pasa el tiempo, la discriminación contra las mujeres tiende a crecer con el aumento de los niveles de desempleo, basándose en el argumento de que los hombres necesitan un puesto de trabajo más que las mujeres; por ser éstos en la mayoría de los casos la principal fuente de ingresos familiares. Como consecuencia, las mujeres, y especialmente las de edad avanzada, constituyen el grupo mayoritario entre los desempleados de larga duración.

Por lo que respecta a las mujeres embarazadas, la tasa de desempleo tiende a incrementarse en cada caso, ya que debido a su estado gestante, las fuentes de trabajo para ellas se ven casi nulificadas, como consecuencia a tal situación, un gran porcentaje de ellas se ve en la necesidad de crear su propia fuente de empleo, o bien comenzar actividades generalmente de carácter comercial, que les permitan obtener un ingreso a su núcleo familiar. De la misma forma, las mujeres que ya cuentan con una fuente de trabajo estable, quedan expuestas a sufrir un despido por el sólo hecho de estar embarazadas, ya que generalmente para la mayoría de los patrones en nuestro país, dicho estado se ve como una desventaja por disminuir en parte, su capacidad laboral.

En opinión de la Organización Internacional del Trabajo, la solución a dicha problemática no consiste básicamente en aumentar la oferta de empleo para las mujeres, aun y cuando éstas se encuentren en un periodo gestante, ya que se deben emprender acciones a fin de mejorar las condiciones de ese empleo. Al adoptar las medidas necesarias para mejorar la calidad del empleo de la mujer, deben tenerse en cuenta las cuestiones siguientes, abordadas en distintas normas internacionales del trabajo:

❖ Aplicación del principio de "valor comparable, concediendo la misma remuneración para trabajos de igual valor". El respeto de este principio es necesario para eliminar las diferencias salariales intrasectoriales entre hombres y mujeres y reducir la acusada disparidad existente entre los puestos de trabajo "femeninos" y "masculinos" en un mundo laboral caracterizado por su alto nivel de segregación por razón de sexo.

❖ Mejora de la salud y la seguridad de las trabajadoras, a fin de mitigar y eliminar los peligros medioambientales y propios del lugar de trabajo y, en especial, los que afectan a las mujeres embarazadas y lactantes, así como adopción de medidas para reducir el estrés profesional provocado, entre otros factores, por la duración excesiva de la jornada de trabajo, la monotonía de las tareas realizadas en cadenas de montaje y el acoso sexual.

❖ Adopción de medidas para reducir la vulnerabilidad en el mercado de trabajo, sobre todo en lo que respecta a las mejoras en la seguridad dentro de las formas de trabajo informales o atípicas. En muchos casos, las mujeres tienen que recurrir a modalidades de empleo no normalizadas, que conllevan, por ejemplo, la realización de tareas a tiempo parcial o el trabajo a domicilio, debido a la necesidad de combinar las responsabilidades laborales y domésticas. El riesgo consiste en la frecuente precariedad de estas formas de trabajo y en la falta de cobertura por parte de los regímenes jurídico y de seguridad social aplicables al empleo normalizado.

❖ Garantía de la libertad de asociación y del derecho a sindicarse y a negociar colectivamente. Para las mujeres que trabajan en el sector formal, la acción colectiva, sobre todo a través de los sindicatos, resulta esencial y debe prestarse mayor atención a los problemas de la mujer al elaborar los convenios colectivos. En el caso de las mujeres con empleo



informal, atípico o rural, la organización y la movilización de grupos de base constituyen una vía de habilitación importante.

❖ Regulación adecuada del mercado de trabajo, que tenga en cuenta las necesidades de las mujeres en materia de flexibilidad y comprenda medidas de apoyo especiales en áreas como la protección de la maternidad y el cuidado de los hijos, y otras destinadas a eliminar la desigualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres imperante en el mercado de trabajo.

Es decir, las medidas adoptadas para mejorar el empleo de las mujeres, como lo son, los programas de enseñanza y formación, la legislación laboral relativa a las condiciones de trabajo, los sistemas de seguridad social y la representación y la negociación colectiva, se han basado en la idea de que las mujeres deben acceder a un empleo seguro y estable, a tiempo completo y en el sector formal. Los sistemas fiscales y de protección social se han construido en función de una imagen del hombre como sostén de la familia y la mujer como persona dependiente o perceptora secundaria de ingresos.

Finalmente, para la OIT, un elemento esencial de la protección de la maternidad es la garantía legal de que las mujeres embarazadas y las madres jóvenes no perderán su empleo por causa de embarazo, ausencia del trabajo en licencia de maternidad o parto.

Esta garantía es indispensable para evitar que la maternidad se convierta en un motivo de discriminación contra las mujeres en el empleo, ya que la pérdida de continuidad en el empleo es una desventaja considerable para la progresión profesional de las trabajadoras, que se traduce en pérdidas financieras debido a la reducción de la antigüedad en el empleo, del monto de

**las pensiones, de las vacaciones anuales pagadas y de otras prestaciones relacionadas con el empleo.**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**CAPITULO III MARCO JURIDICO**

**1. MARCO JURÍDICO DE LA MUJER TRABAJADORA DENTRO DE LA  
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

En nuestro país, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, nos señala en su parte tanto orgánica como dogmática derechos y garantías de los que gozan las mujeres trabajadoras mexicanas, como son los consagrados en los artículos que a continuación expondremos.

Antes de entrar al estudio relativo al marco regulador de la mujer trabajadora cabría mencionar, que por Decreto del H. Congreso de 27 de diciembre de 1974, el cual se publicó en el Diario Oficial de la Federación correspondiente al 31 de febrero del mismo año, el artículo 4° Constitucional dejó de referirse a la libertad de trabajo, instituyendo con ello la libertad jurídica entre el hombre y la mujer.

En lo tocante a la igualdad entre el hombre y la mujer, nuestra actual Constitución Política en su artículo 4°, párrafo segundo, textualmente cita:

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

Ahora bien, de acuerdo a lo manifestado por el Maestro Ignacio Burgoa, en su libro titulado las Garantías Individuales señala que: "La disposición constitucional antes señalada es justificadamente criticable por diferentes razones que se exponen a continuación: La igualdad jurídica entre el hombre y la mujer ha existido en México desde hace varios lustros, por lo que

en su proclamación en la Ley Fundamental de la República resultó innecesaria..."<sup>41</sup> En lo tocante a la materia laboral y penal sigue señalando "la legislación respectiva ha sido protectora de la situación de la mujer en su carácter de trabajadora y de víctima de delitos sexuales, tales como el estupro, la violación y el rapto. Esta protección jurídica se ha implantado tomando en cuenta las diferencias naturales de carácter sicosomático entre el varón y la mujer las cuales jamás deben ser desatendidas por el orden jurídico, por otra parte nunca pueden variarlas ni eliminarlas."<sup>42</sup>

Por ello, cabe destacar que lo manifestado por el Maestro Burgoa, cae en contrariedad, ya que si bien es cierto la igualdad del hombre y la mujer ha existido desde años atrás, también lo es que estas últimas, han estado en situaciones de desigualdad, inferioridad y de maltrato por muchos años y aún en la actualidad dentro de determinadas áreas, como lo es el campo, en donde aún la mujer ocupa un status inferior, ésta se encuentra en una situación de rezago. Más sin embargo, en el ámbito laboral las propias condiciones físicas de la mujer como sujeto de trabajo, no le permiten la realización de tareas que requieran la fuerza, la destreza y resistencia propias del hombre; siendo que además la mujer se encuentra en el supuesto de la maternidad, ya que sin duda ningún hombre podría desarrollar dicha función.

Es por lo anterior y por más, que el ya citado artículo 4° de la Carta Magna, cumple con la función para lo cual fue insertado en el texto constitucional, ya que si bien es cierto el hombre y la mujer son iguales ante la ley, lo es también que estos cuentan con las diferencias funcionales y congénitas que los hacen ser un ente independiente, pero parte de un todo como lo es la sociedad, con los mismos derechos y obligaciones.

---

<sup>41</sup> BURGOA O, Ignacio. Las Garantías Individuales. Porrúa. Vigésima Octava Edición México 1998. Pág. 273.

<sup>42</sup> Idem.

Por otra parte, el actual artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala que "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la ocupación, 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 terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado de su trabajo, sino por resolución judicial.

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

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

Dicho artículo consagra la libertad de trabajo, la cual es considerada una garantía tanto para hombres como para mujeres, que lejos de ser una obligación, es un medio para obtener el fin último del hombre que es la felicidad. Es por esto, por lo que la libertad de trabajo, es concebida como la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conseguir sus fines vitales; es decir, es la forma con la cual el ser humano logrará obtener sus fines últimos.

Por otra parte, dicho articulado protege el derecho al trabajo, esto es la mujer trabajadora esta en la libertad de escoger la actividad laboral a la cual se dedique, como lo es la industria, profesión, el comercio o trabajo siempre y cuando estos sean lícitos, es decir, toda aquella actividad ilícita

queda desprotegida y en un marco fuera de derecho. Lo anterior establece la base fundamental del trabajo en México.

Así mismo, dicho precepto, garantiza la justa retribución al trabajo, al señalar que "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución". Dicha protección al salario, garantiza para las mujeres trabajadoras uno de los principios básicos del derecho laboral, imponiendo la obligatoriedad para los patrones, y no así la gratuidad del trabajo.

Por otra parte, en lo tocante al actual artículo 123 constitucional, encontramos en dicho precepto, la base fundamental de las relaciones laborales tanto de hombres como de mujeres, ya sean éstos pertenecientes al Apartado A, o bien al Apartado B.

Cabe señalar, que de manera general el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, contiene los mínimos y máximos, de las disposiciones reguladoras de las relaciones de trabajo, las cuales protegerán a los trabajadores en lo tocante a la duración de las jornadas de trabajo, el trabajo de menores y mujeres, los salarios, la participación de las utilidades, la capacitación y el adiestramiento, los accidentes, enfermedades de trabajo y su indemnización; la protección al trabajo de las mujeres embarazadas, vacaciones, el derecho a las huelgas, coaliciones y sindicatos; así como el derecho a la Seguridad Social. Lo anterior de manera general, para ambos apartados.

Es por lo anterior, que debemos analizar los principales puntos sobre la relación de trabajo de las mujeres en el mencionado artículo. El cual citaremos a continuación.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

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.

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

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

Fracción VII.- Para trabajo igual debe corresponder un salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad. . . "

Cabe señalar, que la fracción anteriormente citada, tiene su similar dentro del Apartado B, ya que la fracción V, textualmente señala lo mismo. En dichos preceptos, encontramos que al igual que el actual artículo 4° de la Carta Magna, se establece una igualdad tanto para hombres como para las mujeres trabajadoras, esto es, que la evolución de la igualdad desde el punto de vista de derechos y obligaciones para ambos sexos, también alcanzó el ámbito laboral al no interponer obstáculo alguno para el desarrollo de las actividades laborales de las mujeres; así mismo, sin que para ello exista discrepancia en el salario retribuido como consecuencia de su actividad por la diferencia de sexos.

Lo anterior, igualmente, quiere decir que las disposiciones contenidas en el artículo 123°, son protectoras de la actividad laboral en igualdad de circunstancias tanto para hombres, como para mujeres trabajadoras; ya que si bien es cierto existen diferencias tanto funcionales como físicas, dentro de nuestra legislación dichas diferencias no pretenden hacer una distinción por la cual sean acreedores a diferentes derechos u obligaciones.

## 1.1. LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN PERIODO DE GESTACIÓN DENTRO DE LA CONSTITUCIÓN. EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

En lo tocante a la situación de la mujer trabajadora que se encuentra en periodo de gestación, nuestra actual Constitución Política se regula en su **Título Sexto Del Trabajo y De la Provisión Social**; es decir el artículo 123, las condiciones generales de protección a la maternidad, lo cual analizaremos a continuación.

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.

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

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

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

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Con la reforma publicada en el Diario Oficial de 31 de Diciembre de 1974; se adicionó la Fracción V transcrita anteriormente del Apartado A, a fin de proteger la salud de la trabajadora embarazada y la de su producto. Así como la protección de no desempeñar trabajos que exijan un esfuerzo considerable, ya que se amplía de tres meses anteriores a la fecha de alumbramiento a todo el embarazo; se establece el descanso prenatal de seis semanas y de las mismas en el periodo postnatal.

Es decir, se establece de manera general una serie de prerrogativas para la mujer embarazada y para el producto; así mismo la preservación de sus derechos como trabajadora, esto aun y cuando se desprenda de manera temporal de la fuente de trabajo, como lo son las prestaciones a las que tiene derecho dentro de las cuales destacan el pago íntegro de su salario.

Fracción XV.- " El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso."

La fracción XV del Apartado A, con una nueva redacción, señala que las condiciones de higiene y seguridad, además de garantizar la vida y la salud de los trabajadores, deberán también proteger la del producto de la concepción, en aquellos casos de que se trate de trabajadoras embarazadas; lo anterior con las reformas de diciembre de 1974, esto es, que constitucionalmente la protección al producto de las mujeres gestantes, ya se

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

da más claramente toda vez que se obliga a los patrones a observar las medidas necesarias a fin de evitar los accidentes y riesgos de trabajo, protegiendo a las mujeres en mayor medida garantizando su salud, su vida así como la de su producto gestante.

Por lo que corresponde al Apartado B del artículo 123 señala en su Fracción XI.- "La seguridad social se organizará conforme a las bases siguientes mínimas:

a).- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; la jubilación, la invalidez, vejez y muerte;

b).- En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley;

c).- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajado. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada una, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica de medicinas, y ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles".

Con las reformas de 1974, se adiciona el inciso c) de la Fracción XI del Apartado B, para establecer que las mujeres dentro del embarazo no realizarán trabajos que requieran de grandes esfuerzos y, además, que durante

los descansos pre y postnatales recibirán su salario íntegro y conservarán su empleo con los derechos que hubieren adquirido durante su ausencia. Es decir, también se preservan los derechos a la asistencia médica, obstétrica, así como los servicios de ayuda de guardería, medicamentos y lactancia para los productos.

Por ello, tanto el artículo 123 constitucional, como la Ley Federal del Trabajo, consignan las garantías adecuadas para la protección femenina, así como la protección a la mujer en estado gestante; en aquellas situaciones en las que se pueda encontrar en peligro la vida, salud o integridad tanto de la madre como la de su hijo, preservando los derechos y garantías de las trabajadoras; a fin de evitar los riesgos y enfermedades de trabajo a las que están expuestos ambos.

## **2. LA RELACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y SU SITUACIÓN DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Cabe mencionar, que nuestra actual Ley Federal del Trabajo, rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Apartado A, del artículo 123 constitucional, esto es tanto hombres como para mujeres; aun y cuando estas últimas tengan un apartado especial, consignada en el Título Quinto de nuestra actual legislación laboral, lo cual ha sido como consecuencia de los innumerables movimientos de las mujeres por conseguir condiciones más favorables para su desarrollo tanto como trabajadoras como madres.

Así mismo, la abrogación jurídica de la discriminación femenina, lograda en nuestro país a lo largo de este siglo, no ha bastado para borrarla y aún persiste en mucho de sus viejos moldes tradicionales, sobre todo en las áreas más atrasadas, aparte de que ha sido redefinida, en nuevos rasgos, en

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

patrones enajenantes transmitidos en buena medida desde los países industrializados.

Por lo expuesto anteriormente, cabe analizar ahora la regulación jurídica de las mujeres en el campo laboral, dentro de la actual Ley Federal del Trabajo.

Artículo 164 "Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres".

Es decir, 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 seis principales campos de sus derechos como lo son: civil, laboral, económico, social, educativo y político. En particular, en materia laboral, 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.

Por lo antes señalado, nuestro marco jurídico de Derecho del Trabajo, ha logrado que exista una igualdad equiparada entre los trabajadores sin importar su sexo.

Es decir, los ordenamientos contenidos en nuestra Ley Federal del Trabajo son de aplicación igualitaria tanto para hombres como para mujeres, tanto en sus derechos como en sus obligaciones, salvo las excepciones diferenciales que por su condición funcional y congénita se den.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## **2.1. LA REGULACIÓN DE LAS MUJERES EMBARAZADAS DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Dentro de un contexto de grandes carencias para los grupos mayoritarios de la población que ha dado como resultado el crecimiento desigualitario que ha tenido México en las últimas décadas, actúan adicionalmente falsos valores que deforman la imagen femenina y que en función de su sexo, limitan su desenvolvimiento íntegro como ser humano. El confinamiento al hogar y a otras tareas intrascendentes, la subordinación incondicional al varón, la pasividad y la falta de iniciativa en cuestiones importantes etc. Continúan siendo imposiciones sociales que, pese a los avances legislativos, reducen a numerosas mexicanas a una situación de inferioridad y de sobre dependencia psicológica y material en la familia y en la sociedad.

Más sin embargo, por otra parte, los cambios ocurridos en el proceso económico de México durante las últimas décadas, han ido abriendo para muchas mexicanas áreas cada vez más diversificadas, a la vez que su participación en la población económicamente activa ha registrado una continua tendencia ascendente, sin importar su función reproductora. Es por ello que a continuación analizaremos los principales artículos que rigen dicha función y en especial su normatividad dentro de nuestra actual Ley Federal del Trabajo.

Artículo 127 "El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

Fracción IV. Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo".

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Dicho artículo, nos hace la referencia que aún y cuando aquellas personas que no se encuentren dentro del servicio activo de la fuente de trabajo, al momento de la repartición de las utilidades como en el caso de las futuras, y de las ya madres trabajadoras, así como de los trabajadores; tendrán derecho a obtener por parte de la empresa o de los patrones en su caso el reparto de las utilidades que se hayan generado durante dicho periodo.

Artículo 132 "Son obligaciones de los patrones:

Fracción XXVII: Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos."

Dentro de este precepto, encontramos una de las principales obligaciones de los patrones, y una de las garantías de protección a las mujeres en estado de gestación, tanto en las contenidas en el contrato de trabajo como en las establecidas en la presente Ley, como en las señaladas en las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, así como en las Mixtas de Seguridad e Higiene.

Artículo 165 " Las modalidades que se consignan en este Capítulo tienen como propósito fundamental, la protección a la maternidad"

Lo estipulado en el artículo que hemos transcrito, nos hace hincapié en la protección especial que merecen las mujeres, la cual no tiene como fin un sentido discriminatorio ni de inferioridad para la mujer, sino el establecimiento de asegurar el bienestar social, psicológico y biológico de las futuras madres, ya que por las diferencias biológicas que ésta tiene con relación al hombre, como ya lo hemos visto, hacen de ella un ser inferior solamente en cuanto a fuerza, resistencia y capacidad para realizar algunas actividades.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

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 la lactancia y sin duda que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias."

La anterior regulación, tiene como firme propósito el proteger en la mayor de las medidas, la vida y la integridad tanto de la mujer trabajadora que se encuentra en periodo gestante, como la del su producto de la concepción; y es por ello por lo cual determina de manera tajante la prohibición para utilizar su trabajo, sin que ello contradiga lo señalado por el artículo 5° Constitucional, el cual ya hemos señalado. Sin embargo, dicha prohibición es de un carácter limitativo, ya que no podrán desarrollar labores que impliquen un riesgo, y las cuales puedan ser insalubres, o bien peligrosas, tanto en actividades en donde se desarrollen trabajos nocturnos, así mismo, dentro de las industrias, o bien en establecimientos comerciales o de servicio en aquellos horarios que estén comprendidos después de las diez de la noche, o bien en horas extraordinarias, ya que lo anterior como podemos darnos cuenta puede traer como resultado un riesgo de trabajo para ambos sujetos.

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

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

Dentro de este artículo, podemos encontrar detalladamente lo relativo a las labores insalubres y peligrosas que pongan en peligro la vida y la salud tanto física como mental de la mujer trabajadora y del ser en formación.

Artículo 170 "Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

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

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

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

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

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



TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

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

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

Dentro de la legislación laboral, y muy en forma especial del artículo antes citado, encontramos una serie de disposiciones que tienen como firme propósito la protección de la mujer trabajadora; tal es el caso de los derechos consagrados en las fracciones I, II y III. Lo anterior es una medida de protección de la mujer embarazada, con respecto a aquellas labores que de acuerdo a su naturaleza y situación no debe realizar.

Así mismo, señala el plazo mínimo en el cual la trabajadora en estado gestante, deberá ausentarse de la fuente de trabajo como resultado del periodo pre y pos natal. Los cuales podrán ser prorrogables, en atención al riesgo a que se encuentre sujeto tanto la madre como el producto. Aquí, cabe hacer la aclaración que de acuerdo a lo señalado en la fracción V, la trabajadora tendrá derecho a percibir íntegramente su salario; y en lo relacionado a la fracción III tendrá el derecho a percibir el 50% de su salario, siempre y cuando éste periodo no sea mayor a 60 días.

De igual forma, en lo relativo a la fracción IV, se estima conveniente los periodos de descanso para las madres, en los que puedan alimentar a sus hijos, con lo cual se plantea el completo desarrollo del menor.

Por otra parte, su fracción VI, garantiza el derecho que tiene la madre que ha dado a luz a regresar al puesto que venía desempeñando, con la excepción que marca la misma fracción de que no haya transcurrido más de un año posterior a la fecha del alumbramiento. Finalmente la fracción VII, se refiere

al derecho que tienen para que le sea computada su antigüedad en los periodos pre y pos natales.

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

Cabe hacer notar, que dentro de la Ley del Seguro Social, se crea una rama del seguro denominado **Seguro de Guardería y de las Prestaciones Sociales**, el cual se encuentra contenido en el actual Capítulo VII de dicho ordenamiento, dentro del cual se encuentra consagrado el servicio de guarderías, alimentación, educación, recreación, salud aseo y atenciones para aquellos menores que siendo hijos de las madres trabajadoras cuentan con dicha prestación, y cuya edad parta desde los 43 días hasta los 4 años de edad. Lo anterior, con el único fin de hacer más fácil el desarrollo de las madres tanto en su vida personal, como en su desarrollo laboral.

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

Dicha regulación, se da con el único fin de garantizar a las madres trabajadoras, un lugar en el que éstas puedan contar con los medios y elementos necesarios para descansar o incluso desarrollar su actividad, como resultado de las circunstancias que por su situación genética se dan.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## **2.2. LA OMISIÓN DE UN PORCENTAJE DENTRO DE LA TABLA DE VALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES, POR LOS RIESGOS O ENFERMEDADES DEL PRODUCTO DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Con el análisis que antecede, de los artículos relativos a la relación de trabajo de las mujeres embarazadas, cabe hacer ahora un paréntesis en cuanto a las consecuencias que trae consigo un accidente o enfermedad de trabajo para el producto gestante; ya que como hemos visto, nuestra actual Ley Federal del Trabajo, contempla en todos los sentidos una protección en forma general para la mujer que se encuentra en un periodo de gestación, más sin embargo, ya hemos visto que de acuerdo a lo señalado por el artículo 473 del ordenamiento antes citado nos señala:

Artículo 473 "Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo".

Prosiguiendo con el mismo orden de ideas, de acuerdo al artículo 127 en su fracción IV, textualmente cita: "Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo."

Por lo cual, y en atención a lo expuesto en los preceptos citados, podemos decir que ya que las madres trabajadoras en los periodos pre y postnatales, son consideradas como trabajadoras en servicio activo; así como los accidentes o enfermedades que sufran serán considerados como riesgos de trabajo. Así mismo, dichos riesgos podrán traer como consecuencia de acuerdo a lo señalado por el artículo 477 de la Ley Federal del Trabajo, una incapacidad

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

temporal, una incapacidad permanente parcial, una incapacidad permanente total o bien la muerte.

Por otro lado, ¿qué pasa, con aquellos riesgos que traen consecuencias para el producto gestante?, ¿qué tipo de incapacidad se producirá? y aun más allá, ¿cómo será indemnizada dicha mujer trabajadora?.

Ahora bien, de acuerdo a lo mencionado por el vigente artículo 482 del mismo ordenamiento, que textualmente cita: "Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de incapacidad."

Pero si bien es cierto, que no sabemos que grado de incapacidad se puede dar, también lo es que dentro de la Tabla de Valuación de Incapacidades Permanentes no se encuentra establecido un porcentaje para los casos en que dichos riesgos traigan secuelas para el producto, o bien en aquellos casos en donde es posible que se de la pérdida total del producto, esto es la muerte.

Como hemos visto, dichas consecuencias no se encuentran previstas en nuestra actual Ley Federal del Trabajo, y mucho menos lo que es su indemnización. Prosiguiendo con dicho estudio, el precepto señalado en el artículo 482 señala: "Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de incapacidad."

Por otra parte, y no obstante, de las consecuencias que traen consigo los riesgos de trabajo, las cuales encontramos previstas en el artículo 477 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales ya han quedado mencionadas anteriormente, también lo es que aparte de dichas consecuencias encontramos otras de igual importancia como lo son las consecuencias sociales, culturales,

emocionales, y más aun el daño moral. Es decir, que independientemente de la indemnización que por un riesgo de trabajo se le deba otorgar a la mujer trabajadora, se ha omitido el aspecto emocional, ya que la vida de su futuro hijo para ella no tiene valor y por lo tanto porcentualmente no se puede valorizar.

Es por ello, que dentro de la Ley Federal del Trabajo, y en especial dentro de la Tabla de Valuación de Incapacidades se observa una laguna, ya que en ninguna circunstancia podemos semejar los porcentajes señalados para el trabajador en aquellos casos en que tenga consecuencias para el producto, ya que estamos en supuestos diferentes, no obstante en que éste último forma aun parte del cuerpo de la trabajadora, y es sujeto de derechos inherentes a su propia naturaleza.

### **3. LAS MUJERES TRABAJADORAS EN PERIODO DE GESTACIÓN DENTRO DE LA LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**

Dentro de nuestra actual Ley del Seguro Social, encontramos el llamado **Seguro de Enfermedades y Maternidad**, el cual en su artículo 84 señala:

Artículo 84 "Quedan amparados por éste seguro:

I. El asegurado,..."

Es decir que la mujer trabajadora, esto es la asegurada, tendrá el derecho a gozar de los beneficios que le otorgue dicha ley, siempre y cuando ésta haya realizado el pago de su aportación bimestral ante el Instituto Mexicano del Seguro Social; cabe mencionar que el sistema al cual las trabajadora realizan dichas aportaciones es tripartito, ya que otra parte es

aportada por el patrón y el resto en forma equitativa por el gobierno, garantizando así los derechos consagrados en las fracciones del artículo 94 que a la letra señalan:

Artículo 94 "En los casos de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

- I. Asistencia Obstétrica;
- II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia, y
- III. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico".

Dicho artículo como ya se ha mencionado, garantiza las prestaciones a las que tiene derecho la mujer trabajadora, en los periodos tanto de embarazo, alumbramiento como de puerperio.

Complementariamente, haremos mención a la fracción I, del artículo 47, la cual señala:

"El trabajador asegurado tendrá derecho a las prestaciones consignadas en el Seguro de Enfermedades y Maternidad o bien a la pensión de Invalidez señalada en esta Ley, si reúne los requisitos consignados en las disposiciones relativas..."

Es decir, en forma reiterada nos hace mención a las prestaciones a que tiene derecho la mujer que desarrolla actividades laborales como lo es el

caso del Seguro de Maternidad; gozando de las garantías y derechos implícitos que éste conlleva.

Los cuales se comenzarán a contar a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo, es por ello que el vigente artículo 85 señala:

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

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

Es decir, el Instituto estipulará los términos y las condiciones en que se podrá otorgar el seguro, lo anterior con el fin de realizar el cómputo necesario para otorgar dicha prestación, con lo cual las trabajadoras gozarán de los servicios necesarios para su total desarrollo físico y mental, tanto de ella como del producto.

Por otro lado, en lo correspondiente a las prestaciones en dinero, el Instituto señala lo siguiente:

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

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

Dicho precepto, es un claro ejemplo de la protección al salario que se da dentro del marco jurídico de regulación en nuestro país, ya que dentro de éste, encontramos el derecho que tienen las madres trabajadoras a recibir su salario en forma íntegra, en los periodos señalados por el propio Instituto, los cuales comprenden los periodos pre y postnatales.

Así mismo, las regulaciones que la madre trabajadora deberá seguir, a fin de que tenga derecho a recibir las prestaciones que hemos señalado en el artículo arriba transcrito, se encuentran comprendidas en el artículo que a continuación se describe:

Artículo 102 “Para que la asegurada tenga derecho a las prestaciones que se señala en el artículo anterior, se requiere;

I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha probable del parto, y

II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto.



III. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los periodos anteriores y posteriores al parto

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

Finalmente, dichos requisitos nos dan la pauta a fin de que la madre pueda ser objeto del seguro de maternidad, ya que ésta deberá cubrir un mínimo de cotizaciones semanales ante el Instituto, dentro de un periodo no menor de doce meses; así como que dicha asegurada pueda percibir un doble subsidio ante el propio Instituto, como ante un patrón.

Es por lo anterior y por lo analizado en el presente capítulo que no es posible equiparar o igualar lo desigual, ya que la ley laboral vigente, trata de considerar a los, y las trabajadoras como si fueran sinónimos, y no lo son, ya que considera a ambos sexos como similares sin observar las diferencias naturales, biológicas, físicas y materiales.

La igualdad de los sexos, no requiere que se eliminen o desconozcan sus diferencias. Es evidente que los seres humano, hombres y mujeres, trabajadores o no, son y seguirán siendo igualmente diferentes e igualmente humanos.

La mujer por definición social y biológica difiere del hombre laboralmente, y debe ser conceptualizada como lo que es, y no debe tratarse con reglamentaciones legales de igualar lo que por su propia naturaleza no lo es.

## **CAPITULO IV. EL DERECHO DE LA MADRE TRABAJADORA A RECIBIR UNA INDEMNIZACIÓN COMO RESULTADO DE UN RIESGO DE TRABAJO DURANTE SU GESTACIÓN .**

Siendo el trabajo un deber y un derecho que constituye la base del orden social y económico, el Estado propiciará la incorporación de los hombres y en especial de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Es por esta situación que se ha dado origen a las diversas instituciones y organismos que vigilan el correcto desarrollo de las funciones del mismo y que por otra parte protegen los derechos tanto civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los gobernados. Por lo cual, en el presente capítulo nos remitiremos a abordar de manera precisa y concisa sobre algunos de éstos organismos tanto internacionales como nacionales, respecto de los cuales se han abocado a proteger los derechos de las mujeres trabajadoras, así como su condición de madres.

### **1. LA INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS**

Es de importancia señalar, que este organismo ha insistido en el derecho a la igualdad de las madres trabajadoras como un elemento de desarrollo a nivel económico y social, como una forma de alcanzar la llamada justicia social. Es por lo cual, que la misma ha clasificado a los mencionados Derechos Humanos de diversas maneras, de acuerdo con su naturaleza, origen, contenido y por la materia que refiere. De la misma forma, la Comisión Nacional de Derechos Humanos ha clasificado cronológicamente su aparición o reconocimiento por parte del orden jurídico normativo de cada país en las siguientes generaciones:

### 1.1. PRIMERA GENERACIÓN

Dicha generación se refiere a los derechos civiles y políticos, también denominados **libertades clásicas**; los cuales fueron los primeros que exigió y formuló el pueblo en la Asamblea Nacional durante la Revolución Francesa. Este primer grupo lo constituyen los reclamos que motivaron los principales movimientos revolucionarios en diversas partes del mundo a finales del siglo XVIII; y en donde de manera general encontraremos que las mujeres obtienen una igualdad paralela a la de los hombres. Como resultado de esas luchas, esas exigencias fueron consagradas como auténticos derechos y difundidos internacionalmente, entre los cuales figuran:

- ❖ “Toda persona tiene derechos y libertades fundamentales sin distinción de raza, color, idioma, posición social o económica.
- ❖ Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad jurídica.
- ❖ Los hombres y las mujeres poseen iguales derechos.
- ❖ Nadie estará sometido a esclavitud o servidumbre.
- ❖ Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes, ni se le podrá ocasionar daño físico, psíquico o moral.
- ❖ Nadie puede ser molestado arbitrariamente en su vida privada, familiar, domicilio o correspondencia, ni sufrir ataques a su honra o reputación.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

- ❖ Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia.
- ❖ Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.
- ❖ En caso de persecución política, toda persona tiene derecho a buscar asilo y a disfrutar de él, en cualquier país.
- ❖ Los hombres y las mujeres tienen derecho a casarse y a decidir el número de hijos que desean.
- ❖ Todo individuo tiene derecho a la libertad de pensamiento y de religión.
- ❖ Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y expresión de ideas.
- ❖ Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica.<sup>43</sup>

## **1.2. SEGUNDA GENERACIÓN**

La constituyen los derechos económicos, sociales y culturales, debido a los cuales, el Estado de Derecho pasa a una etapa superior, es decir, a un Estado Social de Derecho. De ahí el surgimiento del Constitucionalismo Social que enfrenta la exigencia de que los derechos sociales y económicos,

<sup>43</sup> <http://www.CNDH.org/fundamento>. Copyright © 1996-2001. Comisión Nacional de Derechos Humanos.

descritos en las normas constitucionales, sean realmente accesibles y disfrutables. Se demanda un Estado de Bienestar tanto para hombres como para las mujeres que implemente acciones, programas y estrategias, a fin de lograr que éstas últimas, gocen de tales de manera efectiva, y son:

❖ "Toda persona tiene derecho a la seguridad social y a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales.

❖ Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.

❖ Toda persona tiene derecho a formar sindicatos para la defensa de sus intereses.

❖ Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure a ella y a su familia la salud, alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y los servicios sociales necesarios.

❖ Toda persona tiene derecho a la salud física y mental.

❖ Durante la maternidad y la infancia toda persona tiene derecho a cuidados y asistencia especiales.

❖ Toda persona tiene derecho a la educación en sus diversas modalidades.

❖ La educación primaria y secundaria es obligatoria y gratuita.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Idem.

### **1.3. TERCERA GENERACIÓN**

Este grupo fue promovido a partir de la década de los setenta para incentivar el progreso social y elevar el nivel de vida de todos los pueblos, en un marco de respeto y colaboración mutua entre las distintas naciones de la comunidad internacional. Entre los principales puntos a desarrollar por dichas comunidades, destacan los relacionados con:

- ❖ "La autodeterminación
- ❖ La independencia económica y política
- ❖ La identidad nacional y cultural
- ❖ La paz
- ❖ La coexistencia pacífica
- ❖ El entendimiento y confianza
- ❖ La cooperación internacional y regional
- ❖ La justicia internacional
- ❖ El uso de los avances de las ciencias y la tecnología
- ❖ La solución de los problemas alimenticios, demográficos, educativos y ecológicos
- ❖ El medio ambiente

- ❖ El patrimonio común de la humanidad
- ❖ El desarrollo que permita una vida digna para hombres y mujeres.<sup>45</sup>

Así mismo, dicho organismo en la actualidad se encargará de observar que las disposiciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo, como lo son las recomendaciones y los convenios que han sido ratificados por México, protejan los intereses y derechos de las trabajadoras que se encuentran en periodo gestante. Así mismo, velar por la paz universal fundada en la justicia social mejorando las condiciones de trabajo respetando la condición humana de las mujeres.

## **2. LA IMPORTANCIA DE LA PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DEL TRABAJO CON RELACIÓN A LA MADRE TRABAJADORA Y AL PRODUCTO**

La Procuraduría para la Defensa del Trabajo velará especialmente por el respeto a los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante y en período de lactancia, de la mujer trabajadora, la del sector informal, la del sector artesanal, la ama de casa y la que se encuentre en estado de viudez. Por lo que, queda expresamente prohibido todo tipo de discriminación laboral contra la mujer. Las facultades de dicho organismo desconcentrado las encontramos principalmente enumeradas en las tres fracciones del artículo 530 de la actual Ley Federal del Trabajo; así como en el artículo primero del Reglamento del mismo organismo.

---

<sup>45</sup> Ídem.

Igualmente garantizará la libertad de asociación y el derecho a sindicarse y a negociar colectivamente. Para las mujeres que trabajan en el sector formal, la acción colectiva, sobre todo a través de los sindicatos, resulta esencial y debe prestarse mayor atención a los problemas de la mujer al elaborar los convenios colectivos. En el caso de las mujeres con empleo informal, atípico o rural, la organización y la movilización de grupos de base constituyen una vía de habilitación importante.

Cabe señalar, que "las mujeres representan en torno al 40% de la población activa mundial y, sin embargo, sus puestos de trabajo y los riesgos de salud y seguridad inherentes a éstos siguen sin ser estudiados en la gran mayoría de los casos. Además, los responsables de la formulación de políticas en los ámbitos empresarial y público continúan sin prestar a estas cuestiones la debida atención. El medio ambiente, la seguridad y la salud ocupacional suelen considerarse como un campo de actuación propio de varones en el que las mujeres no tienen ningún papel que desempeñar."<sup>46</sup> Dicha perspectiva no sólo limita la capacitación de las mujeres, sino también el impulso favorable a la obtención de soluciones eficaces a los problemas planteados en el lugar de trabajo, y altera la propia naturaleza de tales soluciones.

### **3. ATRIBUCIONES DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA MUJER**

Las funciones y facultades que le corresponde ejercer a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el ámbito laboral dentro de nuestro país las podemos catalogar en las siguientes:

---

<sup>46</sup> <http://www.georgetown.edu/> Las mujeres engrosan la categoría de los trabajadores desfavorecidos. Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2002



- ❖ "Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123, y demás relativas de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos

- ❖ Procurar el equilibrio entre los factores de la producción de conformidad con las disposiciones legales relativas

- ❖ Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con la Secretaría de Gobernación, Comercio y Relaciones Exteriores

- ❖ Intervenir en la formulación y promulgación de los contratos ley de trabajo

- ❖ Establecer Bolsas Federales de Trabajo y vigilar su funcionamiento

- ❖ Vigilar el funcionamiento administrativo de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y de las Comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-patronales que sean de jurisdicción federal

- ❖ Llevar el Registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal

- ❖ Llevar el Registro de las asociaciones obreras patronales y profesionales de jurisdicción federal, que se ajusten a las leyes

- ❖ Estudiar y ordenar las medidas de seguridad, higiene e industriales para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento

- ❖ Manejar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo
- ❖ Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social
- ❖ Intervenir en los congresos y reuniones de trabajo de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores
- ❖ Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo
- ❖ Intervenir en los asuntos relacionados con el Seguro Social
- ❖ Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país
- ❖ Las demás que les fijen expresamente las leyes.<sup>47</sup>

Dentro de los capítulos relativos a la protección a la mujer, y muy en especial a los referentes a ésta cuando se encuentra en periodo de gravidez, hemos mencionado y encontrado que dichas trabajadoras se encuentran expuestas a sufrir un accidente o riesgo de trabajo, al desarrollar actividades que significan un peligro para la salud tanto de ella como de su producto. La posibilidad de que se presente una contingencia dentro del embarazo, es un hecho impredecible, ya que si bien es cierto, la maternidad no es un riesgo, puede traer consigo consecuencias que requieran de atención médica.

La Secretaria del Trabajo tiene establecida en cada entidad Fedg

---

<sup>47</sup> Idem.

rativa una Delegación Federal del Trabajo y en el orden jurisdiccional una Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje en cada Estado o Entidad Federativa con el fin de facilitar y acercar la intervención de estos organismos con las partes interesadas, dentro de las cuales encontramos a un grupo no menos favorecido, pero de igual importancia como lo es el relativo a las madres trabajadoras; en donde observamos que éstas se encuentran en una situación de rezago en lo que a protección laboral se refiere, ya que aún y cuando su situación laboral se encuentra regulada, el aspecto de protección a su maternidad durante los primeros meses de gestación no abarca en gran medida a la misma.

Dentro de las atribuciones de la Secretaría, encontramos que se encarga del estudio y ordenamiento de las medidas de seguridad e higiene de los y las trabajadoras; así mismo, el intervenir en los asuntos relacionados con el Seguro Social. Por lo tanto, dicha institución vigilará en gran medida la protección social de las mujeres trabajadoras.

#### **4. LA FUNCIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, CON RELACIÓN A LA PROTECCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LA TRABAJADORA EN PERIODO DE GESTACIÓN**

Dicha institución velará por la protección a la mujer trabajadora en estado de gestación, ya que como se ha observado a aquella que se encuentre en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo ya sea público o particular por dicha causa; y menos en aquellos periodos pre y pos natales como lo son: durante un mínimo de seis semanas precedentes al parto y las seis que le siguen, gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

contrato. Al incorporarse la madre trabajadora a su empleo no podrá ser despedida por el término de un año, salvo en casos especiales previstos en la Ley, la cual reglamentará además, las condiciones especiales de trabajo de la mujer en estado de preñez.

Así mismo, deberá protegerse la igualdad de oportunidades y trato para las mujeres por lo que respecta al empleo sigue constituyendo una meta por alcanzar en todo el mundo.

### **5. LOS RIESGOS DE TRABAJO PARA LA MUJER EMBARAZADA Y LAS CONSECUENCIAS TANTO PARA LA MADRE TRABAJADORA COMO PARA EL PRODUCTO**

La preocupación de que la exposición ambiental y laboral, podría producir daño a la salud reproductiva humana, no es un asunto nuevo. En todas las culturas existen creencias sobre lo que puede provocar o dañar la reproducción de hombres y mujeres y el bienestar de feto con prescripciones o prohibiciones sobre nutrición, actividad física, trabajo y otras conductas o actividades. La renovada preocupación y el constante interés en esta área de investigación, puede estar relacionada con algunas razones como lo son: En primer lugar el aumento de la conciencia y preocupación de la opinión pública y de las personas, principalmente de las mujeres trabajadoras que se encuentran expuestas en su trabajo bajo los efectos de los contaminantes ambientales sobre la salud. Considerando las dimensiones presentes y futuras de la contaminación ambiental, esta preocupación sigue injustificada. El problema va a ser cada vez más grave en los países menos desarrollados, donde las industrias menos saludables y los contaminantes ambientales están siendo exportados, y donde las medidas preventivas son habitualmente menos estrictas. Un claro ejemplo de esta situación es el uso masivo de los pesticidas;

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

ya que aun y cuando existen muchos estudios sobre este problema en los países subdesarrollados, donde las exposiciones son relativamente más bajas, sabemos muy poco sobre sus efectos en los países en desarrollo. "Un estudio realizado en Colombia de 58 compañías de floricultura, con un total de 8.867 trabajadores y 14.000 embarazos, demostró un incremento del riesgo para todos los embarazos entre mujeres y hombres expuestos. ""<sup>48</sup>

Por otra parte, otro factor que encontramos es el hecho de que muchas más mujeres tanto en los países occidentales como en los menos desarrollados están laborando en fuentes de trabajo que estaban previamente reservados a los hombres porque se consideraban poco saludables o más peligrosos, como lo son por ejemplo: bomberos, mineros, policías, etc.; lo que da como resultado que nos preguntemos sobre los posibles efectos en la salud de sus productos.

Finalmente, a pesar del enorme progreso en seguridad y supervivencia de madres y hijos, persiste alguna patología reproductiva y esta podría incluso estar en aumento. "Se estima que un alto porcentaje de concepciones (60-70%), se pierden en las primeras pocas horas o días de su vida. Otro 10-15% son eliminados dentro del tercer mes de la gestación (aborto espontáneo), y un 5-10% de los niños nacen prematuramente, y un 1% presenta alguna malformación congénita grave. La prevalencia de malformaciones congénitas no esta bien definida y probablemente va a disminuir dado que hay un mejor diagnóstico prenatal. Sin embargo, algunas deformaciones congénitas (como lo son por ejemplo las hipospadias, anomalías anatómicas de las extremidades y otras anomalías estructurales), están

<sup>48</sup> <http://www.georgetown.edu/pdba> Base de Datos Políticos y Estadísticos de las Américas. (1998) Derecho al trabajo y salario. OIT.2001.

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

umentando, mientras que las causas de malformaciones congénitas y de pérdidas del embarazo siguen siendo desconocidas.<sup>49</sup>

Como podemos observar en el estudio anterior, diversos han sido los factores (ambientales, físicos, geográficos etc.) pueden dar origen a la pérdida del producto aun dentro de los primeros días, como en el periodo final del embarazo.

Igualmente como ya se ha mencionado, se han hecho hipótesis de que una alta proporción de concepciones (60-70%) acaba en pérdida embrionaria y otro 10-15% en pérdida clínica del feto. Aunque las causas de estas pérdidas como ya se dijo son en muchos casos desconocidas, se han identificado algunos factores de riesgo sociales y biológicos. Estos incluyen la edad, factores hormonales, enfermedades infecciosas, problemas ginecológicos, el tabaco, el alcohol, el estrés, y exposiciones en los lugares de trabajo. El aborto espontáneo se estudiaba en relación a las exposiciones en el trabajo tanto de los padres como de las madres, a los metales pesados, disolventes, exposiciones en profesionales de la salud, pesticidas, etc. Cabe decir, que se han visto incrementos en la tasa de aborto en las mujeres expuestas laboralmente a metales pesados, así como entre las mujeres cuyos maridos o parejas estaban expuestos a metales pesados en el periodo precedente al embarazo. Ya que diversos estudios han arrojado como resultado y concluido que la exposición en el ambiente laboral, tanto de la madre gestante como la del hombre trabajador, traen consecuencias en diferente grado para el producto en formación.

---

<sup>49</sup>[http://La protección de la maternidad en el trabajo. Riesgos en salud ocupacional y la salud reproductiva de mujeres y hombres](http://La%20protecci3n%20de%20la%20maternidad%20en%20el%20trabajo.%20Riesgos%20en%20salud%20ocupacional%20y%20la%20salud%20reproductiva%20de%20mujeres%20y%20hombres). Organización Internacional del Trabajo (OIT)

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Por otra parte, algunos disolventes están dentro de las sustancias tóxicas que se utilizan rutinariamente en el trabajo y en la casa ya que penetran rápidamente en el organismo a través de la placenta dentro de las cuales encontramos el cloruro de metileno, el tricloro-etileno y el xileno, los cuales se han encontrado en el tejido fetal humano, y que se asocian con aborto espontáneo, sin embargo, los estudios realizados entre mujeres presumiblemente expuestas a dichas sustancias como lo pueden ser las trabajadoras de laboratorio, asistentes de farmacia y dentales, han demostrado que sólo existe algún riesgo elevado en determinados casos como lo son las poblaciones industriales, en donde los resultados son más indicativos debido quizá a exposiciones más elevadas y a la mejor caracterización de las categorías de exposición.

Por lo que toca a las malformaciones congénitas, el problema se observa en mayor medida, cuando el estudio se centra en los grupos expuestos laboralmente de forma particular y en malformaciones congénitas también concretas. "Existen estudios de exposiciones maternas así como paternas y malformaciones congénitas que se basan en categorías profesionales (en la industria, en el sector sanitario, en la agricultura) y en un determinado número de malformaciones congénitas específicas (como lo son la reducción de las extremidades, paladar hendido y malformaciones del sistema cardiovascular).

Las categorías profesionales de las trabajadoras que mostraron un riesgo incrementado para malformaciones congénitas incluían conserjes, pintoras, impresoras, forestales, trabajadoras en fábricas de madera. Además de las malformaciones congénitas, las exposiciones ambientales y laborales de los padres pueden comprometer el normal desarrollo del feto y de los niños. El peso al nacer es un buen indicador del estrés fetal, y se refleja en una gran disparidad de éste entre diferentes clases sociales. Las condiciones de trabajo estresantes (trabajar muchas horas, cambios de turno, trabajo nocturno, trabajo

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

físico muy duro) se asocian todos con bajo peso al nacer."<sup>50</sup>

También las exposiciones químicas pueden comprometer el crecimiento fetal y neonatal. La exposición a monóxido de carbono (no solo de fumadores), o a plomo puede producir efectos de alteración permanente en el sistema nervioso central.

Finalmente, esto podría explicar en parte la más alta tasa de retraso mental entre mujeres que trabajan en la industria y manufactura, ya que como hemos observado son diversas las causas que dan origen tanto a la pérdida del producto como a su malformación, dentro del periodo de gestación.

### **6. REFORMAS A LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE COMO UNA NECESIDAD**

Como ya se ha mencionado en capítulos anteriores, la Ley Federal del Trabajo actualmente vigente, contempla los mismos derechos y obligaciones para los hombres y las mujeres sin importar su sexo; ya que la misma señala en su artículo 164 que "Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres".

Sin embargo, a lo largo de la historia han existido épocas como lo es el año de 1962, en que se establecieron disposiciones legales especiales de protección y beneficio para las trabajadoras, claro ejemplo de ello lo encontramos en la prohibición para trabajar después de las veintidós horas y de las que se le pagará el 200 % en vez del 100 %, como se hacía con el

---

<sup>50</sup> Ídem.



hombre, cuando éste trabajara tiempo extra; más sin embargo, la lucha de las mujeres que pugnaban por una igualdad de derechos con los hombres, dichas normas se dejaron sin efecto.

Por otro lado, nuestra actual legislación laboral, debería prohibir y sancionar los siguientes casos y situaciones:

- ❖ Que a la mujer se le exija la presentación de certificación médica de que no se encuentra embarazada para poder obtener una plaza o empleo.

- ❖ Que puedan ser despedidas por encontrarse embarazadas.

- ❖ El frecuente hostigamiento sexual del que son objeto por parte de patrones y representantes.

- ❖ De exigírsele tanto a la mujer como al hombre que solicita trabajo certificación de antecedentes penales.

Ya que con lo anterior, la mujer se encuentra en una situación de rezago e inferioridad en lo que a derecho laboral se refiere, pues si, bien la Constitución Política Mexicana otorga el derecho a decidir sobre el número y esparcimiento de sus hijos; ésta corre el riesgo de no encontrar trabajo o bien de ser despedida por encontrarse en estado de gestación. Así mismo, la situación de la que son objeto tanto hombres como mujeres al estar sujetos a un constante hostigamiento sexual por parte de sus superiores; prosiguiendo con lo antes mencionado, en el último de los supuestos nos encontramos en la realidad que tal requisito es anticonstitucional, ya que si bien la Constitución Política señala en su artículo 5° "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación

judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad..."

Tal requerimiento manifiesta una limitante para dichos sujetos, que lejos de reincorporarse a la esfera social, y desarrollar una actividad benéfica, que les proporcione los medios necesarios para subsistir se encuentran limitados y acorralados siendo orillados a delinquir para sobrevivir.

#### **6.1. PROPUESTA PARA UNA REFORMA SOBRE LA PROTECCIÓN A LAS MUJERES EMBARAZADAS, Y SU DERECHO A NO SER DESPEDIDAS**

Según un reciente informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde la adopción en junio de 1952 del Convenio número 103 relativo a la protección de la maternidad, los Estados miembros de la OIT han logrado un avance considerable en la concesión de prestaciones por maternidad a las mujeres trabajadoras. Sin embargo, aún no se encuentra asegurada una cobertura universal para todas las trabajadoras, ya que en este convenio se protege en forma especial las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales, así como en empresas agrícolas y a mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio; ya que como hemos visto, aun y cuando la vasta mayoría de países en el mundo conceden por ley una licencia retribuida de maternidad y muchos otros ofrecen prestaciones sanitarias y protecciones del empleo, la distancia entre la ley y la realidad sigue siendo enormes. Los modelos de protección son desiguales y dan lugar a que algunas mujeres disfruten de buenas prestaciones, mientras que otras están total o parcialmente desprotegidas; ya que como se observa aquellas que tienen menor protección son las que trabajan en la agricultura, las amas de casa, las trabajadoras domésticas y las trabajadoras a tiempo parcial.

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Por otro lado, se han generalizado las prestaciones, ya que los avances logrados no han podido resolver hasta el momento el problema fundamental que afronta la mayoría, sino la totalidad, de las trabajadoras en alguna etapa de su vida profesional; como lo es, la desigualdad de trato en el empleo debido a su función reproductora.

Hemos visto, que las formas más evidentes de discriminación en los mercados de trabajo que figuran son entre otras " la aplicación de normas distintas en materia de contratación y promoción, la desigualdad del acceso a la formación y la reconversión profesional, así como al crédito y otros recursos productivos, las diferencias de remuneración para un mismo trabajo, la segregación profesional y la participación desigual en el proceso de toma de decisiones económicas".<sup>51</sup>

Por otro lado, encontramos en igualdad de circunstancias, que en lo relativo a la garantía de las mujeres trabajadoras y su derecho a no ser despedidas en los periodos de gestación, se ha observado que para la Organización Internacional del Trabajo, un elemento esencial de la protección de la maternidad es la garantía legal de que las mujeres embarazadas a no perder su empleo por causa de embarazo, en ausencias del trabajo por licencias de maternidad o parto.

Dicha garantía, es indispensable para evitar que la maternidad se convierta en un motivo de discriminación contra las mujeres en el empleo, ya que la pérdida del empleo es una desventaja considerable para la progresión profesional de las trabajadoras, la cual se traduce en pérdidas financieras debido a la reducción de la antigüedad en el empleo, del monto de las pensiones, de las vacaciones anuales pagadas y de otras prestaciones.

---

<sup>51</sup> ídem.

Cabe señalar, que la situación de las trabajadoras que quedan embarazadas al poco tiempo de comenzar un nuevo trabajo suele ser precaria. Es frecuente que la legislación o los convenios colectivos prevean períodos de servicio mínimos, que pueden variar de tres a doce meses, para tener derecho a prestaciones de maternidad; ya que en reiteradas ocasiones se exigen niveles mínimos de contribución para percibir las prestaciones en efectivo de la seguridad social.

Por otra parte, la situación de las trabajadoras a tiempo parcial y las temporales no varía demasiado, ya que éstas pueden tener dificultades para cumplir los requisitos necesarios para tener derecho a dichas prestaciones.

Como hemos observado, durante el desarrollo de la sociedad las tasas de desempleo de la mujer han sido superiores a las del hombre y ello debido en gran medida a que la fuerza de trabajo que éstas representan disminuye con relación a la función reproductora de las mismas. Sin embargo, no basta con aumentar la oferta de empleo para las mujeres trabajadoras ya que se deben emprender acciones a fin de mejorar las condiciones de empleo, así como garantizar su estancia en ellos; es decir se deben adoptar las medidas necesarias para mejorar la calidad del empleo de la mujer, ello conlleva a adoptar distintas medidas dentro de la fuente de trabajo como lo pueden ser:

- ❖ La debida aplicación del principio de valor comparable, concediendo la misma remuneración para trabajos de igual valor. El respeto de este principio es necesario para eliminar las diferencias salariales intrasectoriales entre hombres y mujeres y reducir la acusada disparidad existente entre los puestos de trabajo femeninos y masculinos.

- ❖ Mejorar las condiciones de salubridad y seguridad social de las

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

trabajadoras, a fin de mitigar y eliminar los peligros medioambientales y aquellos propios del lugar de trabajo y, de manera especial, los que afectan a las mujeres embarazadas y lactantes.

❖ La adopción de medidas que tiendan a reducir el estrés profesional provocado, entre otros factores, por la duración excesiva de la jornada de trabajo, la monotonía de las tareas realizadas, o bien, la discriminación de la cual son objeto.

❖ La regulación adecuada del mercado de trabajo, que tenga en cuenta las necesidades de las mujeres en materia de flexibilidad y comprenda medidas de apoyo especiales en áreas como la protección de la maternidad y el cuidado de los hijos, y otras destinadas a eliminar la desigualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres imperante en el mercado de trabajo.

❖ Garantizar la libertad de asociación y del derecho a sindicarse y a negociar colectivamente; ya que para las mujeres que trabajan en el sector formal, la acción colectiva, sobre todo a través de los sindicatos, resulta esencial y debe prestarse mayor atención a los problemas de la mujer al elaborar los convenios colectivos. En el caso de las mujeres con empleo informal, atípico o rural, la organización y la movilización de grupos de base constituyen una vía de habilitación importante.

❖ La oferta de más y mejores puestos de trabajo para las mujeres, para desarrollar políticas coherentes, eficaces y sensibles a las cuestiones relativas a los sexos. Tomando en consideración el marco jurídico, los mecanismos de aplicación, las actitudes culturales y la sensibilización pública.

## **6.2. PROPUESTA PARA UNA INDEMNIZACIÓN JUSTA Y DIGNA PARA LA MADRE TRABAJADORA, DENTRO DEL PERIODO DE GESTACIÓN**

Desde 1952, se ha visto que tres tendencias principalmente han marcado los cambios en las legislaciones de gran parte de los países integrantes de la O.I.T. Hemos observado que en la práctica, en lo que se refiere a la materia de salud y seguridad en el trabajo de las mujeres embarazadas, y de las madres en período puerperal, en primer lugar se ha evolucionado claramente hacia el abandono de las disposiciones de carácter general que prohibían determinados trabajos a las mujeres y su sustitución por medidas de protección más específicas en favor de determinados grupos vulnerables, como las trabajadoras antes y después del parto.

En segundo lugar, se han adoptado medidas de protección mejor adecuadas a las necesidades y preferencias personales de las trabajadoras en los distintos períodos de su vida profesional, en vez de imponer restricciones involuntarias aplicadas a amplias categorías de trabajadoras, como lo es el caso de las mujeres en edad de procrear.

Por último, se ha tomado cada vez más conciencia de la influencia del medio ambiente de trabajo en la salud reproductiva, así como de los trastornos provocados en el embarazo por la exposición materna o en casos excepcionales paterna a sustancias, agentes y procesos nocivos para la salud tanto de la madre como del producto gestante.

Es por ello, que la OIT considera que el embarazo, el parto y el período puerperal son tres fases de la vida procreadora de la mujer que suponen peligros particulares tanto para su salud, como para la de su producto, por lo que es necesario brindarles una protección especial dentro de la fuente de trabajo. Cabe señalar, que dicho organismo emitió una recomendación sobre

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

la protección a la maternidad, en el año de 1952 (Recomendación número 95), la cual prohíbe el trabajo nocturno, las horas extraordinarias y el trabajo en condiciones peligrosas para la salud de la madre o del niño. Es decir, dichas disposiciones tienen por objeto reducir al mínimo la fatiga, el estrés físico y mental y evitar que las mujeres realicen trabajos peligrosos o insalubres; así como, reducir la vulnerabilidad en el mercado de trabajo, sobre todo aquellas que tienden a mejorar la seguridad en las fuentes de trabajo tanto formales como informales, han ido en aumento en la mayor parte de los sectores laborales; ya que en muchos casos, las mujeres tienen que recurrir a modalidades de empleo no normalizadas, que conllevan, por ejemplo, a la realización de tareas a tiempo parcial o el trabajo a domicilio, debido a la necesidad de combinar las responsabilidades laborales y domésticas. El riesgo consiste principalmente, en la frecuente precariedad de estas formas de trabajo y en la falta de cobertura por parte de los regímenes jurídico y de seguridad social aplicables al empleo normalizado; ya que si bien es cierto, debe tenerse presente que ningún trabajador hombre o mujer que sea, se encuentra libre de sufrir un riesgo de trabajo, ya sea dentro de la fuente de éste, o bien en el transcurso de su domicilio a la fuente de trabajo o viceversa.

De lo anterior, podemos concebir la necesidad de insertar dentro del Título Quinto de nuestra actual Ley Federal del Trabajo, un artículo relativo a la responsabilidad de los patrones en casos de riesgos de trabajo en mujeres embarazadas que prestan sus servicios, en situaciones que tengan consecuencias directas para el producto gestante, ya sean por ejemplo malformaciones congénitas, deficiencias mentales o en casos graves la muerte del producto, así mismo el derecho a que éstas sean indemnizadas por las consecuencias físicas, o morales que presenten por dichas pérdidas.

Así como los riesgos de trabajo se pueden dividir por las consecuencias que tergan para los trabajadores, como son: incapacidades

temporales, incapacidades permanente parcial, incapacidades permanentes total o bien la muerte, se debe tener en cuenta, que estas también deben concebir los efectos que un riesgo de trabajo tiene para la mujer trabajadora que se encuentra en estado de gravidez, así como aquellos resultados que tenga para el producto que se está gestando, puesto que es sabido que estas pueden ser diversas llegando al extremo de provocar hasta la muerte del producto; ya que si bien es cierto, éste último no es parte directa de la relación de trabajo. In es también, que éste aun forma parte de la trabajadora.

Es por lo anterior, que creemos en la necesidad de reformar de manera urgente la legislación laboral vigente para brindar una mayor protección a las mujeres en estado de gravidez que han sufrido un riesgo de trabajo, así como la posibilidad de sancionar a aquellos patronos que por dicha situación despidan a las trabajadoras que de manera continua han prestado sus servicios.

#### **7. LOS ASPECTOS A TOMAR EN CUENTA PARA LA CUANTIFICACIÓN DE DICHA INDEMNIZACIÓN Y LA OMISIÓN DENTRO DE LA TABLA DE PORCENTAJES**

Como hemos visto, las mujeres trabajadoras se pueden encontrar en el supuesto de sufrir un riesgo o accidente de trabajo que puede traer como consecuencia incapacidad temporal o transitoria, una incapacidad permanente parcial, una incapacidad permanente total o bien la muerte tanto de la propia trabajadora, de su producto, o bien en casos extremos de ambos; dichos sucesos pueden ser tan factibles como lo es un riesgo de trabajo en cualquier trabajador, más sin embargo, la situación de las mujeres en relación al hombre es diferente por su función reproductora, lo anterior, en base a que dichas situaciones se encuentran sin regulación alguna y como consecuencia sin su justa retribución dentro de la tabla de porcentajes. Ya que como hemos



## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

observado, dentro de un riesgo de trabajo se encuentra en juego la vida de dos seres humanos como lo es la trabajadora en estado de gravidez y su producto, aun y cuando éste no tiene una vida independiente de la madre, sin embargo al formar éste último parte aún del cuerpo de la mujer, corre el mismo riesgo que ella, ya que como se ha visto ésta puede tener consecuencias en su integridad física o mental; como por ejemplo que dicho riesgo le traiga como resultado consecuencias transitorias o permanentes en su organismo reproductor hasta llegar al limite de quedar estéril. Continuando con dicho análisis, por lo que hace al producto, dichos riesgos pueden ocasionar que éste nazca con malformaciones, problemas congénitos o bien la muerte del mismo.

Cabe mencionar, que un riesgo de trabajo trae consigo la afectación directa de la propia trabajadora, más sin embargo, éste alcanza a la familia de la misma, al patrón, a los organismos encargados de velar por la seguridad de las y los trabajadores y finalmente a la sociedad en que ella se desarrolla. Finalmente, dicho problema trae consigo diversas consecuencias pero no podemos dejar de lado el aspecto económico, ya que como lo hemos mencionado dicho precepto ha quedado desprotegido y sin regulación, dentro de la legislación laboral vigente.

De lo anterior, concluimos que es necesario reglamentar tales circunstancias dentro de la Ley Federal del Trabajo, haciendo hincapié en la necesidad de incluir específicamente dentro de la Tabla de Valuación de Incapacidades Permanentes, una tasa justa para los riesgos que sufra la mujer trabajadora en estado de gestación.

Dentro de los aspectos que se deben consignar al cuantificar un riesgo de trabajo, destacan los señalados por el Maestro Dionisio J. Kaye, los cuales se encuadran en los incisos siguientes:

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

1. "El costo legal del accidente o riesgo, es decir, su indemnización económica.
2. El costo social del mismo, consistente en el impacto de éste sobre la sociedad, en este caso compuesta por la empresa y la nación.
3. El costo accesorio, constituido por los gastos que de forma indirecta recaiga directamente sobre la empresa."<sup>52</sup>

Así mismo, podemos decir que dichos costos se reparten en diversos gastos como lo son: indemnización legal obligatoria, los gastos de asistencia médica, farmacéutica o quirúrgica, de hospitalización etc. De lo anterior cabe preguntarnos ahora ¿qué aspectos debemos tomar en cuenta para determinar dicha indemnización en trabajadoras en estado de gestación?, aun y cuando este criterio no ha sido definido, ni determinado por alguna autoridad o institución. De lo cual, llegamos a la idea que los aspectos básicos a tomar en cuenta para determinar un porcentaje que pueda ser insertado en la Tabla de Porcentajes se pueden englobar de manera general los siguientes:

❖ Se deberán tomar en cuenta las secuelas que deja en la madre trabajadora, como lo pueden ser tanto físicas, emocionales o congénitas que ha traído el riesgo o acción de trabajo para la mujer, así como la disfunción de su aparato reproductor, si existen o no ya hijos, el número de éstos, si es el primero o no, la edad de la trabajadora etc., ya que bien puede darse el caso de que la mujer quede incapacitada para volver a procrear como resultado del riesgo de trabajo que ha sufrido, y finalmente lo avanzado del embarazo.

---

<sup>52</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Pág. 458.459.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

❖ Otro de los aspectos que se deben tomar en cuenta para calcular la indemnización para aquella trabajadora que ha sufrido un riesgo de trabajo, es única y exclusivamente el salario base que la trabajadora percibía a cambio de su labor ordinaria, sin tomar en cuenta aquel que se le haya pagado por labores o jornadas extraordinarias.

Es decir, se debe tomar como base el salario diario de acuerdo a lo que señala el artículo 484 de la Ley Federal del Trabajo vigente. Sin perder de vista las prestaciones que en especie a que tengan derecho las trabajadoras como son servicio médico, asistencia quirúrgica, rehabilitación, medicamentos, etc., ya que si bien es cierto, para una futura madre la vida de su producto no tiene un precio que se deba fijar, lo es también, que se le debe de indemnizar económicamente por las consecuencias o secuelas que esto pueda dejar en su persona.

Otro punto que cabría mencionar, es el relativo a que dicha indemnización se puede aumentar hasta por un 25% en los casos señalados en el artículo 490 que a la letra dice:

Artículo 490. "En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta por un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Hay falta inexcusable del patrón:

I. Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo;

II. Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

III. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del Trabajo.

IV. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y

V. Si ocurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores."

Por otra parte, encontramos que en aquellos casos en donde los riesgos han producido una incapacidad permanente parcial para el trabajador, la indemnización a que se refiere la ley debe de ser aquella que se encuentre fijada en la Ley Federal del Trabajo, más sin embargo dicha tabla de porcentajes, en ninguno de sus supuestos encuadra el porcentaje que deba recibir la madre trabajadora que a consecuencia de sus actividades laborales sufra un riesgo de trabajo y tenga consecuencias en su producto.

❖ Que dicho accidente o riesgo, se ejecute dentro de la jornada de trabajo o bien en el transcurso del domicilio a la fuente de trabajo o viceversa, siendo suficiente que sea con motivo del trabajo, cualquiera que se el lugar y el tiempo en que se produzca el accidente.

❖ En aquellos casos en que la trabajadora haya demandado la indemnización por un riesgo de trabajo tocara a ésta probar su acción, y el medio probatorio idóneo para tal fin es la prueba pericial médica expedida por institución pública.

❖ Así mismo, en los casos en que exista demanda de reconocimiento de un riesgo de trabajo o bien en la tramitación del juicio la

## TEMAS CON FALLA DE ORIGEN

trabajadora sufre otro u otros accidentes y de los dictámenes médicos se concluye que fueron consecuencia del primero, esto debe tomarse en cuenta para determinar el grado de incapacidad y finalmente el dictamen de peritos médicos es básico para determinar el grado o consecuencia del riesgo o accidente de trabajo.

Finalmente, qué sucede en aquellos casos en que como resultado del trabajo de la madre se tengan consecuencias en el producto gestante ¿cuál es el porcentaje que se deberá pagar, o de tomarse en cuenta?, y ¿a quien deberá ser pagado?; no existe duda que deberá ser a la madre, en los casos en que ésta sobreviva al riesgo, puesto que ella es integrante de la relación de trabajo, y ella es quien está supeditada a la prestación de un servicio a cambio de una remuneración, ya que si bien es cierto, el producto no es parte o elemento de la relación de trabajo, y mucho menos un trabajador, también es cierto que es aún parte de alguien que si lo es a saber la trabajadora, y por lo tanto no podemos encuadrar esta pérdida o en su caso muerte del producto en lo referente o establecido dentro del artículo 502 de la Ley Federal del Trabajo, al mencionar que para el caso de muerte del trabajador se tomará como base la cantidad resultante al importe de setecientos treinta días de salario.

Es por lo que finalmente, podemos decir que el pago de la indemnización no exime al patrón la obligación que tiene hacia la trabajadora para que ésta sea rehabilitada, y por lo tanto indemnizada; por lo cual, es necesario establecer dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo, lo relativo a la indemnización a las trabajadoras en estado de gestación que han sufrido riesgos de trabajo, para que éstas no se encuentren en un estado de desprotección, y además se establezca un porcentaje digno que señale la indemnización que deba recibir, ya que dentro de la Tabla de Valuación de Incapacidades Permanentes no existe dicho porcentaje regulado, siendo que en el caso de los trabajadores varones se regula la pérdida parcial o total de su

aparato reproductor o bien la disfunción de la que pueda ser objeto, encontrándose señalado desde un 15% hasta un 100%, con lo cual queda demostrado que aun no existe una igualdad jurídica entre el hombre y la mujer en materia laboral, por lo que, se deben tomar las medidas necesarias a fin de establecer un porcentaje similar al hombre en los casos que el riesgo afecte en forma directa al producto, que podrían ir desde un 15% hasta un 100% o bien, en tal forma calificarse con un dictamen médico el grado de afectación que tenga el producto tomándose como base un 50% de los porcentajes establecidos dentro de la Tabla para los trabajadores por las causales que se han mencionado en el presente trabajo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- Dentro de la presente investigación se ha observado que los conceptos empleados provenientes de las diversas áreas de estudio han permitido el enlace entre la teoría establecida por los diversos especialistas con los hechos que se presentan en la realidad humana, con lo cual se ha podido en primer lugar delimitar los problemas que se presentan así como su área de investigación y por otra parte ofrecer una solución al problema planteado y en consecuencia que dicha solución sea plasmada en el derecho.

SEGUNDA.- La historia demuestra que a lo largo del tiempo y en todos los confines del mundo la mujer como ser humano ha buscado como finalidad realizar su vida cada vez en mejores condiciones, a fin de lograr su felicidad, ya que en los primeros tiempos y para alcanzar tal estado se enfrentó a las adversidades de su propia naturaleza, y posteriormente a las del hombre como sexo opuesto, por ser este el principal obstáculo para alcanzar su libertad e igualdad jurídica frente a los hombres; esto es, el lograr un reconocimiento político y social plasmado en el derecho en lo que respecta a su papel biológico y principalmente en lo que respecta a la preservación de la especie humana y la consiguiente protección de los derechos que derivan de la maternidad de los cuales son las únicas poseedoras, pero que hasta la fecha no han sido plenamente satisfechos.

TERCERA.- Las reformas legislativas de 1974 en materia laboral, dieron una nueva orientación, en la búsqueda de la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer, ya que en ésta área se abrogaron todas aquellas disposiciones jurídicas que hasta entonces sancionaban un trato discriminatorio

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

para la mujer, como lo son lo relativo a jornadas laborales, salario, así como la prohibición para desempeñar determinados trabajos.

CUARTA.- Dentro de la realidad social no se deben plasmar diferencias jurídicas entre el hombre y la mujer, sin embargo deben protegerse con mayor recelo condiciones tales como la maternidad misma, que resulta ser más que una realidad social una realidad natural. La tutela en referencia, implica la preservación y el respeto por los derechos no sólo de la madre sino también del ser humano en gestación indefenso y frágil ante la cotidianidad.

QUINTA.- El embarazo, el parto y el período puerperal son tres fases de la vida procreadora de la mujer, y en especial de las trabajadoras que suponen peligros particulares para su salud, y la de su producto, ya que existe la posibilidad de un riesgo de trabajo, llámese accidente y/o enfermedad. De ahí la necesidad de crear mecanismos necesarios que estimulen la producción de medidas a fin de mejorar las condiciones de trabajo, a fin de garantizar el bienestar físico y emocional.

SEXTA.- Si bien la tabla de enfermedades y de valuación de incapacidades tiene un carácter enunciativo y presuncional, el mismo catálogo no se encuentra exento de modificaciones o adiciones, ya que es sabido que dicha tabla enmarca enfermedades en razón de un solo genero, pues no existe una normatividad en lo referente a los riesgos sufridos dentro de la maternidad y mucho menos el porcentaje que por indemnización, de acuerdo a la gravedad o acción sufrida tanto a la mujer trabajadora como a su producto, tenga derecho a percibir dicha trabajadora.



SEPTIMA.- es importante regular dentro de Ley Federal del Trabajo, los riesgos que sufren las mujeres en estado de gravidez, así como los resultados directos en el producto gestante, y la indemnización a la que deben tener derecho por las consecuencias tanto físicas, como morales; ya que si bien es cierto, dicho producto, no es parte directa de la relación de trabajo lo es también, que aun forma parte de la trabajadora.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## BIBLIOGRAFIA

1. ALMANSA PASTOR, José Manuel. Derecho de la Seguridad Social. Sexta Edición. Tecnos S.A. Madrid España. 1989.
2. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. Colección Porrúa. México. 1995.
3. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. 1992.
4. BORRELL NAVARRO, Miguel. El Juicio de Amparo Laboral. Quinta Edición PAC. 1994.
5. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Décimo Segunda Edición Harla. México 1998
6. BURGOA O, Ignacio. Las Garantías Individuales. Porrúa. Vigésima Octava Edición México 1998.
7. CARRO IGELMO, Alberto José. Curso de Derecho del Trabajo. Colección Urgell Tomo: 51 Bis. Bosch, Casa Editorial. Industria Gráfica Ferrer Coll. Barcelona. España. 1991
8. CASTAN TOBEÑAS, José. Los Derechos de la Mujer y la Solución Judicial de los Conflictos Conyugales. Reus. España. 1964.
9. CHARIS GÓMEZ, Roberto. Estudios del Derecho del Trabajo. Porrúa México 1997.
10. CHARIS GÓMEZ, Roberto. Reflexiones Jurídico Laboral. Porrúa México 1997.
11. COOPER, Jennifer. Fuerza de Trabajo Femenina Urbana en México. Porrúa. México. 1989.
12. CRUZ GAMBOA, Alfredo de la. Elementos Básicos del Derecho Laborales. Academia de la Educación. México. 1983.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

13. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Tercera Edición. Porrúa. México. 1990.
14. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. "Conceptos Generales". Tomo I. Décima Edición. Porrúa. México. 1997.
15. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. "Derecho Individual y Derecho Colectivo". Tomo II. Décima Edición. Porrúa. México. 1997.
16. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimotercera Edición. Porrúa. México. 1993.
17. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Octava Edición. Porrúa. México. 1996.
18. DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México. 1977.
19. DUNLOP, John. Et. Al. El Trabajo en el Siglo XX. (Labor in the Twentieth Century) Servicios de publicaciones. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España. 1985.
20. ESQUIVEL OBREGON, Toribio. Derecho Laboral en México- Historia y Crítica. Polis. México. 1987.
21. FALCONE, Nicolás Labor Law. Traducción CLEMENT José. Derecho Laboral. Argentina. 1970.
22. GONZALEZ DE LA VEGA, Francisco. Derecho Penal Mexicano. Décima Novena Edición. Porrúa. México. 1970.
23. GÓNZALEZ SALAZAR, Gloria. Situación Jurídica de la Mujer en México. UNAM. 1972.
24. GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio Teodoromiro. Previsión y Seguros Sociales del Trabajador. Limusa. México. 1989.
25. GUERRERO, Euquerio. Relaciones Laborales. Porrúa. México. 1971.
26. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimotercera Edición. Porrúa. México. 1994.
27. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Antecedentes de la Ley del Seguro Social. IMSS. México. 1972.
28. JACQUES, Paulino. Curso de Derecho Constitucional. Limusa. 1990.

29. KAYE, Dionisio J. Los Riesgos de Trabajo en la Ley del Seguro Social. Universidad Iberoamericana. México. 1975.
30. KAYE, Dionisio J. Los Riesgos de Trabajo. "Aspectos Teórico-prácticos". Trillas. México. 1985.
31. KIRSCH, Henry. Participación De La Mujer En Los Mercados Laborales Latinoamericanos. CEPAL. División de Desarrollo Social. 1975.
32. KURCZYN, VILLALOBOS, Patricia. Derechos de las Mujeres Trabajadoras. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Segunda Edición. UNAM. México. 2001.
33. LOPEZ BETANCOURT, Eduardo. Delitos en particular Tomo I. Editorial Porrúa. México 1998.
34. MARIN CORREAS, Manuel. Ideas, Creencias y Normas. Tomo IV. Marín. Barcelona 1979.
35. NAVARRETE, Efigenia Ma. De. La Mujer y los Derechos Sociales. Oasis. México. 1969.
36. PATIÑO CAMARENA, Javier E. Instituciones de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Colección de Textos Jurídicos Universitarios. UNAM. Oxford. 1999.
37. PEREZ DE LEÓN, Enrique. Notas de Derecho Constitucional Administrativo. Quinta Edición. México. 1982.
38. RAMOS, Eusebio y TAPIA ORTEGA, Ana Rosa. La Teoría del Riego de Trabajo. PAC. México. 1988.
39. ROGINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Porrúa. México. 1972.
40. SECRETARIA DEL TRABAJO y PREVISION SOCIAL. La Mujer y El Trabajo en México. (Antología) Tomo 31. Cuadernos Laborales. México. 1986.
41. SULLEROI, Evelyn. Historia y Sociología del Trabajo Femenino. Península. Barcelona. 1970.

42. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1972.
43. VASILACHIS DE GIALDINO, Irene. Enfermedades y Accidentes Laborales. S/E. Madrid, España. 1989.
44. ZARATE, José Humberto. Sistemas Jurídicos Contemporáneos. Derecho Comparado. Serie Jurídica Mc. Gram-Hill. México. 1997.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## DICCIONARIOS

1. ADAME GODDARD, Jorge. Et. Al. Diccionario Jurídico Sobre Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. ISSSTE. IMSS. México. 1994.
2. GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico Abelardo Perrot. Volumen I. S/E. Buenos Aires, Argentina. 1989.
3. JOVEN MARIED Jorge Et. Al. Diccionario de Medicina y Ciencias Médicas. Novena Edición. Editorial Thelma. Barcelona, España.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. S. P. I. Secretaría de Gobernación. 2002.
2. Ley Federal del Trabajo Comentada. Por DELGADO MOYA Rubén. Cuarta Edición. Sista. México. 2001.
3. Nueva Ley Federal del Trabajo "Tematizada y Sistematizada". Comentada por BALTAZAR CAVAZOS Flores. Et al. Vigésimo Séptima Edición. Trillas. México. 1995.
4. Ley del Seguro Social. "Comentada y una idea en torno a la Seguridad Social". Sista. México. 2002.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## OTRAS FUENTES

### INTERNET

1. <http://www.georgetown.edu/pdba> Base de Datos Políticos de las Américas. (1998) Derecho al trabajo y salario. *Análisis comparativo de constituciones de los regímenes presidenciales*. [Internet] Georgetown University y Organización de Estados Americanos. 21 de febrero 2001. " Copyright © 1996-2001 Organización Internacional del Trabajo (OIT)
2. <http://www.georgetown.edu/pdba> La Revista de la OIT: Núm. 36, noviembre de 2000 "Visión personal: mujeres que mueven montañas." Copyright © 1996-2001 Organización Internacional del Trabajo (OIT)
3. <http://www.georgetown.edu/pdba> Revista del Trabajo No. 17, septiembre de 1996. Las mujeres trabajan para cerrar la brecha "entre los géneros en materia de seguridad ocupacional". Copyright © 1996-2001 Organización Internacional del Trabajo (OIT)
4. <http://www.georgetown.edu/pdba> Las mujeres engrosan la categoría de los trabajadores desfavorecidos Copyright © 1996-2001 Organización Internacional del Trabajo (OIT)
5. <http://www.georgetown.edu/pdba/Comp/comparative.html> La Revista de la OIT: Núm. 24, abril de 1998. La Conferencia Internacional del Trabajo un nuevo Convenio y una nueva Recomendación sobre la protección de la maternidad Jueves 15 de junio de 2000." Copyright © 1996-2001 Organización Internacional del Trabajo (OIT)
6. <http://nodo50.ix.apc.org/mujeresred/http://nodo50.ix.apc.org/mujeresred/> "La protección de la maternidad en el trabajo. Riesgos en salud ocupacional y la salud reproductiva de mujeres y hombres." Copyright © 1996-2001 Organización Internacional del Trabajo (OIT)
7. <http://www.CNDH.org/fundamento>. Copyright © 1996-2001. Comisión Nacional de Derechos Humanos.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

V. B. 